

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ

А.В. ЛОВАКОВ

Резюме

Целью статьи являлась разработка конструкта организационной идентификации (ОИ) и инструмента для его измерения. Предложенная 12-пунктная опросная методика включает 4 субшкалы: Самокатегоризация, Валентность идентификации, Эмоциональная привязанность, Разделение организационных целей и ценностей. Конфирматорный факторный анализ показал удовлетворительное соответствие факторной структуры методики эмпирическим данным. Методика показала приемлемый уровень конвергентной валидности, однако валидность некоторых шкал еще требует дополнительного обоснования. Проведенная первичная психометрическая проверка методики, созданной на базе четырехкомпонентной модели ОИ, показала допустимость использования ее для оценки данного конструкта.

Ключевые слова: *организационная идентификация, привязанность к организации, четырехкомпонентная модель организационной идентификации, связь между работником и организацией.*

Множество эмпирических исследований, проведенных за последние 20 лет преимущественно западными исследователями, показывают наличие устойчивой связи между идентификацией работников с их организацией и множеством аттитюдов и поведенческих проявлений, связанных с работой. В частности, показано, что организационная идентификация (ОИ) работников положи-

тельно связана с их удовлетворенностью работой, лояльностью, производительностью труда, включенностью в деятельность организации, организационным гражданским поведением и отрицательно связана с намерением уйти из организации, абсентеизмом. Таким образом, ОИ можно рассматривать как конструкт, с помощью которого можно объяснять и предсказывать поведение

человека в организации, а это, в свою очередь, приводит к актуализации потребности в ее диагностике.

Несмотря на очевидную практическую значимость диагностики уровня ОИ, в отечественной организационной психологии и практике работы с организацией пока нет для этого надежных и валидных методических средств. В исследовательских и диагностических целях чаще всего используется простой перевод одной из двух популярных западных методик: 1) шкалы из 6 суждений, созданной Ф. Маелом и Б. Эшфортом (Mael, Ashforth, 1992) или 2) «Анкеты на организационную идентификацию» (Organizational Identification Questionnaire) — опросной методики из 25 суждений, созданной Дж. Чени (Cheney, см.: Johnson et al., 1999). Однако в последнее время они критикуются в отношении содержательной и конструктивной валидности (см.: Edwards, 2005; Edwards, Peccei, 2007; van Dick, 2001). В методике Ф. Маела и Б. Эшфорта, в основе которой лежат представления А. Тэшфела о структуре социальной идентичности, большинство суждений направлены на оценку только аффективного и частично оценочного компонентов, при этом когнитивный компонент полностью игнорируется. В методике Дж. Чени смешиваются разные установки и поведенческие проявления, многие из которых не следуют из лежащей в ее основе концептуализации ОИ, а являются скорее ее предикторами или следствиями. Критикуя популярные методики, М. Эдвардс и Р. Печчеи предлагают свой вариант методики, доказывая его надежность, конструктивную и дискриминантную

валидность (Edwards, Peccei, 2007). Однако она фокусируется преимущественно на рациональном аспекте идентификации, оценочный же компонент, об основаниях выделения которого будет сказано ниже, в данной методике отсутствует. Данные обстоятельства ставят под сомнение оправданность адаптации указанных англоязычных методик на российской выборке и делают необходимой работу по созданию новой отечественной методики оценки уровня ОИ. Целью данной статьи является попытка концептуализации ОИ и создания на основе данной концептуализации методического средства для ее оценки, соответствующего предъявляемым к подобным методикам требованиям.

Концептуализация организационной идентификации

Основываясь на определениях, сформулированных в рамках разных подходов, можно выделить четыре сущностные характеристики ОИ. Во-первых, ОИ является воспринимаемым конструктом, связанным с восприятием работником себя как части организации. Результатом самокатегоризации, основанной на сходстве воспринимаемых характеристик и атрибутов работника и организации, является осознание им своей принадлежности к организации, своего членства в ней. Здесь можно сказать, что работник *идентифицирует себя как члена организации*.

Во-вторых, конструкт ОИ включает в себя идею об эмоциональной привязанности работника к своей организации. Речь здесь идет о

значимости группового членства для индивида, которая проявляется в переживании им чувства привязанности, принадлежности к организации, эмоциональной вовлеченности в ее деятельность, переживании им успехов и неудач организации как своих собственных, в восприятии критики в сторону организации как критики в свою сторону. Здесь индивид может сказать, что он *идентифицирует себя с организацией*.

