

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ КОНСТРУКТА «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ»¹

Существенным объяснительным ресурсом для интерпретации понятия «организационная идентичность» обладают концепции групповой идентичности, сложившиеся в социальной психологии. Так, эпистемологический признак объективности-субъективности, выделяемый в структуре идентичности Б. Шефер и Б. Шледер (1993), не только объясняет источник конфликта, определяющего развитие и динамику идентичности, но и позволяет предположить, что применительно к организационной идентичности единение в достижении цели совместной деятельности, миссии организации, взаимная групповая тождественность, целостность (*объективный компонент*) функционально направлены на стабильность организации, объединяющую силу совместного стремления к ее успеху и устойчивости – чувство «Я - Мы». Однако уже в этом кроется опасность потери чувства внешних, конкурирующих рыночных рисков, ослабление контроля динамики жизненных циклов организации и т.п. Поэтому важно поддерживать *субъективный компонент* идентичности, который представлен в организации профессиональной идентичностью отдельных сотрудников. Наблюдение за ее динамикой, выявление организационных условий формирования и поддержания достигнутой идентичности и преодоления ее кризисных статусов – задача менеджмента и организационных психологов. Осознание людьми своего места в профессиональном сообществе и экстраполирование его в совместную деятельность – *когнитивный компонент* организационной идентичности. Он обеспечивает динамичность организации, ее конкурентоспособность – чувство «Мы – Они».

В социальной психологии методологический статус приобрело

¹ Представлен раздел книги: Ясько Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте: Монография. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

определение Х. Тэжфела, согласно которому групповая идентичность – это часть представления человека о себе самом, выстраиваемая на основе знания о своей принадлежности к той или иной группе, а также включающая в себя оценку и эмоциональную значимость, приписываемые данному групповому членству (Tajfel, 1981). А.Л. Журавлев и Т.А. Нестик отмечают, что сохранение положительной групповой идентичности влияет на рост групповой сплоченности и повышает результативность внутригруппового сотрудничества (Журавлев, Нестик, 2010, с. 144). Х. Тэжфел предлагает трехкомпонентную структуру социальной идентичности, которая включает когнитивный, оценочный и эмоциональный компоненты.

Сторонники теории самокатегоризации считают центральным именно когнитивный компонент, являющийся результатом групповой категоризации и сравнения (Базаров, Кузьмин, 2005). Согласно теории идентичности, индивиды более склонны к кооперации с другими членами их группы (организации), если идентификация именно с этой группой становится для них актуальной. Исследователи, работающие в рамках этого подхода, выделяют несколько процессов, которые опосредуют связь между идентичностью и кооперацией: внутригрупповое доверие, социальная аттракция, забота членов группы о том, какими их видят другие. В последнее время это направление исследований привлекает все больше внимания, и многие авторы считают его одним из наиболее перспективных.

Д. Геберт и Л. Розенштиль видят организационную идентичность через призму преданности, приверженности сотрудников организации. Привязанность к организации они рассматривают как «стремление человека оставаться «связанным» с организацией продолжительное время и иметь перед ней обязательства» (Геберт, Розенштиль..., 2006, с. 539). Таким образом, приверженность выделяется авторами как один из маркеров организационной идентичности. По данным, приводимым Д. Гебертом и Л.

Розенштилем, сохранение и рост привязанности к организации, обеспечивает возрастающую потребность работников в идентификации с организацией.

Обобщая вышесказанное, мы предлагаем рассматривать организационную идентичность как системную психологическую характеристику организации (производственной группы), которая обеспечивает: осознание, принятие субъектами целей совместной деятельности; единение в их достижении; взаимную групповую тождественность, целостность (рис. 1).

Осознание, принятие субъектами целей совместной деятельности составляет *когнитивный компонент* организационной идентичности. Он соотносится с индивидуальными проявлениями профессиональной идентичности сотрудников, управленческим стилем, каким его понимают и воспринимают сотрудники.

