



Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации

СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович

ШИПИТЬКО Олеся Юрьевна

ШТИЛЬНИКОВ Денис Егорович

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

ШТРОО Владимир Артурович

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

Аннотация. *Цель.* Целью является разработка и апробация новых опросников организационной и суборганизационной, групповой и микрогрупповой, межличностной и персональной идентификации (идентичности) работников в организации. *Метод.* Проведена экспертиза содержательной валидности четырёх новых опросников социальной (организационной) идентичности. Выборку апробации этих опросников составили 514 работников из разных крупных организаций (государственные вузы, учреждения в сфере управления и выполнения правоприменительных функций, а также коммерческие компании). Обработка результатов осуществлялась с помощью факторного анализа с применением метода главных компонент и вращения Варимакс с нормализацией Кайзера; рассчитывались описательные статистики, коэффициенты альфа Кронбаха и корреляции Пирсона; оценивалось соответствие эмпирического распределения нормальному. *Результаты.* Показано, что в зависимости от компонентов идентичности опросник организационной и суборганизационной идентичности (состоит из двух соответствующих частей) имеет двухфакторную структуру, и включает две субшкалы в каждой части: когнитивную и аффективную идентичность. Опросник групповой и микрогрупповой идентичности (включает два соответствующих раздела), опросник межличностной идентичности и опросник персональной идентичности имеют трёхфакторную структуру, и состоят из трёх субшкал, таких как когнитивная, аффективная и поведенческая идентичность. Опросники в целом обладают валидностью и надёжностью по проанализированным показателям. Однако субшкала поведенческой микрогрупповой идентичности и субшкала поведенческой персональной идентичности имеют внутреннюю консистентность ниже приемлемой. *Ценность результатов* заключается в разработке унифицированных опросников, которые в совокупности позволяют измерять шесть аспектов (уровней) идентичности работников (идентификация с организацией в целом и крупным структурным подразделением, с малой группой / командой и неформальной подгруппой в группе, другими членами группы и самим собой) по двум-трём компонентам в каждом. Одновременное применение этих опросников позволит комплексно исследовать меру и соразмерности проявления разных уровней идентичности (по каждому компоненту), связи между уровнями идентичности (по каждому компоненту), а также связей уровней идентичности (по определённым компонентам) с аттитюдами и поведением работников, психологическими характеристиками и эффективностью групп. *Практические последствия.* Практики получают возможность оценивать меру выраженности всех уровней и компонентов идентичности сотрудников в конкретной организации / группе. На основе этого можно прогнозировать аттитюды и поведение сотрудников, а также избирательно развивать, где это необходимо, у них определённые уровни и компоненты идентичности.

Ключевые слова: опросники; организационная идентичность; суборганизационная идентичность; групповая идентичность; микрогрупповая идентичность; межличностная идентичность; персональная идентичность.

Введение

Исследователи обращают пристальное внимание на идентификацию сотрудников в организации, так как она обуславливает их определённые установки и поступки, которые, в свою очередь, могут быть полезны деятельности, развитию и эффективности организации. Прежде всего, речь идёт об организационной, групповой и межличностной идентификации. Существует немало эмпирических (Климов, 2014; Evans, Davis, 2014; Johnson et al., 2012; Uzun, 2018; Wilkins et al., 2018), обзорных (Липатов, Ловаков, 2010; He, Brown, 2013) и мета-аналитических (Lee et al., 2015; Riketta, 2005) исследований связей идентификации работников с организацией с различными аспектами организационного поведения. Например, мета-анализ данных 114 эмпирических исследований показал, что организационная идентификация сотрудников положительно и значимо коррелирует с их аттитюдами (вовлечённостью в работу, удовлетворённостью работой и эмоциональной приверженностью организации), ролевым и экстра-ролевым поведением (Lee et al., 2015). Специалисты также обращают внимание, но реже, на последствия идентификации индивидов со своей рабочей группой (командой) (Christ et al., 2003; Hakonen, Lipponen, 2007; Van Dick et al., 2004; Van Knippenberg, Van Schie, 2000). В частности, обнаружено, что групповая идентификация более сильно, по сравнению с организационной идентификацией, положительно связана с удовлетворённостью работой, вовлечённостью в работу и трудовой мотивацией и отрицательно связана с намерением уволиться (Van Knippenberg, Van Schie, 2000). Значительно реже изучаются последствия межличностной идентификации, которая рассматривается в связи либо «работник — работник» (Farmer et al., 2015), либо «подчинённый — руководитель» (Huang et al., 2014; Li et al., 2018). Фактически отсутствует изучение идентификации работников с неформальными подгруппами (микрогрупповой идентичности) и персональной идентичности как антецедентов их аттитюдов и поведения в контексте малой группы и организации в целом. В частности, микрогрупповая идентичность сильнее выражена, по сравнению с групповой и межличностной идентичностями (Сидоренков и др., 2014), а значит, может играть более весомую роль в организационной активности работников.

В связи с важностью феномена идентификации работников в организационном контексте актуальным является вопрос о методах его измерения. В настоящее время разработано и используется широкий спектр методических инструментов, имеющих общие и отличительные особенности по концептуальному видению идентификации, объекту идентификации и методическим принципам диагностики (измерения). В этой статье мы обратим внимание только на инструменты, направленные на измерение идентификации с социальным объектом различных уровней агрегирования. Это может быть индивидуальный субъект (сам индивид и другой работник) или коллективный субъект (неформальная подгруппа, малая группа, подразделение и организация). В анализ не включаются методики, предназначенные для изучения идентификации работников с объектами иного порядка, например, карьерой или профессией.

Методики организационной идентификации (идентичности)

В настоящее время существуют вербальные и невербальные, однофакторные и многофакторные, количественные и качественные методики изучения социальной (организационной) идентификации. Вербальные однофакторные методики основаны на понимании организационной идентификации как одномерного конструкта. Среди них наибольшее распространение получила «Шкала организационной идентификации» (Mael, Ashforth, 1992), которая включает шесть пунктов (например: «Когда кто-то критикует мою организацию, это похоже на личное оскорбление», «Когда я говорю об этой организации, я обычно говорю «мы», а не «они»). Этот опросник используется (в том числе, в переведённых на другие языки версиях) разными исследователями на протяжении многих лет (Callea et al., 2016; Humphrey, 2012; Kaуа et al., 2017; Uzun, 2018). Можно также отметить шкалу организационной идентификации, состоящую из семи пунктов (например: «Я чувствую себя гордым, являясь членом этой компании», «Я ощущаю сильное чувство принадлежности к этой компании») (Abrams et al., 1998), шкалу измерения организационной идентификации из пяти пунктов (например: «Я чувствую сильные связи с организацией», «Я рад быть членом организации», «Я чувствую себя гордым, работая на организацию» (Smidts et al., 2001), опросник организационной идентификации из девяти пунктов («Я чувствую, что подобен другим членам организации», «Я отождествляю себя с этой организацией») (Hogg et al., 2005).

Многофакторные шкалы разработаны в соответствии с видением организационной идентификации как многомерного феномена, включающего в себя некоторые самостоятельные переменные, а потому они состоят из нескольких субшкал. Эти опросники предназначены для изучения различных компонентов идентификации работников с организацией.

Когнитивный («Я идентифицирую себя как члена школы»), *эмоциональный* («Мне нравится работать для моей школы»), *оценочный* («Моя школа положительно оценивается другими») и *поведенческий* («Я работаю на свою школу больше, чем необходимо») компоненты (van Dick et al., 2004). Есть и другой вариант этого опросника (с иными пунктами, например: «Я отождествляю себя со штатом моей школы») для оценки этих же компонентов идентификации (Christ et al., 2003).

Когнитивный («Мое членство в университете очень важно для моего ощущения того, кто я есть») и *эмоциональный* («Я чувствую себя счастливым, будучи студентом в университете») компоненты (Johnson et al., 2012);

Центрированность («Я часто думаю о том, что я — член этой организации»), *ингрупповой эффект* («В целом, я рад быть членом этой организации») и *ингрупповые интересы* («Я имею много общего с другими сотрудниками этой организации») (Cameron, 2004).

Самокатегоризация и самообозначение («Я считаю себя человеком [NHS]»), *разделение организационных целей и ценностей* («Я разделяю цели и ценности [NHS]») и *чувство организационной привязанности и принадлежности* («Я чувствую сильные связи с [NHS]») (Edwards, Resseі, 2007). Все три субшкалы тесно взаимосвязаны, а потому авторы предлагают общее измерение организационной идентификации.

Самокатегоризация (Я — член этой организации»), *подобие* (Я чувствую, что подобен другим членам этой организации»), *эмоциональная привязанность* («У меня есть ощущение связи с этой организацией») и *поведенческая вовлечённость* («На работе я украшаю своё рабочее пространство картинами, имеющими отношение к этой организации») (Stoner et al., 2011).

Самокатегоризация («Я считаю себя представителем организации»), *валентность идентификации* («Я жалею, что состою в рядах организации»), *эмоциональная привязанность*

(«Успехи организации — это и мои успехи»), *разделение организационных целей и ценностей* («Мне кажется, что мои цели расходятся с целями организации») (Ловаков, 2010).

Можно отметить опросник, который включает субшкалы для измерения трёх аспектов организационной идентификации: *дезидентификацию* («Я стыжусь того, что продолжаю оставаться в этой организации»), *амбивалентную идентификацию* («Я чувствую себя одновременно и гордым, и смущённым, являясь частью этой организации») и *нейтральную идентификацию* («Я довольно нейтрально отношусь к успеху или неудаче этой организации») (Kreiner, Ashforth, 2004)¹. Фактически, эти субшкалы измеряют разные грани отсутствия идентификации. Однако первая субшкала, которая включает пункты с обратной формулировкой, может при трансформации балльных оценок использоваться для измерения собственно идентификации.