В-третьих, идентификация с организацией предполагает интернализацию индивидом организационных характеристик (прежде всего, целей и ценностей), встраивание их в свою собственную систему целей и ценностей, Я-концепцию. Цели и ценности являются ключевыми характеристиками организации как социальной категории, а их разделение следует рассматривать как ядерный (центральный) элемент идентификации работника с организацией, в большей степени ее определяющий.

В-четвертых, являясь членом конкретной организации, индивид может по-разному относиться к самому факту принадлежности к организации. Это отношение во многом будет детерминироваться оценкой индивидом самой организации, которая определяется во взаимоотношениях с другими социальными группами посредством социального сравнения значимых для индивида характеристик. При этом принадлежность к группе необязательно предполагает положительную оценку этой группы и принадлежности к ней. Об этом свидетельствуют результаты этнопсихологических исследований, указывающих на возможность существования негатив-

ной этнической идентичности (см.: Mlicki, Ellemers, 1996; Стефаненко, 2000).

Таким образом, организационную идентификацию можно определить как психологическую связь между индивидом и организацией, основанную на восприятии индивидом сходства характеристик между ним и организацией, посредством которого индивид определяет себя как члена данной организации, включающую ценностное и эмоциональное значение, которое придается этому членству.

Операционализация организационной идентификации

На основании представленных выше определений ОИ была разработана опросная методика для ее оценки. Она представляет собой список из 12 суждений, относящихся к 4 компонентам: *Самокатегоризация, Валентность идентификации, Эмоциональная привязанность, Разделение организационных целей и ценностей*. Каждое из суждений необходимо оценить по 7-балльной лайкертовской шкале: от 1 (полностью не согласен) до 7 (полностью согласен). Мерой выраженности каждого из компонентов является среднее арифметическое значение оценок, присвоенных суждениям, относящимся к данному компоненту, при этом высшее значение свидетельствует о большей выраженности компонента и наоборот. Оценки суждений 2, 3, 8, 11, 12 необходимо перекодировать из обратной шкалы в прямую. Также рассчитывается общее значение выраженности ОИ, представляющее собой среднее арифметическое

значение баллов, характеризующих выраженность каждого из ее компонентов. Следующая часть статьи посвящена психометрической проверке предлагаемой методики.

Методика

Выборка. В исследовании приняли участие 72 сотрудника трех медицинских организаций: двух государственных больниц (31 чел. из одной и 9 чел. из другой) и коммерческой организации, занимающейся оказанием медицинских услуг (32 чел.). В выборку вошли врачи (31 чел.), младший медицинский персонал (30 чел.), вспомогательный персонал (7 чел.). Из них 19 мужчин и 49 женщин; 33 человека с высшим образованием и 35 — со средним специальным. Средний возраст участников исследования составил 39.6 года ($\sigma = 11.47$), а средний стаж — 6.8 года ($\sigma = 8.35$). В четырех анкетах информация о должности, стаже и других социально-демографических характеристиках отсутствовала.

Процедура исследования. Участникам исследования предлагалось заполнить анкету, содержащую сформированный в случайном порядке список из 12 суждений, а также графическую шкалу прямой оценки ОИ (см.: Bergami, Vagozzi, 2000; Shamir, Kark, 2004; Tropp, Wright, 2001). Данная шкала представляет собой набор из восьми пар кружков, по-разному расположенных друг относительно друга, при этом один кружок обозначает самого работника, а второй — организацию. Участников исследования просили оценить степень пересечения между ними и их организацией, выбрав

одну из восьми ситуаций соотношения кружков (см. Приложение). Данная методика использовалась для проверки конвергентной валидности разработанной нами методики диагностики ОИ, так как она обладает приемлемым уровнем ретестовой надежности, доказана ее конструктивная и конвергентная валидность (Tropp, Wright, 2001; Shamir, Kark, 2004), а визуальное представление пересекающихся объектов во многом отражает сущность связи индивида с группой (Tropp, Wright, 2001).