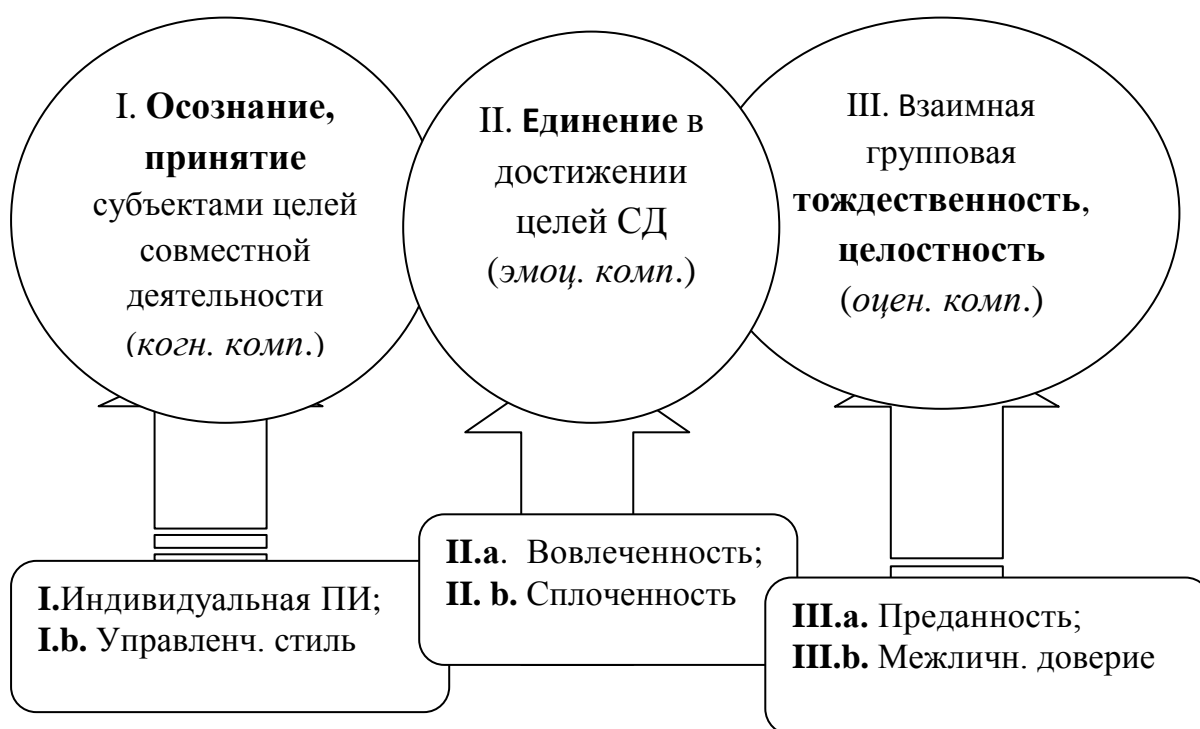


Рисунок 1. Функциональная структура организационной идентичности

Единение в достижении целей совместной деятельности – *эмоциональный компонент* организационной идентичности. Его образуют вовлеченность работников в совместную деятельность, групповая сплоченность.

Взаимная групповая тождественность, целостность – это *оценочный компонент* организационной идентичности, который образуется привязанностью к организации, преданностью ей, сложившимся типом межличностного доверия.

В эмпирическом исследовании, проведенном на выборках медицинских работников и банковских служащих, были изучены отдельные компоненты функциональной структуры организационной идентичности (Ясько, 2015). Анализ показал, что в группе медицинского персонала преобладают два типа профессиональной идентичности: достигнутая и гиперидентичность. У работников банковской сферы высоко выражены кризисные статусы ПИ (мораторий, диффузия, предрешенная идентичность). Для этой профессиональной среды не типична гиперидентичность, однако достаточно выражен статус достигнутой идентичности.