Все рассмотренные опросники основаны на порядковой шкале ответа с биполярным принципом упорядочивания степени согласия с утверждением типа шкалы Р. Ликерта (пяти-, шести- или семибалльной). Есть и другие вербальные шкалы или субшкалы, которые вызывают сомнение относительно измерения ими организационной идентификации. Так, по мнению Е. С. Ли и его коллег (Lee et al., 2015), опросник организационной идентификации (*Organizational Identification Questionnaire*) (Cheney, 1983) подобен шкале эмоциональной приверженности (*Affective Commitment Scale*) (Allen, Meyer, 1990) и опроснику организационной приверженности (*Organizational Commitment Questionnaire*) (Mowday et al., 1979), так как по своей операционализации идентификация сильно напоминает приверженность. С точки зрения других авторов, 25 пунктов данного опросника покрывают очень широкий спектр тем, многие из которых (например, вовлечённость, организационное гражданское поведение, гордость, лояльность и желание оставаться работать) отчётливо не связаны с осмыслением Г. Чейни конструкта «организационная идентификация» (Edwards, Рессеи, 2007). Методика, предназначенная для изучения привлекательности воспринятой организационной идентичности (Dukerich et al., 2002), предполагает оценку респондентами ряда признаков, описывающих организацию, но непосредственно не измеряет меру выраженности такой идентичности. В опроснике идентификации (van Dick, Wagner, 2002) субшкалы «самокатегоризация как учителя» (например, «Я отождествляю себя с группой учителей») и «оценочная идентификация» («Я испытываю мало уважения к группе учителей в целом») оценивают, скорее, идентификацию с профессиональной общностью (учителей) школы, нежели идентификацию с организацией (школой).

Невербальные шкалы, которых насчитывается единицы, измеряют когнитивную организационную идентификацию как степень наложения между двумя кругами, один из которых обозначает индивида (или Я-концепция, образ самого себя), а другой — организацию (или образ организации). Так шкала визуальной диаграммы (*Visual Diagram scale*) представляет собой семь пар кругов (Bergami, Bagozzi, 2000), а графическая шкала идентификации (*Graphic Identification scale*) (Shamir, Kark, 2004) — восемь пар кругов с разной степенью их наложения: от отсутствия до полного совпадения между кругами. Эти методики несколько отличаются по оформлению стимульного материала. Основное их ограничение заключается в том, что они состоят, по сути, из одного пункта, что накладывает ограничение на их надёжность и валидность (Edwards, Рессеи, 2007). Авторы одной из этих методик признают, что она не имеет преимуществ по сравнению с вербальными шкалами организационной идентификации, и необходима дальнейшая работа, чтобы обеспечить развитие надёжной методики (Shamir, Kark, 2004).

¹ Согласно модели, положенной в основу создания данного инструмента, есть четвёртое измерение — идентификация, но в указанном исследовании оно оценивалось посредством шкалы организационной идентификации (Mael, Ashforth, 1992).

Обобщая, надо отметить ряд особенностей вербальных шкал. Во-первых, одномерные шкалы не позволяют отобразить разные грани такого сложного феномена, как организационная идентификация. В свою очередь, многомерные методики достаточно разнородны. Одна часть из них основана на сложившемся представлении о структуре социальной идентичности. Так, в определении Г. Тэшфела социальной идентичности представлено два компонента: когнитивный и ценностно-аффективный (Tajfel, 1978). Первый выражает представление человека о своей принадлежности к определённой социальной группе, а второй предполагает переживание факта принадлежности и оценку позитивности членства в группе. Второй компонент со временем разделили на два — аффективный (эмоциональная привязанность к группе) и оценочный (коннотация ценности, присваиваемой группе изнутри и/или извне). В дополнение к этим трём переменным, выделенным в подходе социальной идентичности, был добавлен поведенческий компонент (van Dick, Wagner, 2002). Он был заимствован из исследований в области этнической идентичности (Phinney, 1991), и относится к готовности человека поддержать социальную группу и вести себя тем способом, который её поддерживает. Помимо этого выделен компонент «общая судьба» (Jackson, 2002), который может быть отнесён к поведенческой идентификации (van Dick, Wagner, 2002). Однако не все исследователи разделяют точку зрения о четырёхкомпонентной структуре социальной идентичности. Например, указывают, что поведенческая переменная более характерна для приверженности организации (в разных формах поведенческой включённости в организацию и/или намерения действовать от имени организации), нежели организационной идентификации (Edwards, Recsei, 2007). Приписывание этой переменной к организационной идентификации усиливает путаницу в различении конструкторов «организационная приверженность» и «организационная идентификация».

Другая часть многомерных шкал основана на несколько ином видении переменных организационной идентификации. Но это — на первый взгляд, относительно некоторых компонентов. Так, самокатегоризация и центрированность — это, фактически, когнитивные переменные идентификации, ингрупповой аффект, чувство организационной привязанности и эмоциональная привязанность — аффективный компонент, а поведенческая вовлечённость, соответственно, — поведенческий компонент. Разделение организационных целей и ценностей является, скорее, не компонентом, а одним из источников организационной идентификации. Чем сильнее индивид ощущает, что он разделяет воспринятые им организационные цели и ценности, тем сильнее он отождествляет себя с организацией. Валентность идентификации и дезидентификация сходны по своему содержанию (по крайней мере, в части пунктов соответствующих опросников) и являются не столько компонентами, сколько определёнными аспектами отсутствия позитивной идентификации.

Во-вторых, возникают вопросы относительно валидности и формулировок пунктов опросников. Так, некоторые пункты определённых шкал или субшкал, как можно предположить, не обладают содержательной валидностью, например, «Я очень интересуюсь тем, что другие думают о моей организации» (Mael, Ashforth, 1992), «Моя школа положительно оценивается другими» (van Dick et al., 2004), «Я чувствую себя преданным этой организации», «Я чувствую себя не очень комфортно в штате сотрудников» (Christ et al., 2003), «Я нахожу трудным налаживать связи с другими людьми в этой организации» (Cameron, 2004). Такие пункты измеряют не организационную идентификацию, а нечто иное: или интерес к общественному мнению, или приверженность, или адаптацию. В некоторых методиках формулировки пунктов фокусируются не столько на организации, сколько на совокупности всех сотрудников организации (например: «Я отождествляю себя со штатом моей школы», «Я чувствую себя не очень комфортно в штате сотрудников») (Christ et al., 2003) или части

сотрудников, что напоминает межличностную идентификацию («Я имею много общего с другими сотрудниками этой организации», «Я чувствую сильные связи с другими людьми в этой организации») (Cameron, 2004), «Я чувствую, что я подобен другим членам организации», «Мне нравятся другие члены организации» (Hogg et al., 2005). Также попадают пункты, которые измеряют не столько поведенческую идентификацию, сколько экстра-ролевое поведение, например: «Я работаю на свою школу больше того, чем абсолютно необходимо» (van Dick et al., 2004). Кроме того, внутри одной шкалы или субшкалы представлены очень похожие по формулировке пункты: «Я чувствую себя счастливым, будучи студентом в университете» и «Чувствую себя хорошо, являясь студентом в университете» (Johnson et al., 2012), «Я — член этой организации», «Я считаю себя членом этой организации», «Если бы спросили, принадлежу ли я этой организации, я сказал бы «Да» и «Я не считаю себя членом этой организации» (обратная формулировка) (Stoner et al., 2011), «Я считаю себя представителем организации» и «Я не чувствую себя частью организации» (обратная формулировка) (Ловаков, 2010). Нетрудно предположить, что такие «родственные» по формулировкам пункты обеспечат высокую внутреннюю консистентность одномерной шкалы или субшкалы в многофакторном опроснике.

В-третьих, есть вербальные и невербальные шкалы, которые по замыслу их разработчиков могут оценивать идентификацию работников не только с организацией, но и со своей малой рабочей группой (Christ et al., 2003; Shamir, Kark, 2004; Stoner et al., 2011; van Dick et al., 2004), а в некоторых из них — ещё с карьерой и профессиональной общностью. В пунктах таких опросников указаны соответствующие объекты (фокусы) идентификации (например, «Я — член этой [организации / группы]» или «Мне нравится работать ради моей карьеры / команды / школы / профессиональной группы»). Такая унификация пунктов с направленностью на разные объекты создает хорошую почву для корректного сравнения между собой результатов разных аспектов идентификации, прежде всего организационной и групповой идентификации.

Методики групповой идентификации (идентичности)

Методики измерения групповой идентичности

В силу того обстоятельства, что групповая идентификация изучается реже, чем организационная идентификация, то и соответствующих методик насчитывается заметно меньше. Как в случае с методиками организационной идентификации, инструментарий для оценки групповой идентификации имеет общие и отличительные особенности. А именно: есть вербальные и невербальные, одномерные и многомерные, оригинальные (предназначенные для изучения только групповой идентификации) и многофункциональные (применяющиеся для измерения разных видов идентификации в зависимости от их фокуса).

К вербальным одномерным шкалам относится шкала идентификации с рабочей группой (*Work group identification scale*) из пяти пунктов (например: «Для меня важно, чтобы другие думали хорошо о моей рабочей группе») (Riordan, Weatherly, 1999), модифицированная версия шкалы организационной идентификации Ф. Мэйла и Б. Эшфорта (за исключением одного пункта), в которой слово «организация» заменено термином «команда» (например: «Когда я говорю об этой команде, я обычно говорю «мы», а не «они»») (Наконен, Lipponen, 2007; 2008). Многомерные оригинальные шкалы включают несколько субшкал для измерения нескольких переменных групповой идентификации.

