

Идентичность работников и их вклад в жизнедеятельность малой группы

Научный руководитель – Сидоренков Андрей Владимирович

Сальникова 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

В настоящее время существуют исследования, в которых изучалась связь между идентичностью и организационным поведением работников [1, 6]. Однако существуют некоторые ограничения данных исследований. Во-первых, в зарубежных и отечественных публикациях чаще встречаются исследования роли организационной идентичности в организационном поведении сотрудников на уровне всей организации, значительно реже - групповой идентичности и очень редко - микрогрупповой (идентификации с неформальной подгруппой в группе) и межличностной идентичности работников в их соответствующем поведении на уровне группы. Во-вторых, в исследованиях чаще изучались такие формы просоциального организационного поведения работников, как экстра-ролевое поведение и организационно-гражданское поведение [2]. В качестве одной из разновидностей экстра-ролевого поведения работника можно рассматривать вклад в групповую деятельность. Такой конструкт ранее четко не выделялся и он, в самых общих чертах, определяется как физические, профессиональные и социально-психологические усилия члена группы, которые направлены на достижение общегрупповых целей [3].

Таким образом, перспективным направлением является комплексное изучение эффектов трех уровней идентичности (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) в каждом из них [5] относительно вклада работников в деятельность малых групп.

Цель исследования - комплексно изучить влияния трех уровней идентичности (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) в каждом из них на вклад работников в деятельность малых групп.

Гипотеза исследования - вклад работников в деятельность группы имеет положительную и более сильную связь с групповой идентичностью (по сравнению с другими уровнями идентичности) по всем ее компонентам.

В исследовании приняло участие 302 работника из 35 первичных структурных подразделений гражданских организаций с профилем деятельности: коммерческая деятельность, промышленность (химическая, приборостроение), услуги для бизнеса и населения, наука и образование, строительство и ремонт, общественное питание. Численный состав групп варьировался от 5 до 17 человек. По возрастному признаку выборка включала работников от 18 до 65 лет, а по гендерному - 47% мужчин и 53% женщин.

В исследования были применены три методики: методика изучения межличностной идентичности в группе, методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и одна соответствующая субшкала из методики изучения лидерства, вклада и стиля поведения индивида в группе. [4]. Первые две методики основаны на самоотчетах испытуемых, а последняя - на оценках других членов группы. Для проверки гипотезы был проведен однофакторный регрессионный анализ.

Было установлено, что групповая идентичность по всем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) статистически значимо и положительно действуют на

вклад работников в групповую деятельность ($B=0,02$, $p<0,01$; $B=0,02$, $p<0,01$; $B=0,02$, $p<0,05$, соответственно). Это значит, что чем сильнее выражен тот или иной компонент групповой идентичности, тем выше степень проявления вклада в групповую деятельность. Следовательно, гипотеза подтвердилась. Однако также была установлена связь межличностной и микрогрупповой идентичности (по аффективному компоненту) с вкладом сотрудников, что выходит за рамки гипотезы ($B=0,02$, $p<0,01$ и $B=0,01$, $p<0,05$, соответственно).

Таким образом, групповая идентичность (по всем трем компонентам), а также микрогрупповая и межличностная идентичность (по аффективному компоненту) сотрудников являются предикторами их вклада в жизнедеятельность группы. Поэтому на основе оценки разных уровней и компонентов идентичности работников можно прогнозировать их вклад, что имеет практическое значение.

Проблема изучения связи уровней идентичности и вклада работника в групповую деятельность является перспективной, и требует более детального изучения. Во-первых, важно исследовать особенности действия уровней идентичности и ее компонентов на вклад работников в деятельность неформальных подгрупп, возникающих в малой группе, и провести сравнительный анализ связей на уровне группы и подгруппы. Во-вторых, надо выяснить роль пола, возраста и иных характеристик сотрудников как промежуточных переменных в рассматриваемых связях между идентичностью и вкладом.

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) Климов А. А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника. Дисс. канд.псих. наук. М., 2015.
- 2) Липанов С.А., Ловаков А.В. Современные исследования организационной идентификации в зарубежной психологии // Национальный психологический журнал. 2010. №1(3). С. 70-75.
- 3) Сидоренков А.В. Социальная психология малой группы. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012.
- 4) 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.
- 5) Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т. 31, №5. С. 30-42.
- 6) Christ O. When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers / O. Christ et al. // British Journal of Educational Psychology. 2003. Vol. 73. № 3. P. 329-341.