В межличностном доверии у медицинских работников преобладает ориентация на компоненты единства и надежности, а банковские служащие более предпочитают опираться на эмоциональные составляющие (приязнь и расчет).

Групповая сплоченность в среде медсестринского персонала отражена показателем, соответствующим высокому уровню; у работников банка она имеет средние и низкие значения. Компонент «вовлеченность» в средних показателях по данным сравниваемых групп достоверно не различается, но установлено, что высокий уровень этого качества более выражен в среде медицинских работников, причем он находится в положительной корреляции с гиперидентичностью, а средне-низкие диагностические значения более свойственны работникам банка.

В группе медсестринского персонала выделены три преобладающих типа межличностного доверия: *«Максималист»*; *«Доверяющий по тождеству и расчету»*; *«Понимающий людей»*.

Результаты вскрыли прямую зависимость локализации образа «Значимый другой» для персонала от преобладающего типа межличностного доверия и управленческого стиля.

В группах с преобладанием межличностного доверия по типу «Максималист» преимущественная ориентация сотрудников направлена на авторитарного руководителя. В подразделениях, где преобладают тип доверия «Понимающий людей» и управленческий стиль руководителей, ориентированный на демократические методы, наиболее значимы как профессиональные образцы – члены группы.

Доверие по «тождеству и расчету» преобладает в группах, где руководители слабо направлены на производственную задачу, но много внимания уделяют межличностным отношениям (стиль «country club»). Для большинства работников этих отделений не характерна ориентация на другого как объекта идентификации; профессиональным образцом они называют себя («я сам»).

Обобщение эмпирического материала позволило выделить три модели организационной идентичности. Первая – наиболее выраженная (Рис. 2).



Рисунок 2. «Эмоционально-когнитивный» тип организационной идентичности

Образующую роль в этой модели ОИ играют средне-высокие показатели вовлеченности и достигнутой профессиональной идентичности, сочетающиеся с преимущественно директивным стилем управления и средним уровнем групповой сплоченности. В показателях доверия преобладает компонент «надежности» партнера по взаимодействию (тип «Максималист»). По структуре образующих компонентов можно обозначить данную модель как «Эмоционально-когнитивный» тип ОИ.

Вторая модель – «Когнитивно-оценочный» тип. Коллегиальный стиль управления и профессиональная гиперидентичность сочетаются в нем с привязанностью к организации. В межличностном доверии преобладает опора на единство и предсказуемость партнеров по совместной деятельности. Высокая вовлеченность и групповая сплоченность дополняют характеристику данной модели ОИ. В ней, также как и в первой, наиболее представлены данные по группе медицинских работников (рис. 3).



Рисунок 3. «Когнитивно-оценочный» тип организационной идентичности

Третью модель, в соответствии с ведущей ролью составляющих ее компонентов, можно определить как «Эмоционально-оценочный» тип (Рис. 4). Основную часть данных составили результаты тестирования работников

банка. Средний уровень привязанности к организации; межличностное доверие с опорой на эмоциональную составляющую (приязнь и расчет) сочетаются с кризисными статусами профессиональной идентичности. Этот вид ОИ характеризуется низкой вовлеченностью сотрудников, слабой групповой сплоченностью и либеральным управленческим стилем.