Грани идентификации: осознание групповой принадлежности («Я — человек, который отождествляет себя с группой»), оценка («Я — человек, который считает группу важной»)

и аффект («Я — человек, который чувствует сильные связи с группой») (Brown et al., 1986). Шкала состоит из 10 пунктов, пять из которых с прямой и пять — с обратной формулировкой.

Аспекты идентификации: когнитивный («Я идентифицирую себя с этой группой»), эмоциональный («Я рад принадлежать к этой группе») и соответствие между групповыми и личными интересами («Я чувствую себя неловко с членами этой группы») (Hinkle et al., 1989). Эта шкала групповой идентификации разработана на основе шкалы, созданной Р. Брауном с коллегами (Brown et al., 1986) с добавлением трёх оригинальных пунктов.

Источники идентификации: когнитивный (иначе, социальная категоризация) («Я думаю об этой группе как о части того, кто я есть»), аффективный (привлекательность) («Я предпочёл бы быть в другой группе») и поведенческий (взаимозависимость) («В этой группе члены не сотрудничают, чтобы выполнить групповые задачи») (Henry et al., 1999).

Компоненты идентичности: когнитивный («Я не ощущаю себя частью целого»), аффективный («Меня не волнуют общие успехи или неудачи») и поведенческий («Часто я поступаю по-своему, и не прислушиваюсь к общему мнению»). Все пункты имеют обратную формулировку (Сидоренков, 2012б; Sidorenkov, Pavlenko, 2015).

Компоненты идентификации: самостереотипизация («У меня много общего со средне-статистическим [представитель ингруппы]»), ингрупповая гомогенность («У [представителей ингруппы] много общего между собой»), удовлетворённость («Я рад, что являюсь частью [ингруппы]»), сплочённость («Я чувствую свою связь с [ингруппой]»), выраженность («Я часто думаю о том, что я [представитель ингруппы]») (Агадуллина, Ловаков, 2013). Этот опросник разработан на основе многокомпонентной модели ингрупповой идентификации К. Лич с коллегами (Leach et al., 2008).

Существуют и многопрофильные шкалы, которые позволяют изучать идентификацию не только с группой, но и организацией (Christ et al., 2003; Shamir, Kark, 2004; Stoner et al., 2011; van Dick et al., 2004), на что обращалось внимание выше.

Вместе с тем, есть методики, неоднозначные с точки зрения того, что они измеряют. Например, однофакторная методика групповой идентификации включает четыре пункта для оценки внутригрупповой идентификации («Я рад быть студентом психологии», «Я чувствую сильные связи со студентами психологии» и др.) (Spears et al., 1997). Её пункты оценивают либо социальную идентичность (по социальному признаку «студенты»), либо межличностную идентификацию в широком организационном контексте, но никак не идентификацию с малой группой.

Помимо количественных методов иногда встречаются качественные. Можно сослаться на тест двадцати утверждений М. Куна и Т. Макпартленда (Yamada, 1989), который используется в адаптированной версии (Bettencourt, Hume, 1999). В оригинальной версии теста слова «Я...» предшествуют двадцати чистым местам для ответа. Испытуемому дается инструкция, что ему надо написать слова и фразы, которые описывают его групповую идентичность.

Резюмируя изложение опросников групповой идентификации, можно отметить следующее. Во-первых, возникает вопрос о содержательной валидности пунктов некоторых опросников. Так, два пункта субшкалы «оценка» с обратной формулировкой («Я — человек, который оправдывается за принадлежность к группе» и «Я — человек, который пытается скрыть принадлежность к группе») в шкале групповой идентификации Р. Брауна с соавторами (Brown et al., 1986) должны быть отнесены, скорее, к субшкале «осознания групповой принадлежности», а один пункт субшкалы «аффект» («Я М. Куна и Т. Макпартленда человек, который чувствует сильные связи с группой») больше измеряет когнитивную составляющую идентификации. Пункты в шкале идентификации с рабочей группой, разработанной К. М. Риордан и Е. В. Уитерли (Riordan, Weatherly, 1999), не соответствуют в полной мере опре-

делению конструкта «идентификация с рабочей группой» (Henry et al., 1999). Пункты шкалы групповой идентификации С. Хинкли с коллегами (Hinkle et al., 1989) недостаточно хорошо соотносятся с субшкалами, к которым они отнесены (Henry et al., 1999). Встречаются пункты, в которых используется слова, синонимичные слову «идентификация» (например, «Я — человек, который отождествляет себя с группой» (Brown et al., 1986)), что, с одной стороны, явно указывает на предмет измерения, а, с другой, — может вызвать затруднение у ряда испытуемых в понимании значения этого термина.

Во-вторых, некоторые шкалы (субшкалы) включают пункты одновременно как с прямой, так и обратной формулировкой (Brown et al., 1986; Henry et al., 1999; Hinkle et al., 1989), что вызывает определённую проблему, отмеченную в анализе опросников организационной идентификации².

В-третьих, неоднозначна модель ингрупповой идентификации К. Лича с коллегами (Leach et al., 2008), на основе которой разработана соответствующая методика. Так, ингрупповая гомогенность — это эффект внутригруппового восприятия. Как известно, у членов группы, особенно в условиях межгрупповых отношений, эффект аутгрупповой гомогенности (Judd, Park, 1988) возникает чаще, нежели ингрупповой гомогенности. Последняя проявляется в определённых случаях, например, когда ингруппа значительно меньше по численности аутгруппы или обладает более низким статусом. Сплочённость же — это самостоятельный феномен, который отличается от идентификации (Riordan, Weatherly, 1999), а потому не может быть её компонентом. Как разные явления, они могут находиться в определённой причинно-следственной связи. В частности, согласно теории социальной идентичности, сплочённость группы зависит от социальной (групповой) идентичности её членов (Tajfel, 1978).

Методики измерения микрогрупповой идентичности

Очень редко встречаются исследования, в которых рассматривается идентификация работников с неформальными подгруппами в группе. Причём подгруппа понимается как формальное подразделение в организации или иная организация, например, субподрядчик (Lipponen et al., 2003). Однако идентификация с неформальной подгруппой совершенно иное явление, чем идентификация с формальной организационной единицей. Можно сослаться только на одну методику, предназначенную для измерения одновременно групповой и микрогрупповой идентичности, о которой уже упоминалось (Сидоренков, 2012б; Sidorenkov, Pavlenko, 2015). Она состоит из общего перечня пунктов и двух частей, одна из которых позволяет оценить групповую, а другая — микрогрупповую идентичность (то есть идентификацию с неформальной подгруппой).

Методики измерения межличностной идентификации (идентичности)

Такой методический инструментарий также незначительно представлен в литературе. Можно сослаться на модифицированную версию (Farmer et al., 2015) ранее упомянутой графической шкалы идентификации (Shamir, Kark, 2004), а также на методику изучения межличностной идентичности в группе. Последняя включает три субшкалы для оценки, соответственно, когнитивной («У других я не вижу таких качеств, которые хотел бы иметь»), аффективной («Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других») и поведенческой («Я стараюсь делать так, как считаю нужным, и не подстраиваюсь под чье-то мнение») идентичности (Сидоренков, 2012б; Sidorenkov, Pavlenko, 2015). Она позволяет

² Обычно включение пунктов с «обратным» вариантом формулировок и ответов используется для увеличения размаха оценок по шкале ответов на пункты методики, а также для исправления (недопущения) асимметрии ответов в сторону полного согласия с «прямыми» утверждениями опросника. *Прим. ред.*

изучать межличностную идентичность и в группе в целом, и внутри неформальных подгрупп. Особенность указанных опросников заключается в том, что посредством них оценивается идентификация работников с некоторыми другим членами, без уточнения конкретно с какими. Встречаются шкалы, предназначенные для изучения идентификации работников с лидером (Huang et al., 2014; Kark et al., 2003; Li et al., 2018; Wang, Howell, 2012). Такую идентификацию можно рассматривать как частный аспект межличностной идентификации в группе.

Методики измерения персональной идентичности

Уровень или позитивность персональной идентичности индивидов оценивается преимущественно посредством измерения какой-либо глобальной самооценки, оценочного аттитюда по отношению к себе или самооценки, характерной для конкретных областей или способностей (Luhtanen, Crocker, 1992). Здесь можно отметить, например, шкалу самооценки, измеряющую общую установку по отношению к себе (Rosenberg, 1965); шкалу «Я-концепции» Теннесси, которая направлена на изучение самооценки в физической, моральной, личной, семейной и социальной областях (Fitts, 1964); опросник самооценки, являющийся многомерной шкалой, покрывающей такие области, как школа и семья (Coopersmith, 1967), субшкалу персональной самооценки, измеряющей самооценку как учителя в изучении идентификации учителей в школе (van Dick, Wagner, 2002). Так, последний инструмент состоит из пяти пунктов, например, «Я имею всё, чтобы быть хорошим учителем», «Как учитель я ощущаю себя неудачником». Обращая внимание на эти инструменты, надо отметить, что было бы необоснованно ставить знак равенства между самооценкой и персональной идентичностью индивида. Отсюда вытекает необходимость в более тщательном разведении этих конструктов и более фокусированной на собственно персональной идентичности разработке соответствующих методик. В редких случаях применяют качественные методы, например, указанный выше тест двадцати утверждений в адаптированной версии (Bettencourt, Hume, 1999). Испытуемому надо написать 20 слов и/или фраз к местоимению «Я», которые описывают его персональную идентичность.