Статистическая обработка данных. Для проверки предполагаемой факторной структуры методики проводился подтверждающий факторный анализ с помощью моделирования структурными уравнениями (AMOS 7.0). Использовалась также программа для обработки статистической информации SPSS 15.0.

Результаты

Как видно из таблицы 1, четырехфакторная модель показала удовлетворительное соответствие эмпирическим данным. Значения четырех показателей свидетельствовали о хорошем соответствии модели ($\chi^2(48) = 58.548$ ($p = 0.142$), $\chi^2/df = 1.220$, CFI = 0.942, TLI = 0.920). Однако значения трех других показателей не отвечали хорошему качеству соответствия (RMSEA = 0.056, GFI = 0.885, NFI = 0.764). Однофакторная же модель должна быть отвергнута, поскольку значение лишь одного из семи показателей оказалось в интервале, свидетельствующем о хорошем соответствии ($\chi^2/df = 1.385$). Значения остальных показателей, хотя и приближаются к пороговым значениям,

Таблица 1

Показатели качества соответствия моделей ОИ эмпирическим данным

| Модель | df | χ^2 | χ^2/df | RMSEA | GFI | CFI | NFI | TLI |
|--|----|---------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Четырехфакторная модель (12 суждений) | 48 | 58.548 ($p = 0.142$) | 1.220 | 0.056 | 0.885 | 0.942 | 0.764 | 0.920 |
| Однофакторная модель (12 суждений) | 54 | 74.773 ($p = 0.032$) | 1.385 | 0.074 | 0.857 | 0.886 | 0.698 | 0.860 |
| Четырехфакторная модель (11 суждений) | 38 | 44.413 ($p = 0.220$) | 1.169 | 0.049 | 0.901 | 0.963 | 0.807 | 0.947 |

тем не менее, не дают достаточных оснований для того, чтобы рассматривать данную модель как соответствующую эмпирическим данным ($\chi^2(54) = 74.773$ ($p = 0.032$), $RMSEA = 0.074$, $GFI = 0.857$, $CFI = 0.886$, $NFI = 0.698$, $TLI = 0.860$). Таким образом, из двух конкурирующих моделей для описания эмпирических данных более предпочтительной является четырехфакторная модель.

Для более детального анализа обратимся к рассмотрению индивидуальных факторных нагрузок каждого суждения. Регрессионные коэффициенты всех суждений, кроме суждения 9, являются статистически значимыми ($p < 0.01$) (см. таблицу 2).

Коэффициент суждения 9 не достиг статистической значимости, он составляет 0.230 ($p = 0.081$). Более того, удаление данного суждения повышает внутреннюю согласованность шкалы *Самокатегоризация* (с 0.539 до 0.669). Эти данные свидетельствуют о том, что дисперсию пункта 9 нельзя объяснить с помощью выделяемых факторов, поэтому он был исключен из модели, заново были рассчитаны показатели

качества их соответствия. Исключение суждения 9 улучшило соответствие четырехфакторной модели (см. таблицу 1). При этом значения всех показателей изменились в сторону лучшего соответствия по сравнению со значениями данных показателей для модели, включающей суждение 9. Все четыре шкалы показали приемлемый уровень внутренней согласованности (α варьируется от 0.521 до 0.669). Данные результаты свидетельствуют о том, что выделенные факторы могут рассматриваться как самостоятельные субшкалы методики, отражающие компоненты ОИ. Корреляции между данными субшкалами оказались высоко значимыми (r варьируется от 0.295 до 0.593) (см. таблицу 3), что может свидетельствовать об их низкой дискриминантной валидности.

Как и ожидалось, оценки по шкалам *Самокатегоризация*, *Разделение организационных целей и ценностей* и *Эмоциональная привязанность* значимо положительно коррелируют с оценками по графической шкале ($r = 0.539$ ($p = 0.000$), $r = 0.635$ ($p = 0.000$) и $r = 0.541$ ($p = 0.000$) соответственно), общее значение организационной