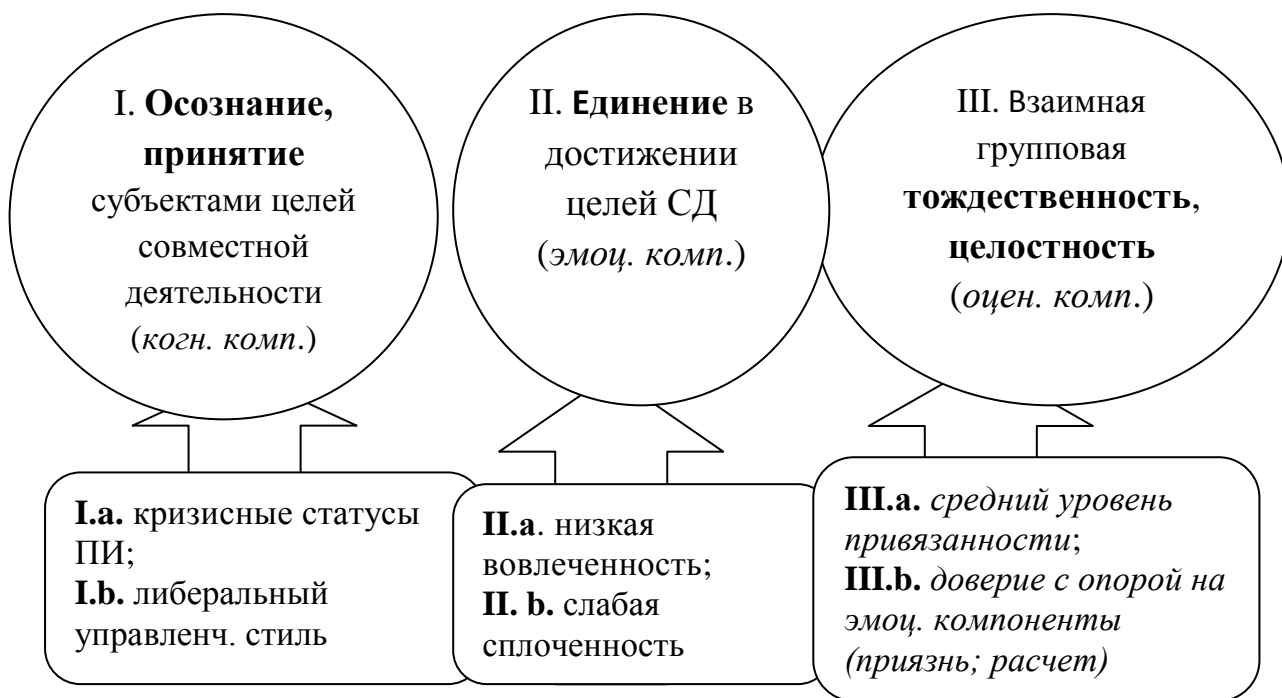


Рисунок 4 «Эмоционально-оценочный» тип организационной идентичности

Обобщение представленных эмпирических данных показывает следующее. Наиболее выражен высокий уровень групповой идентичности в среде медицинских работников. Вместе с тем, нельзя не считаться с феноменом индивидуации, который связан с формированием в самосознании человека исключительного, целостного, личностно обусловленного взгляда на профессиональные и организационные ценности, лежащие в основе его жизненной и профессиональной самореализации. Такие специалисты устойчиво остаются в статусах достигнутой или гиперидентичности. Ориентируясь на сложившиеся в самосознании нормы и ценности профессии, они в определенных ситуациях могут проявлять склонность к сниженной организационной лояльности, выражать критическое отношение к отдельным сторонам и тенденциям в динамике организационной культуры

лечебного учреждения. Однако профессионалы с таким уровнем личностного развития являются «золотым» фондом лечебного учреждения и задача формальных лидеров – создавать условия для полноценной включенности их в процесс труда и совместной деятельности. События текущей социальной ситуации в обществе, самоотверженная работа медицинских сестер в «красных зонах» ковид-госпиталей дали немало подтверждений этого тезиса.

Литература

- 1 Базаров Т.Ю., Кузьмин М.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях // Российский психологический журнал. 2005. Т. 3, №1.
- 2 Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. / Пер. с нем. – Х.: изд-во Гуманитарный Центр / О.А. Шипилова. 2006.
- 3 Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2010.
- 4 Шефер Б. Шледер Б. Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы группового поведения // Иностранная психология. – 1993. – Т. 1, № 1.
- 5 Ясько Б.А. Психологические маркеры организационной идентичности (поиск эмпирического обоснования) // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2015. С. 72-85.
- 6 Tajfel H. Human groups and social categories. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1981.