Подводя итог, отметим следующее. Существует необходимость разработать вербальные шкалы для измерения идентичности работников относительно организации в целом, вторичного структурного подразделения (например, управления, факультета), первичного подразделения (отдела, кафедры), неформальной подгруппы в группе, другого(-их) работника(-ов) и себя. Эти опросники должны быть: а) созданы на единой концептуальной и методической платформе; б) максимально унифицированы (насколько это возможно) по содержанию и количеству пунктов. Это позволит в дальнейшем более обоснованно, с методической точки зрения, проводить комплексные исследования по изучению разных уровней и компонентов идентичности работников, в том числе изучать соразмерности и связи между ними.

Цель исследования — разработать на единой концептуальной и методической платформе опросники, предназначенные для измерения шести уровней и трёх компонентов идентичности работников в организации.

Концептуальная модель идентичности работника и организации

Идентичность — это состояние, а идентификация — процесс. Следовательно, измерить в одном срезе процесс (то есть идентификацию) посредством шкалы невозможно. Под идентичностью в данной статье понимается «некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание индивидом аутентичности или принадлежности к другому

(индивиду, подгруппе, группе), более или менее устойчивое воспроизведение актуальных собственных особенностей или характеристик другого» [Сидоренков, 2012а]. В дальнейшем оба понятия могут использоваться как эквивалентные.

Предлагаемая модель идентичности работника в организации представляет собой расширенную модель идентичности в малой группе [Сидоренков, Тришкина, 2010; Сидоренков, Дорофеев, 2016]. Она состоит из двух измерений: уровни идентичности и компоненты идентичности. К *уровням идентичности*, в зависимости от её объекта (индивидуального или коллективного субъекта) относятся: *организационная идентичность* (имеет два подуровня — идентификация с организацией и вторичным структурным подразделением), *групповая идентичность* (идентификация с первичным структурным подразделением), *микрогрупповая идентичность* (идентификация с неформальной подгруппой в группе), *межличностная идентичность* и *персональная идентичность*.

Каждый из уровней включает три компонента: когнитивный, аффективный и поведенческий. Когнитивный компонент — ощущение индивидом своей сопричастности значимому субъекту (индивидуальному или коллективному) и интегративной связи с ним, восприятие себя или другого в соответствии с его(её) актуальными характеристиками; аффективный — переживание индивидом связи с собой или с другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия себе или другому и событий, происходящих с ним; поведенческий — относительно устойчивое воспроизведение индивидом в своих действиях и поступках значимых собственных особенностей или характеристик другого, а также поведение в соответствии со своими или его (её) ожиданиями (Сидоренков, 2010).

Метод и процедура исследования

Методические принципы построения опросников

Для изучения различных уровней и компонентов организационной идентичности были разработаны четыре методики: опросник организационной и суборганизационной идентичности³, опросник групповой и микрогрупповой идентичности, опросник межличностной идентичности и опросник персональной идентичности. По первоначальному замыслу каждый из опросников включал три субшкалы для измерения трёх компонентов (когнитивного, аффективного и поведенческого) соответствующей идентичности — организационной, групповой и так далее. Стимульный материал опросников с самого начала включал 15 пунктов (по пять в каждой субшкале), за исключением опросника межличностной идентичности, который состоял из 12 пунктов (по четыре в каждой субшкале). Количество пунктов было намеренно сделано избыточным в расчёте, что оно сократится в процессе оценки опросников. Все пункты имели прямую формулировку и при создании опросников групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности использовались некоторые пункты с обратной формулировкой из ранее созданных методик (Сидоренков, 2012б).

Два из четырёх опросников состоят из двух частей. Опросник организационной и суборганизационной идентичности имеет такие части, как «Организация [«Компания», «Предприятие», «Университет» или др.] для оценки организационной идентичности и «Управление» [«Департамент», «Служба», «Факультет» или др.] для изучения суборганизационной идентичности. Опросник групповой и микрогрупповой идентичности включает разделы со следующим наименованием: «Группа в целом» (для измерения групповой иден-

³ Организационная идентичность основана на идентификации с организацией в целом (например, компанией, предприятием), а суборганизационная идентичность — с определённым крупным структурным подразделением (управлением, факультетом) в организации.

тичности) и «Общность тех, с кем поддерживаю дружеские отношения» (для оценки микрогрупповой идентичности). Для обеих частей каждого из этих опросников составлен единый перечень пунктов, что позволило добиться высокой унификации (по количеству и содержанию пунктов) инструментария как для оценки организационной и суборганизационной, так и групповой и микрогрупповой идентичности. В пунктах в квадратных скобках указаны понятия, которые могут быть заменены на другие в зависимости от принятых в организации наименований (например, вместо слова «организация» — «компания» или «университет», а вместо понятия «подразделение» — «управление» или «факультет»).

Все опросники разработаны на основе порядковой шкалы. Оценка испытуемым выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе шестибалльной шкалы (от «1» — «Полностью не согласен» до «6» — «Полностью согласен»). Специально выбрана чётная n -балльная шкала, чтобы лишить возможности потенциальных участников исследования выбирать медианное числовое значение (например, в 7-балльной шкале — это «4», означающее «нечто среднее»), когда они имеют намерение уклониться от выражения своего мнения по пунктам опросников.

Участники исследования

Были опрошены научно-педагогические работники четырёх российских вузов (171 человек), сотрудники пяти коммерческих компаний (111), одного государственного учреждения в сфере управления (45) и одного учреждения по выполнению правоприменительных функций (187). Таким образом, общее количество респондентов составило 514 человек, среди которых 43.4% мужчин и 56.6% женщин. Возраст участников варьировался от 19 до 75 лет ($M = 38.57$, $SD = 10.47$), а их стаж работы в организации и отделе (на кафедре), соответственно, от 0.2 до 44 лет ($M = 8.82$, $SD = 7.63$) и от 0.2 до 40 лет ($M = 7.08$, $SD = 6.61$).

Отсев опросных бланков

Для обеспечения более высокой достоверности результатов из пула заполненных бланков были исключены те, которые вызвали подозрение относительно явного искажения респондентами ответов. А именно: были отсеяны бланки, в которых даны однотипные ответы, то есть были отмечены, например, только «четвёрки» по всем пунктам опросника. В результате такого отбора было оставлено для дальнейшего анализа от 468 до 500 заполненных бланков разных опросников. Кроме того, анализ второй части опросника организационной и суборганизационной идентичности (то есть части суборганизационной идентичности) осуществлялся по данным 296 респондентов, так как в исследовании сотрудников силовой структуры с правоприменительными функциями эта часть опросника по определённым причинам отсутствовала.

Оценка содержательной валидности опросников

Для оценки данного вида валидности каждого опросника были привлечены три психолога (профессор, доктор психологических наук, и два доцента, кандидата психологических наук), специализирующиеся в области социальной психологии. На основе предоставленной им спецификации (краткое описание уровней и компонентов идентичности с их операциональными признаками, методические принципы построения опросников и перечень пунктов) эксперты оценивали соответствие пунктов (утверждений) каждого опросника определённому компоненту соответствующего уровня идентичности. Оценка производилась по пятибалльной шкале (от «1» — «Полностью не соответствует» до «5» — «Полностью соответствует»). Далее по каждому пункту рассчитывалось среднее значение по оценкам трёх экспертов.

Статистическая обработка данных

Производился факторный анализ с применением метода главных компонент и вращения Варимакс с нормализацией Кайзера. Адекватность факторной модели проверялась по двум критериям: выборочной адекватности Кайзера—Мейера—Олкина (КМО) и критерию сферичности Бартлетта. Так как опросник организационной и суборганизационной идентичности и опросник групповой и микрогрупповой идентичности состоят из двух частей, то факторный анализ по каждому из опросников проводился дважды: отдельно по оценкам (выбранным баллам) респондентов в двух частях. Соответственно, результаты в таблицах 1 и 3 представлены по каждой части в отдельности, а именно: а) в табл. 1 числовые значения перед скобками относятся к организационной идентичности, а в скобках — к суборганизационной идентичности; б) в табл. 3 перед скобками указаны значения, относящиеся к групповой идентичности, а в скобках — к микрогрупповой идентичности.

Делался расчёт описательных статистик (среднего значения и стандартного отклонения) и коэффициента α Кронбаха, проводился корреляционный анализ с использованием коэффициента r Пирсона, оценивалось эмпирическое распределение по критерию Колмогорова — Смирнова.

Результаты

Опросник организационной и суборганизационной идентичности

Показатели содержательной валидности пунктов варьировали от 4.0 до 5.0 (табл. 1), что свидетельствуют об их валидности. В факторном анализе выделено два фактора как организационной, так и суборганизационной идентичности. Факторная модель по критерию сферичности Бартлетта (многомерная нормальность распределения переменных) является адекватной, и отвечает требованиям критерия выборочной адекватности КМО.

Таблица 1. Показатели содержательной валидности и факторного анализа «Опросника организационной и суборганизационной идентичности»

№	Компоненты и пункты опросника идентичности	СВ*	ФН*(F1)	ФН*(F2)
Когнитивный компонент				
1	Я ощущаю себя частью целого ([подразделения] / [организации])	5.0	.812** (.831)	.218 (.226)
2	Меня вполне устраивают правила поведения и отношений (в [подразделении] / [организации])	4.7	.783 (.792)	.254 (.281)
3	Я воспринимаю общие успехи или неудачи ([подразделения] / [организации]) как свои личные	5.0	.738 (.771)	.258 (.285)
Аффективный компонент				
4	Мне не безразлично, что происходит (в [подразделении] / [организации])	5.0	.296 (.336)	.753 (.721)
5	Как правило, мне приятно осознавать, что я работаю (в [подразделении] / [организации])	5.0	.188 (.220)	.870 (.826)
6	Я бы с сожалением покидал(а) коллектив ([подразделения] / [организации]), если бы пришлось перейти работать в другое место (Мне приятно осознавать, что у меня есть что-то общее с большинством других (в [подразделении] / [организации]))***	4.0	.277 (.246)	.755 (.810)
Начальные собственные значения			.88** (3.35)	3.20 (.85)
Критерий КМО			.83 (.83)**	
Критерий Бартлетта			$p < .001 (.001)**$	

Примечание: *СВ — содержательная валидность (среднее значение), ФН — факторная нагрузка, F — фактор; ** — перед скобкой указаны факторные веса, собственные значения и критерии в части организационной идентичности, а в скобках — суборганизационной идентичности; *** — в скобках приведено утверждение, которое вошло в факторную модель суборганизационной идентичности, тогда как остальные пункты включены в модели и организационной, и суборганизационной идентичности.