Таблица 2

**Значения стандартных регрессионных коэффициентов (β), R^2 и α -Кронбаха
для четырехфакторной модели ОИ**

| Суждения | Модель с 12 суждениями | | | | Модель с 11 суждениями | | |
|--|------------------------|-------|----------|------------|------------------------|-------|----------|
| | β | R^2 | α | α_i | β | R^2 | α |
| <i>Самокатегоризация</i> | | | | | | | |
| 5. Я считаю себя представителем Организации | 0.867** | 0.752 | | 0.324 | 0.882** | 0.778 | |
| 9. Я похож(-а) на других представителей Организации | 0.230 | 0.053 | 0.539 | 0.669 | - | - | 0.669 |
| 12. Я не чувствую себя частью Организации ⁺ | 0.612** | 0.374 | | 0.286 | 0.604** | 0.365 | |
| <i>Валентность идентификации</i> | | | | | | | |
| 2. Я жалею, что состою в рядах Организации ⁺ | 0.700** | 0.490 | | 0.261 | 0.698** | 0.488 | |
| 8. Я предпочитаю не говорить о том, что являюсь работником Организации ⁺ | 0.549** | 0.301 | 0.570 | 0.531 | 0.551** | 0.303 | 0.570 |
| 11. Мне кажется, что Организация ничего особого собой не представляет ⁺ | 0.460** | 0.212 | | 0.553 | 0.460** | 0.211 | |
| <i>Эмоциональная привязанность</i> | | | | | | | |
| 1. Успехи Организации — это и мои успехи | 0.743** | 0.552 | | 0.623 | 0.746** | 0.556 | |
| 4. Я сильно привязан(-а) к Организации | 0.486** | 0.236 | 0.618 | 0.412 | 0.487** | 0.237 | 0.618 |
| 7. Для меня очень важно быть сотрудником Организации | 0.440** | 0.194 | | 0.504 | 0.435** | 0.189 | |
| <i>Разделение организационных целей и ценностей</i> | | | | | | | |
| 3. Мне кажется, что мои цели расходятся с целями Организации ⁺ | 0.490** | 0.240 | | 0.450 | 0.487** | 0.237 | |
| 6. Я объединен(-а) с другими сотрудниками Организации общей целью и средствами ее достижения | 0.657** | 0.431 | 0.521 | 0.284 | 0.660** | 0.436 | 0.521 |
| 10. Для меня очень важно то, чем занимается Организация | 0.444** | 0.197 | | 0.493 | 0.443** | 0.196 | |

Примечание. α_i — α после удаления суждения, ⁺ — обратные суждения, ** — $p < 0.01$.

Таблица 3

Значения коэффициента корреляции Спирмена между оценками ОИ по компонентам и по графической шкале

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. Самокатегоризация | | | | | |
| 2. Валентность идентификации | 0.404** | | | | |
| 3. Эмоциональная привязанность | 0.593** | 0.507** | | | |
| 4. Разделение организационных целей и ценностей | 0.586** | 0.295* | 0.492** | | |
| 5. Общее значение ОИ | 0.809** | 0.694** | 0.845** | 0.709** | |
| 6. Графическая шкала ОИ | 0.539** | 0.253* | 0.541** | 0.635** | 0.615** |

Примечание. * – $p < 0.05$, ** – $p < 0.01$.

идентификации также значимо коррелирует с графической шкалой ($r = 0.615$ ($p = 0.000$)). Данные корреляции оказались не такими высокими, как ожидалось. Однако и средний уровень корреляции между данными оценками можно рассматривать как подтверждение конвергентной валидности и шкал, и методики в целом. Оценки по графической шкале положительно коррелировали также с оценками по шкале *Валентность идентификации* ($r = 0.253$ ($p = 0.032$)). Однако данная связь является слабой и менее значимой.

Обсуждение результатов

Результаты конфирматорного факторного анализа показали, что предложенная четырехфакторная модель ОИ хорошо описывает эмпирические данные и что она предпочтительнее по сравнению с однофакторным вариантом модели. Однако однофакторная модель также оказалась приближающейся к хорошему соответствию. При этом выделяемые компо-

ненты ОИ показали высоко значимые интеркорреляции (см. таблицу 3). Указанные данные свидетельствуют о том, что ОИ представляет собой многокомпонентный конструкт, включающий четыре разных, но связанных друг с другом компонента. Такой вывод согласуется с результатами недавнего исследования М. Эдвардса и Р. Печчеи (Edwards, Pecssei, 2007). Поскольку обсуждаемая в данной статье концептуализация и операционализация ОИ во многом сходна с подходом этих авторов (они предлагают трехкомпонентную модель, включающую самокатегоризацию, разделение организационных целей и ценностей, а также чувство привязанности, принадлежности и членства в организации), то согласованность результатов можно рассматривать как закономерную. Данный вывод имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Представление об ОИ как о четырехкомпонентной структуре, включающей четыре связанных компонента, приводит к необходимости

анализировать оценки как отдельных шкал методики, так и общего показателя ОИ.

