

Секция «Личность и группа: пространство влияния и взаимодействия»

Идентичность сотрудников в организациях с разным профилем деятельности

Научный руководитель – Сидоренков Андрей Владимирович

Андреевна Екатерина Сергеевна

Аспирант

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра психологии управления и юридической психологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: ek.salnikova96@yandex.ru

Идентичность является одним из ключевых понятий в изучении организации, поскольку она неразрывно связана с исследованием социальных установок и различных форм поведения человека в организационной среде [3, 4]. Интерес к изучению идентичности в организационном контексте возник в конце XX - начале XXI в. [5]. В настоящее время существует большое количество исследований, которые посвящены данной теме, однако эти работы имеют некоторые ограничения. Во-первых, психологи все чаще обращают внимание только на организационную идентичность работников, минуя другие ее уровни проявления, например, групповой, микрогрупповой и межличностный. Во-вторых, в большинстве исследований авторы используют только однофакторную модель идентичности, что снижает представление о данном феномене [1].

Таким образом, цель исследования - изучить особенности проявления трёх уровней идентичности - межличностной, микрогрупповой и групповой по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) в каждом из них - сотрудников в разных сферах профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: у работников предприятий общественного питания сильнее выражена межличностная и групповая идентичность, а у сотрудников финансовых учреждений - микрогрупповая (по крайней мере, по одному компоненту в каждом из них).

В исследовании приняло участие 150 работников из двух типов организаций: предприятия общественного питания ($N = 75$) и финансовые учреждения ($N = 75$). По возрастному признаку выборка включала работников от 18 до 65 лет, а по половому - 47% мужчин и 53% женщин.

В исследовании были применены две методики: методика изучения межличностной идентичности в группе, методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе [2]. Методики основаны на самоотчетах испытуемых. Обработка результатов осуществлялась отдельно среди работников предприятий общественного питания и финансовых учреждений. Были рассчитаны среднее значение и значения непараметрического U-критерия Манна – Уитни.

Было установлено, что существует статистически значимое различие между сотрудниками предприятий общественного питания и финансовых учреждений по всем трем компонентам межличностной ($Z = -1.95, p < .05; Z = -2.12, p < .05; Z = -2.08, p < .05$) и групповой ($Z = -3.95, p < .001; Z = -2.55, p < .05; Z = -2.78, p < .01$) идентичности. Кроме того, соотношение средних значений показывает, что у работников предприятий общественного питания сильнее выражена межличностная и групповая идентичность, а у сотрудников финансовых учреждений — микрогрупповая идентичность. Однако значимых различий на микрогрупповом уровне идентичности обнаружено не было. Следовательно, гипотеза в целом подтвердилась.

Таким образом, полученные данные дают полное представление об идентичности работников в организации. Результаты исследования могут быть полезны при организационно-психологическом сопровождении сотрудников с целью повышения их идентичности с группой, подгруппой и другими работниками в контексте организации.

Перспектива дальнейших исследований заключается в изучении идентичности работников и особенностей ее проявления на других уровнях, например, персональном, суборганизационном и организационном.

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

Источники и литература

- 1) Сидоренков А. В., Штроо В. А., Штильников Д. Е. Проявление уровней и компонентов идентичности работников в организации // Организационная психология. 2020. Т.10, № 2. С. 35-57.
- 2) Сидоренков А. В. Социально-психологическая диагностика малых групп. Методический инструментарий: учебное пособие / А. В. Сидоренков; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. 296 с.
- 3) Albert S., Ashforth B., Dutton J. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges // Academy of Management Review. 2000. Vol. 25(1). P. 13-17.
- 4) Haslam S. A., Cornelissen J. P., Werner M. D. Metatheories and Metaphors of Organizational Identity: Integrating Social Constructionist, Social Identity, and Social Actor Perspectives within a Social Interactionist Model // International Journal of Management Reviews. 2017. Vol. 19(3). P. 318-336.
- 5) He H., Brown A. D. Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research // Group & Organization Management. 2013. Vol. 38(1). P. 3-35.