Фактор с наибольшим собственным значением, второй фактор (аффективный компонент), объясняет 53.44% (организационная идентичность) и 55.88% (суборганизационная идентичность) совокупной дисперсии, а первый фактор (когнитивный компонент) объясняет 14.70% и 14.15% совокупной дисперсии, соответственно, организационной и суборганизационной идентичности⁴. Фактор поведенческого компонента не выявлен. В соответствии с полученными факторными моделями каждая из двух субшкал включает по три пункта. Они являются одинаковыми для двух уровней идентичности (за исключением пункта № 6) и вошли в факторы в соответствии с тем, как предполагалось на стадии разработки опросника.

Коэффициенты α Кронбаха (табл. 2), рассчитанные для каждой субшкалы (пунктов, вошедших в соответствующий фактор) опросника в двух его частях, свидетельствуют об их внутренней консистентности. Расчёт статистик критерия Колмогорова — Смирнова показал, что эмпирическое распределение по каждой субшкале близко к нормальному (Табл. 2). Значения коэффициентов корреляции Пирсона между субшкалами когнитивной и аффективной идентичности были равны .56 и .58 ($p < .01$), соответственно, для организационной и суборганизационной идентичности. Эта умеренно выраженная положительная связь между субшкалами обусловлена тем, что они измеряют разные аспекты, но одного и того же уровня идентичности. Окончательный вариант опросника и статистические интервалы (рассчитанные на основе среднего и стандартного отклонения) для оценки тестовых показателей в диагностических целях представлены в Приложениях 1 и 2, соответственно.

Таблица 2. Описательные статистики, значения α Кронбаха и критерия Колмогорова — Смирнова для субшкал опросников

Субшкалы	Описательные статистики		α Кронбаха	Статистика Z Колмогорова — Смирнова
	M	SD		
Опросник организационной и суборганизационной идентичности				
О-К / СО-К	12.29 / 12.31	3.33 / 3.44	.75 / .79	2.14** / 1.64*
О-А / СО-А	13.36 / 13.08	3.43 / 3.29	.78 / .77	2.48** / 1.95*
Опросник групповой и микрогрупповой идентичности				
Г-К / МГ-К	12.87 / 13.77	3.21 / 3.08	.75 / .74	2.22** / 2.96**
Г-А / МГ-А	13.73 / 14.19	3.42 / 3.32	.81 / .79	2.76** / 3.06**
Г-П / МГ-П	7.13 / 7.47	2.54 / 2.57	.68 / .61	2.01* / 2.25**
Опросник межличностной идентичности				
М-К	12.40	3.24	.78	1.86*
М-А	11.23	3.59	.79	1.89*
М-П	6.43	2.95	.77	2.11**
Опросник персональной идентичности				
П-К	8.62	3.62	.83	1.99*
П-А	9.15	3.48	.71	2.14**
П-П	6.72	2.54	.59	2.40**

Примечание: 1. Условные обозначения: О-К / СО-К и О-А / СО-С — организационная / суборганизационная, соответственно, когнитивная (К) и аффективная (А) идентичность; Г-К / МГ-К, Г-А / МГ-А и Г-П / МГ-П — групповая / микрогрупповая, соответственно, когнитивная (К), аффективная (А) и поведенческая (П) идентичность; М-К, М-А и М-П — межличностная, соответственно, когнитивная (К), аффективная (А) и поведенческая (П) идентичность, П-К, П-А и П-П — персональная, соответственно, когнитивная (К), аффективная (А) и поведенческая (П) идентичность. 2. Перед косой линией указаны значения α Кронбаха в части организационной идентичности, а за линией — суборганизационной идентичности. 3. ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Опросник групповой и микрогрупповой идентичности

Средние значения экспертных оценок пунктов, варьирувавшихся от 4.0 до 5.0 (табл. 3), позволяют утверждать об их содержательной валидности. В результате факторного анализа

⁴ В этой и последующих таблицах последовательность представления факторов сделана не с точки зрения значимости факторов, а в соответствии с последовательностью компонентов — когнитивный, аффективный и поведенческий.

были выделены три фактора одновременно групповой и микрогрупповой идентичности (Табл. 3). Обе модели являются адекватными по критерию Бартлетта, и отвечают требованиям критерия Кайзера — Мейера — Олкина (Табл. 3). Первый, самый значимый фактор (когнитивный компонент), объясняющий 45.88% (групповая идентичность) и 45.58% (микрогрупповая идентичность) совокупной дисперсии, даёт основание включить в соответствующую субшкалу три пункта. Второй фактор (аффективный компонент), имеющий 15.80% и 16.14% объяснённой дисперсии, позволяет рассматривать соответствующую субшкалу как состоящую также из трёх пунктов. Третий, более низкий по значимости фактор (поведенческий компонент), имеет 10.23% и 10.03% совокупной объяснённой дисперсии, и соответствующая субшкала в окончательной варианте состоит из двух пунктов. В каждую субшкалу (соответствующую определённому фактору) вошли пункты, которые были для них созданы. Семь пунктов из восьми являются одинаковыми для групповой и микрогрупповой идентичности. Окончательная форма опросника и статистические интервалы представлены, соответственно, в Приложении 1 и 2.

Таблица 3. Показатели содержательной валидности и факторного анализа Опросника групповой и микрогрупповой идентичности

№	Компоненты и пункты опросника идентичности	СВ	ФН (F1)	ФН (F2)	ФН (F3)
<i>Когнитивный компонент</i>					
1	Я ощущаю себя частью целого	4.0	.803** (.858)	.242 (.129)	.013 (-.014)
2	Меня вполне устраивают правила поведения и отношения	4.7	.757 (.683)	.273 (.419)	.110 (.100)
3	Я воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	5.0	.719 (.699)	.261 (.192)	.274 (.293)
<i>Аффективный компонент</i>					
4	Мне не безразлично, что происходит в коллективе (Мне приятно осознавать, что у меня есть что-то общее с большинством других)*	5.0	.313 (.514)	.759 (.583)	.047 (.271)
5	Как правило, мне приятно находиться в коллективе	5.0	.318 (.417)	.804 (.755)	.086 (.020)
6	Я бы с сожалением покидал коллектив, если бы пришлось перейти работать в другое место	5.0	.197 (.156)	.824 (.892)	.155 (.056)
<i>Поведенческий компонент</i>					
7	Чаще я поступаю в соответствии с общим, нежели собственным мнением	4.0	.120 (.055)	.314 (.283)	.799 (.804)
8	Я стараюсь «быть как все»	4.0	.123 (.178)	-.056 (-.139)	.887 (.842)
	Начальные собственные значения		1.26 (3.64)	3.67 (1.29)	.82 (.80)
	Критерий КМО			.84 (.83)	
	Критерий Бартлетта			$p < .001$ (.001)	

Примечание: 1. * — в скобках приведено утверждение, которое вошло в факторную модель микрогрупповой идентичности, тогда как остальные пункты включены одновременно в модели групповой и микрогрупповой идентичности. 2. ** — перед скобкой указаны факторные веса, собственные значения и критерии в части групповой идентичности, а в скобках — микрогрупповой идентичности.

Значения α Кронбаха субшкал когнитивной и аффективной групповой / микрогрупповой идентичности выше 0.7, а субшкалы поведенческой групповой идентичности $\alpha = .68$ и микрогрупповой идентичности $\alpha = .61$. В последнем случае возникает спорный вопрос о приемлемой надёжности-согласованности субшкалы соответствующего уровня и компонента идентичности. Эмпирическое распределение (по критерию Колмогорова — Смирнова) по всем субшкалам приближается к нормальному (Табл. 2). Корреляционный анализ выявил положительные связи между субшкалами: а) групповой / микрогрупповой идентичности = .61 / .65 ($p < .01$) между когнитивным и аффективным компонентами, .32 / .30 ($p < .01$) — между когнитивным и поведенческим компонентами, и .28 / .24 ($p < .01$) — между аффективным и поведенческим компонентами. В целом, можно утверждать о дискриминантной валидности опросника по каждой из двух его частей.

Опросник межличностной идентичности

Показатели содержательной валидности пунктов опросника варьировались от 4,7 до 5,0 (Табл. 4), что показывает их соответствующую валидность. Обнаружена трёхфакторная модель межличностной идентичности (Табл. 4), которая является адекватной по критериям Бартлетта и Кайзера — Мейера — Олкина. Наиболее значимый, первый фактор (когнитивный компонент), имеет 46.23% объяснённой дисперсии, второй (аффективный компонент) — 15.51%, а третий, наименее значимый, — 11.45%. В соответствии с полученным результатом, субшкалы когнитивной и аффективной идентичности включают по три пункта, а субшкала поведенческой идентичности — два пункта. Все пункты вошли в те субшкалы, к которым они были отнесены на этапе разработки опросника.