Шкалы и методика в целом показали приемлемый уровень конвергентной валидности, обнаружив значимую положительную корреляцию между оценками по графической шкале и оценками ОИ по анализируемой методике. Однако вывод о конвергентной валидности можно сделать только относительно когнитивных компонентов, поскольку графическая шкала в большей степени отражает когнитивный аспект идентификации и не отражает ее оценочного аспекта. Значения, полученные с ее помощью, связаны с такими переменными, как тенденция к осознанию своего членства в группе, восприятие себя как типичного члена группы, зависимость от других представителей ингруппы. Индивиды, характеризующиеся высокими значениями по графической шкале, в большей степени склонны репрезентировать когнитивную связь между своим Я и ингруппой (Tropp, Wright, 2001). Что касается конвергентной валидности шкал *Валентность идентификации* и *Эмоциональная привязанность*, то она еще требует своего обоснования. Высокозначимые корреляции между оценками по четы-

рем шкалам методики могут отражать их низкую дискриминантную валидность. Однако значения данных корреляций не превышают 0.593, что свидетельствует о наличии средних величин корреляции, которые могут отражать связь самих компонентов, включаемых в организационную идентификацию.

Приведенные значения психометрических показателей и доказательств валидности опросной методики дают основания для использования ее в целях оценки уровня ОИ как в исследовательских, так и в диагностических целях. Вместе с тем методика нуждается в дальнейшей апробации и доказательстве ее валидности на эмпирическом уровне.

Заключение

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что ОИ представляет собой четырехкомпонентную структуру, включающую самокатегоризацию, валентность идентификации, эмоциональную привязанность и разделение работником организационных целей и ценностей. При этом необходима дальнейшая работа по ее апробации, проверке и обоснованию надежности и валидности.

Литература

Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М.: Академический Проект, 2000.

Bergami M., Bagozzi R.P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // British Jour-

nal of Social Psychology. 2000. 39. 4. 555–577.

Edwards M.R. Organizational identification: A conceptual and operational review // International Journal of Management Reviews. 2005. 7. 4. 207–230.

Edwards M.R., Peccei R. Organization identification: Development and testing of a conceptually grounded measure // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2007. 16. 1. 25–57.

Johnson W.L., Johnson A.M., Heimberg F. A primary- and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire // *Educational and Psychological Measurement*. 1999. 59. 1. 159–170.

Mael F., Ashforth B.E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // *Journal of Organizational Behavior*. 1992. 13. 2. 103–123.

Mlicki P.P., Ellemers N. Being different or being better? National stereotypes and

identifications of Polish and Dutch students // *European Journal of Social Psychology*. 1996. 26. 1. 97–114.

Shamir B., Kark R. A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. 77. 1. 115–123.

Tropp L.R., Wright S.C. Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001. 27. 5. 585–600.

Van Dick R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology // *International Journal of Management Reviews*. 2001. 3. 4. 265–283.

Приложение

Графическая шкала оценки организационной идентификации

Инструкция: Представьте, что левый круг — это вы, а правый — это [название организации]. Пожалуйста, укажите (*обведите кружком*), какая из ситуаций (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) наилучшим образом описывает уровень пересечения между вами и [название организации].

| | Я | Название организации | |
|---|---|---|----------------------------------|
| 1 |  |  | Далеки друг от друга |
| 2 |  |  | Рядом, но отдельно друг от друга |
| 3 |  |  | Очень маленькое пересечение |
| 4 |  |  | Маленькое пересечение |
| 5 |  |  | Умеренное пересечение |
| 6 |  |  | Большое пересечение |
| 7 |  |  | Очень большое пересечение |
| 8 |  |  | Полное пересечение |

Ловаков Андрей Владимирович, преподаватель ГУ-ВШЭ, магистр психологии

Контакты: lovakov@gmail.com