Коэффициенты α Кронбаха (Табл. 2) каждой субшкалы, превышающие 0.7, позволяют утверждать об их внутренней консистентности. Эмпирическое распределение по каждой субшкале соответствует нормальному (Табл. 2). Значения коэффициентов корреляции между субшкалами были равны .48 ($p < .01$) между когнитивной и аффективной идентичностями, .35 ($p < .01$) — между когнитивной и поведенческой идентичностями и .48 ($p < .01$) — между аффективной и поведенческой идентичностями. Стимульный материал опросника и статистические интервалы к нему представлены в Приложении 1 и 2.

Таблица 4. Показатели содержательной валидности и факторного анализа «Опросника межличностной идентичности»

№	Компоненты и пункты опросника идентичности	СВ	ФН (F1)	ФН (F2)	ФН (F3)
<i>Когнитивный компонент</i>					
1	Часто я думаю так же, как некоторые другие коллеги	5.0	.767	.161	.133
2	У меня много общего (в интересах, взглядах на жизнь) с некоторыми коллегами	5.0	.811	.206	.164
3	Часто я хорошо понимаю и одобряю точки зрения и поступки некоторых коллег	5.0	.821	.203	.089
<i>Аффективный компонент</i>					
4	Я переживаю, когда моё мнение расходится с мнением некоторых коллег	5.0	.159	.740	.371
5	Я переживаю, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен среди коллег	4.7	.191	.802	.285
6	Я переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие коллеги, мнение которых мне важно	5.0	.268	.788	-.007
<i>Поведенческий компонент</i>					
7	Я стараюсь быть похожим (в манере поведения, одежде и др.) на кого-то из коллег	5.0	.074	.227	.872
8	Моё поведение во многом сходно с поведением некоторых коллег	5.0	.240	.160	.841
	Начальные собственные значения		3.70	1.24	.93
	Критерий КМО			.81	
	Критерий Бартлетта			$p < .001$	

Опросник персональной идентичности

Средние экспертные оценки специалистами пунктов опросника (Табл. 5) свидетельствуют об их содержательной валидности. В факторном анализе была выявлена трёхфакторная модель (Табл. 5). Она является адекватной по критерию Бартлетта, и отвечает требованиям критерия КМО. Первый, наиболее значимый фактор (когнитивная идентичность), имеет 39.88% объяснённой дисперсии, второй (аффективная идентичность) — 17.57% и третий, наиболее низкий по значимости фактор (поведенческая идентичность) — 12.46%. В субшкалы, соответствующие определённому фактору, вошли пункты, которые были для

них разработаны. Субшкалы когнитивной и аффективной идентичности включают по три пункта, а субшкала поведенческой идентичности — два пункта.

Таблица 5. Показатели содержательной валидности и факторного анализа «Опросника персональной идентичности»

№	Компоненты и пункты опросника идентичности	СВ	ФН (F1)	ФН (F2)	ФН (F3)
<i>Когнитивный компонент</i>					
1	Я чувствую, что воспринимаю многое не так, как большинство коллег по работе	5.0	.878	.022	.018
2	Мои интересы заметно отличаются от интересов многих коллег	5.0	.792	.263	.209
3	Моё понимание многих ситуаций заметно отличается от понимания других коллег	5.0	.848	.141	.226
<i>Аффективный компонент</i>					
4	Я не сильно переживаю, когда моё мнение не находит поддержки в коллективе	4.7	.142	.607	.302
5	Чаще меня больше волнуют собственные успехи, чем успехи других или всего коллектива	4.3	.090	.881	.045
6	Я больше погружён в собственные переживания, чем обращаю внимание на переживания многих коллег	5.0	.127	.821	.066
<i>Поведенческий компонент</i>					
7	В своём поведении я стремлюсь быть не похожим (в манере поведения, одежде или др.) на других в коллективе	5.0	.237	.219	.667
8	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все» в коллективе	5.0	.078	.052	.880
	Собственные значения		3.19	1.40	1.00
	Критерий КМО			.77	
	Критерий Бартлетта			p < .000	

Значения α Кронбаха субшкал когнитивной (.83) и аффективной (.71) идентичностей указывают на их надёжность-согласованность, а субшкалы поведенческой идентичности (.59) — на её недостаточную внутреннюю консистентность. Эмпирическое распределение по всем субшкалам соответствует нормальному (Табл. 2). Обнаружена следующая корреляция между субшкалами: между когнитивной и аффективной = .33 ($p < .01$), между когнитивной и поведенческой = .36 ($p < .01$) и между аффективной и поведенческой = .33 ($p < .01$). Опросник и статистические интервалы к нему представлены, соответственно, в Приложениях 1 и 2.

Обсуждение результатов

По результатам оценки опросников надо обратить внимание на два обстоятельства. Во-первых, в настоящей статье представлены данные, полученные на разнородной выборке, состоящей из работников государственных учреждений высшего образования, силовых и гражданских административных структур, сферы бизнеса. Если рассматривать каждую из этих категорий выборки в отдельности, то по опроснику организационной и суборганизационной идентичности картина отличается по количеству факторов и, соответственно, субшкалам⁵. А именно: по общей выборке обнаружена двухфакторная модель (когнитивный и аффективный компоненты), а среди работников вузов — трёхфакторная (когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты), на выборке бизнеса и административного гражданского учреждения вместе взятых — двухфакторная (когнитивный и аффективный компоненты) и силовой структуры — однофакторная (с включением в общую шкалу

5 В этой статье не представлены результаты по каждой из указанных категорий участников выборки, так как они заняли бы большой объём.

пунктов, которые первоначально были отнесены к разным предполагаемым субшкалам). По остальным опросникам не обнаружено расхождения относительно факторной структуры. Кроме того, есть отличие по некоторым пунктам, вошедшим в определённые субшкалы некоторых опросников, оценивавшихся для разных категорий участников выборки в отдельности и по совокупной выборке.

Таким образом, для исследования на определённой однородной выборке (с точки зрения сферы деятельности) рекомендуется использовать наиболее адекватную конфигурацию опросников с точки зрения количества субшкал и их пунктов. Общие для всех категорий работников опросники, которые представлены в данной статье, целесообразно применять в тех случаях, когда проводится исследование с целью сравнительного анализа идентичности сотрудников из разных областей деятельности.

Во-вторых, некоторые вопросы вызывает поведенческий компонент идентичности. Речь идёт о том, что в анализе опросника организационной и суборганизационной идентичности такой компонент не подтверждён (не обнаружен соответствующий фактор), хотя он выявлен на такой категории выборки, как работники вузов. В опроснике групповой и микрогрупповой идентичности значение α Кронбаха субшкалы микрогрупповой поведенческой идентичности составляет .61, а в опроснике персональной поведенческой идентичности $\alpha = .59$. Принято считать, что нижняя граница этого показателя составляет .70. Однако некоторые авторы указывают на минимально приемлемый его уровень в пределах .65 – .70 (DeVellis, 1991). Следовательно, полученные нами значения по указанным субшкалам двух опросников свидетельствует об их несколько пониженной надёжности-согласованности пунктов. Эти результаты заставляют задуматься об обосновании выделения поведенческого компонента идентичности. В частности, как отмечалось выше в обзоре литературы, не все исследователи, продвигающие идею о многомерной природе организационной и/или групповой идентификации, указывают на поведенческий компонент. Соображения по этому поводу могут быть разные. С нашей точки зрения, идентичность — это феномен отношения индивида, наряду с другими феноменами, такими как доверие, эмпатия, конфликт. Любое отношение, в том числе в виде идентичности, включает в себя когнитивную и эмоциональную составляющие. Поведение чаще является их следствием. Поэтому в перспективе надо более тщательно анализировать вопрос о поведенческом компоненте, не ограничиваясь только рамками разработки методик.

Заключение

1. Опросники организационной и суборганизационной, групповой и микрогрупповой, межличностной и персональной идентичности работников в организации обладают приемлемой надёжностью и валидностью. В трёх из четырёх опросников обоснованность выделения трёх субшкал, измеряющих три компонента — когнитивный, аффективный и поведенческий — соответствующих уровней идентичности, подтверждена результатами эмпирического исследования. Тем не менее, результаты заставляют задуматься о более тщательном эмпирическом изучении и концептуальном обосновании поведенческого компонента, особенно на уровнях организационной и суборганизационной идентичности. В данном исследовании удалось обнаружить только двухфакторную структуру этих уровней идентичности, включающей когнитивную и аффективную переменную.

2. Разработанные опросники могут использоваться для решения научных и практических задач. Комплексное применение этих опросников позволит одновременно изучать

шесть уровней идентичности (по разным компонентам) сотрудников в крупных и средних организациях, а также четыре уровня идентичности (групповая, микрогрупповая, межличностная и персональная) в малых группах (первичных структурных подразделениях) или компаниях. Перед специалистами открывается перспектива комплексного исследования, во-первых, меры выраженности и соразмерностей разных уровней идентичности по каждому из её компонентов, а также связей между ними; во-вторых, связей уровней (по двум-трём компонентам) идентичности с социально-психологическими характеристиками (например, доверием, эмпатией, сплочённостью) и эффективностью (производственно-экономической и социально-психологической) группы, активностью её членов (ролевым и организационным гражданским поведением, адаптацией, лидерством и другим). Практики получают возможность оценить меру выраженности всех уровней и компонентов идентичности сотрудников в конкретной организации / группе. Знание этого позволит более избирательно осуществлять работу, где необходимо, по развитию определённых уровней и компонентов идентичности, а также прогнозировать особенности поведения и деятельности сотрудников и групп.

Финансирование

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

Литература

- Агадуллина, Е. Р., Ловаков, А. В. (2013). Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 10(4), 143–157.
- 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.
- Липатов, С. А., Ловаков, А. В. (2010). Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии. *Национальный психологический журнал*, 1(3), 70–75.
- Ловаков, А. В. (2010). Разработка и апробация методики диагностики организационной идентификации. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 7(4), 108–116.
- Сидоренков, А. В. (2010). *Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория*. Ростов-на-Дону: ЮФУ.
- Сидоренков, А. В. (2012а). *Социальная психология малых групп*. Ростов-на-Дону: Феникс.
- Сидоренков, А. В. (ред.). (2012б). *Методики социально-психологического изучения малых групп в организации*. Ростов-на-Дону: ЮФУ.
- Сидоренков, А. В., Сидоренкова, И. И., Ульянова, Н. Ю. (2014). *Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации*. Ростов-на-Дону: Мини Тайп.
- Сидоренков, А. В., Тришкина, Н. С. (2010). Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе. *Психологический журнал*, 31(5), 17–29.
- Сидоренков, А. В., Дорофеев, В. А. (2016). Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах. *Социальная психология и общество*, 7(3), 60–75.
- Abrams, D., Ando, K., Hinkle, S. W. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027–1039.

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Bergami, M., Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555–577.
- Bettencourt, B. A., Hume, D. (1999). The cognitive contents of social-group identity: Values, emotions, and relationships. *European Journal of Social Psychology*, 29(1), 113–121.
- Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273–286.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735–746.
- Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3, 239–262.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342–362.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329–341.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and application*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507–533.
- Edwards, M. R., Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 25–57.
- Evans, W. R., Davis, W. (2014). Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective. *Human Performance*, 27(2), 129–146.
- Farmer, S. M., Frank Barton, W., 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.
- Fitts, W. H. (1964). *Tennessee Self-Concept Scale: Test booklet*. Nashville, Tenn.: Counselor Recordings and Tests, Department of Mental Health.
- Hakonen, M., Lipponen, J. (2008). Procedural Justice and Identification with Virtual Teams: The Moderating Role of Face-to-Face Meetings and Geographical Dispersion. *Social Justice Research*, 21(2), 164–178.
- Hakonen, M., Lipponen, J. (2007). Antecedents and consequences of identification with virtual teams: Structural characteristics and justice concerns. *The Journal of E-working Pages*, 1, 137–153.
- 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.
- Henry, K. B., Arrow, H., Carini, B. (1999). Tripartite model of group identification: Theory and Measurement. *Small group research*, 30(5), 558–581.
- 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, 305–317.
- Hogg, M. A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A., Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader-member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 991–1004.

- Huang, J., Wang, L., Xie, J. (2014). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: The roles of identification with leader and leader's reputation. *Social Behavior and Personality*, 42(10), 1699–1712.
- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. *Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247–268.
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1, 11–33.
- 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, 1142–1167.
- Judd, C. M., Park, B. (1988). Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 778–789.
- Kark, R., Shamir, B., Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246–255.
- Kaya, Ş. D., İleri, Y. Y., Yüceler, A. (2017). Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 2014–2020.
- Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Organizational Behavior*, 25(1), 1–27.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Luhtanen, R., Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302–318.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Phinney, J. S. (1991). Ethnic identity and self-esteem: A review and integration. *Hispanic Journal of Behavioural Sciences*, 13, 193–208.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Riordan, C. M., Weatherly, E. W. (1999). Defining and measuring employees' identification with their work groups. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 310–324.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shamir, B., Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115–123.
- Sidorenkov, A. V., Pavlenko R. V. (2015). GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*, 5(1), 1–13.

- Smidts, A., Pruyn, A., van Riel, C. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organization identification. *Academy of Management Journal*, 44, 1051–1062.
- Spears, R., Doosje, B., Ellemers, N. (1997). Self-stereotyping in the face of threats to group status and distinctiveness: The role of group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 538–553.
- Stoner, J., Perrewé, P. L., Hofacker, C. (2011). The development and validation of the multi-dimensional identification scale (MDIS). *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1632–1658.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between Social Groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511.
- van Dick, R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129–149.
- van Dick, 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, 171–191.
- Van Knippenberg, D., Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147.
- Wang, X., Howell, J. (2012). A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 23(3), 775–790.
- Wilkins, S., Butt, M. M., Annabi, C. A. (2018). The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 48–66.
- Yamada, Y. (1989). A study of the process of self-concept formation in adolescence. An investigation of self-descriptions using the Twenty Statement Test (TST). *Japanese Journal of Psychology*, 60, 245–252.

Поступила 16.04.2019

Приложение 1. Инструкция и стимульный материал опросников

Опросник организационной и суборганизационной идентичности

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашего подразделения в целом [управления, департамента, факультета или др.] с левой стороны утверждений; 2) Вашей организации в целом [предприятия, учреждения, компании или др.] с правой стороны утверждений. Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «Полностью не согласен», «6» — «Полностью согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия или несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

«Подразделение»	Утверждения	«Организация»
1 2 3 4 5 6	1. Я ощущаю себя частью целого ([подразделения] / [организации])	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	2. Меня вполне устраивают правила поведения и отношений (в [подразделении] / [организации])	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	3. Я воспринимаю общие успехи или неудачи ([подразделения] / [организации]) как свои личные	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	4. Мне не безразлично, что происходит (в [подразделении] / [организации])	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	5. Как правило, мне приятно осознавать, что я работаю (в [подразделении] / [организации])	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	6. Я бы с сожалением покинул(а) коллектив ([подразделения] / [организации]), если бы пришлось перейти работать в другое место (Мне приятно осознавать, что у меня есть что-то общее с большинством других (в [подразделении] / [организации])	1 2 3 4 5 6

Примечание: Опросник может использоваться в полном формате или в сокращённой форме, когда представлена только одна часть для оценки либо организационной, либо суборганизационной идентичности.

Опросник групповой и микрогрупповой идентичности

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно: 1) Вашей группы в целом [отдела, кафедры или др.] с правой стороны утверждений; 2) Общности коллег, с кем Вы поддерживаете дружеские отношения в Вашей группе [отделе, кафедре или др.] с левой стороны утверждений. Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «Полностью не согласен», «6» — «Полностью согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия или несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

«Общности коллег, с кем поддерживаю дружеские отношения»	Утверждения	«Группы в целом»
1 2 3 4 5 6	1. Я ощущаю себя частью целого	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	2. Меня вполне устраивают правила поведения и отношения	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	3. Я воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	4. Мне не безразлично, что происходит в коллективе (Мне приятно осознавать, что у меня есть что-то общее с большинством других)	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	5. Как правило, мне приятно находиться в коллективе	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	6. Я бы с сожалением покинул коллектив, если бы пришлось перейти работать в другое место	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	7. Чаще я поступаю в соответствии с общим, нежели собственным мнением	1 2 3 4 5 6
1 2 3 4 5 6	8. Я стараюсь «быть как все»	1 2 3 4 5 6

Примечание: Опросник может использоваться в полном или сокращённом формате, когда представлен только один из двух разделов для измерения групповой или микрогрупповой идентичности.

Опросник межличностной идентичности

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашего отдела. Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «Полностью не согласен», «6» — «Полностью согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия или несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

№	Утверждения	Шкала оценки					
1	Часто я думаю так же, как некоторые другие коллеги	1	2	3	4	5	6
2	У меня много общего (в интересах, взглядах на жизнь) с некоторыми коллегами	1	2	3	4	5	6
3	Часто я хорошо понимаю и одобряю точки зрения и поступки некоторых коллег	1	2	3	4	5	6
4	Я переживаю, когда моё мнение расходится с мнением некоторых коллег	1	2	3	4	5	6
5	Я переживаю, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен среди коллег	1	2	3	4	5	6
6	Я переживаю, когда поступаю не так, как от меня ожидают другие коллеги, мнение которых мне важно	1	2	3	4	5	6
7	Я стараюсь быть похожим (в манере поведения, одежде и др.) на кого-то из коллег	1	2	3	4	5	6
8	Моё поведение во многом сходно с поведением некоторых коллег	1	2	3	4	5	6

Опросник персональной идентичности

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно Вашей работы. Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «Полностью не согласен», «6» — «Полностью согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия или несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют Вашему мнению. Не оставляйте задания без ответов. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения.

№	Утверждения	Шкала оценки					
1	Я чувствую, что воспринимаю многое не так, как большинство коллег по работе	1	2	3	4	5	6
2	Мои интересы заметно отличаются от интересов многих коллег	1	2	3	4	5	6
3	Моё понимание многих ситуаций заметно отличается от понимания других коллег	1	2	3	4	5	6
4	Я не сильно переживаю, когда моё мнение не находит поддержки в коллективе	1	2	3	4	5	6
5	Чаще меня больше волнуют собственные успехи, чем успехи других или всего коллектива	1	2	3	4	5	6
6	Я больше погружён в собственные переживания, чем обращаю внимание на переживания многих коллег	1	2	3	4	5	6
7	В своём поведении я стремлюсь быть не похожим (в манере поведения, одежде или др.) на других в коллективе	1	2	3	4	5	6
8	Я стараюсь «быть самим собой» и не хочу «быть как все» в коллективе	1	2	3	4	5	6

Приложение 2. Статистические интервалы для тестовых показателей опросников (по совокупной выборке)

Субшкалы	Статистические интервалы				
	гипернизкий	низкий	средний	высокий	гипервысокий
<i>Опросник организационной и суборганизационной идентичности</i>					
О-К (пп.1-3)	3.00-5.61	5.62-8.95	8.96-15.62	15.63-18.00	-
О-А (пп. 4-6)	3.00-6.48	6.49-9.92	9.93-16.79	16.80-18.00	-
СО-К	3.00-5.41	5.42-8.86	8.87-15.75	15.76-18.00	-
СО-А	3.00-6.48	6.49-9.78	9.79-16.37	16.38-18.00	-
<i>Опросник групповой и микрогрупповой идентичности</i>					
Г-К (пп.1-3)	3.00-6.45	6.44-9.65	9.66-16.08	16.09-18.00	-
Г-А (пп. 4-6)	3.00-6.89	6.90-10.32	10.33-17.15	17.16-18.00	-
Г-П (пп. 7, 8)	-	2.0-4.58	4.59-9.67	9.68-12.00	-
МГ-К	3.00-7.59	7.60-10.68	10.69-16.85	16.86-18.00	-
МГ-А	3.00-7.53	7.54-10.86	10.87-17.51	17.52-18.00	-
МГ-П	-	2.00-4.89	4.90-10.04	10.05-12.00	-
<i>Опросник межличностной идентичности</i>					
М-К (пп.1-3)	3.00-5.90	5.91-9.15	9.16-15.64	15.65-18.00	-
М-А (пп. 4- 6)	3.00-4.03	4.04-7.63	7.64-14.82	14.83-18.00	-
М-П (пп. 7, 8)	-	2.0-4.58	4.59-9.38	9.39-12.00	-
<i>Опросник персональной идентичности</i>					
П-К (пп.1-3)	-	3.00-4.99	5.00-12.24	12.25-15.87	15.88-18.00
П-А (пп. 4-6)	-	3.00-5.66	5.67-12.63	12.64-16.12	16.13-18.00
П-П (пп. 7, 8)	-	2.0-4.17	4.18-9.26	9.27-11.81	11.82-12.00



Development of tools for the study of employee identity in the organization

Andrey V. SIDORENKOV

Olesya Yu. SHIPITKO

Denis E. SHTILNIKOV

Southern Federal University, Rostov-na-Donu, Russian Federation

Wladimir A. STROH

National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The goal is to develop and test new questionnaires for organizational and suborganization, group and microgroup, interpersonal and personal identification (identity) of employees in the organization. *Method.* The substantive validity of four new questionnaires of social (organizational) identity was examined. The selection of these questionnaires totaled 514 employees from various large organizations (state universities, institutions in the field of management and law enforcement functions, as well as commercial companies). The results were processed using factor analysis using the principal component method and the Varimax rotation with Kaiser normalization; descriptive statistics, Cronbach's alpha and Pearson's correlations coefficients were calculated; the conformity of the empirical distribution to the normal was evaluated. *Results.* It is shown that, depending on the components of identity, a survey of organizational and suborganizational identity (consists of two corresponding parts) has a two-factor structure, and includes two subscales in each part: cognitive and affective identity. The group and microgroup identity questionnaire (includes two relevant sections), the interpersonal identity questionnaire and the personal identity questionnaire have a three-factor structure and consist of three subscales, such as cognitive, affective and behavioral identity. It is shown that the questionnaires in general have validity and reliability by the analyzed indicators. However, a sub-scale of microgroup behavioral identity and a subscale of personal behavioral identity have an internal consistency below acceptable. *The value of the results* is the development of unified questionnaires, which together allow to measure six aspects (levels) of employees' identity (identification with the organization as a whole and a large structural unit, with a small group / team and an informal subgroup in a group, other members of the group and oneself) two or three components in each. The simultaneous use of these questionnaires will allow a comprehensive study of the measure and proportionality of different levels of identity (for each component), links between levels of identity (for each component), as well as links of identity levels (for certain components) with attitudes and behavior of workers, psychological characteristics and effectiveness of groups. *Practical implications.* Practitioners will be able to assess the degree of expression of all levels and components of the identity of employees in a particular organization / group. Based on this, it is possible to predict attitudes and behavior of employees, as well as selectively develop (where necessary) certain levels and components of identity.

Keywords: questionnaires; organizational identity; suborganizational identity; group identity; microgroup identity; interpersonal identity; personal identity.

References

- Abrams, D., Ando, K., Hinkle, S. W. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027–1039.
- Agadullina, Ye. R., Lovakov, A. V. (2013). Model' izmereniya ingruppovoy identifikatsii: proverka na rossiyskoy vyborke [Model of measurement of in-group identification: check on the Russian sample]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 10(4), 143–157.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Bergami, M., Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555–577.
- Bettencourt, B. A., Hume, D. (1999). The cognitive contents of social-group identity: Values, emotions, and relationships. *European Journal of Social Psychology*, 29(1), 113–121.
- Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273–286.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735–746.
- Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3, 239–262.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342–362.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329–341.
- Coopersmith, S. (1967). The antecedents of self-esteem. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- DeVellis, R. F. (1991). Scale development: Theory and application. Newbury Park, CA: Sage.
- 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.
- 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, 171–191.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507–533.
- Edwards, M. R., Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 25–57.
- Evans, W. R., Davis, W. (2014). Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective. *Human Performance*, 27(2), 129–146.
- Farmer, S. M., Frank Barton, W., 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.
- Fitts, W. H. (1964). *Tennessee Self-Concept Scale: Test booklet*. Nashville, Tenn.: Counselor Recordings and Tests, Department of Mental Health.
- Hakonen, M., Lipponen, J. (2007). Antecedents and consequences of identification with virtual teams: Structural characteristics and justice concerns. *The Journal of E-working Pages*, 1, 137–153.

- Hakonen, M., Lipponen, J. (2008). Procedural Justice and Identification with Virtual Teams: The Moderating Role of Face-to-Face Meetings and Geographical Dispersion. *Social Justice Research, 21*(2), 164–178.
- 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.
- Henry, K. B., Arrow, H., Carini, B. (1999). Tripartite model of group identification: Theory and Measurement. *Small group research, 30*(5), 558–581.
- 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*, 305–317.
- Hogg, M. A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A., Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader–member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*, 991–1004.
- Huang, J., Wang, L., Xie, J. (2014). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: The roles of identification with leader and leader's reputation. *Social Behavior and Personality, 42*(10), 1699–1712.
- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. *Psychologist-Manager Journal, 15*(4), 247–268.
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity, 1*, 11–33.
- 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*, 1142–1167.
- Judd, C. M., Park, B. (1988). Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 778–789.
- Kark, R., Shamir, B., Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 246–255.
- Kaya, Ş. D., İleri, Y. Y., Yüceler, A. (2017). Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey. *Journal of Human Sciences, 14*(2), 2014–2020.
- 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, seniority 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*, 137–147.
- Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Organizational Behavior, 25*(1), 1–27.
- 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.
- 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.
- 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.

- Lipatov, S. A., Lovakov, A. V. (2010). Issledovaniya organizatsionnoy identifikatsii v zarubezhnoy psikhologii [Studies of organizational identification in foreign psychology]. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal*, 1(3), 70–75.
- 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.
- Lovakov, A. V. (2010). Razrabotka i aprobatsiya metodiki diagnostiki organizatsionnoy identifikatsii [Development and testing of methods for diagnosing organizational identification]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 7(4), 108–116.
- Luhtanen, R., Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302–318.
- Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Phinney, J. S. (1991). Ethnic identity and self-esteem: A review and integration. *Hispanic Journal of Behavioural Sciences*, 13, 193–208.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Riordan, C. M., Weatherly, E. W. (1999). Defining and measuring employees' identification with their work groups. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 310–324.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shamir, B., Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115–123.
- Sidorenkov, A. V. (2010). *Malaya gruppa i neformal'nyye podgruppy: mikrogruppovaya teoriya* [Small group and informal subgroups: microgroup theory]. Rostov-na-Donu: YuFU.
- Sidorenkov, A. V. (2012a). *Sotsial'naya psikhologiya malykh grupp* [Social psychology of small groups]. Rostov-na-Donu: Feniks.
- Sidorenkov, A. V. (red.). (2012b). *Metodiki sotsial'no-psikhologicheskogo izucheniya malykh grupp v organizatsii* [Methods of socio-psychological study of small groups in the organization]. Rostov-na-Donu: YUFU.
- Sidorenkov, A. V., Dorofeyev, V. A. (2016). Sootnosheniye gruppovoy, mikrogruppovoy i mezhlchnostnoy identichnosti rabotnikov v proizvodstvennykh gruppakh [The ratio of group, microgroup and interpersonal identity of workers in production groups]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo*, 7(3), 60–75.
- Sidorenkov, A. V., Pavlenko R. V. (2015). GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*, 5(1), 1–13.
- 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: Mini Tayp.
- Sidorenkov, A. V., Trishkina, N. S. (2010). Empiricheskoye obosnovaniye modeli identichnosti individov v maloy gruppe [Empirical justification of the identity model of individuals in a small group]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 31(5), 17–29.
- Smidts, A., Pruyn, A., van Riel, C. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organization identification. *Academy of Management Journal*, 44, 1051–1062.

- Spears, R., Doosje, B., Ellemers, N. (1997). Self-stereotyping in the face of threats to group status and distinctiveness: The role of group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 538–553.
- Stoner, J., Perrewé, P. L., Hofacker, C. (2011). The development and validation of the multi-dimensional identification scale (MDIS). *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1632–1658.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between Social Groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511.
- Wang, X., Howell, J. (2012). A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 23(3), 775–790.
- Wilkins, S., Butt, M. M., Annabi, C. A. (2018). The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 48–66.
- Yamada, Y. (1989). A study of the process of self-concept formation in adolescence. An investigation of self-descriptions using the Twenty Statement Test (TST). *Japanese Journal of Psychology*, 60, 245–252.

Received 16.04.2019