

Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии

С. А. Липатов, А. В. Ловаков



Липатов Сергей Алексеевич
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры социальной психологии
МГУ им. М.В. Ломоносова.



Ловаков Андрей Владимирович
магистр психологии, преподаватель
кафедры организационной психологии
Государственного университета –
Высшей школы экономики.

В последние десятилетия зарубежная социальная психология рассматривает организационные структуры как новое поле для применения теорий социальной идентичности А. Тэшфела (Tajfel, 1982) и самокатегоризации Дж. Тернера (Turner, 1985). С позиций самокатегоризации индивидов в социальном контексте переосмысливаются многие традиционные проблемы организационной психологии, обосновывается важность изучения социальной идентичности работников для понимания большинства организационных процессов (см., например, Haslam, 2004).

Особое внимание уделяется исследованиям *организационной идентификации*, которая понимается как восприятие сходства и чувство единства с организацией или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах организации, членом которой он является (Lipponen, 2001).

Прежде чем говорить об исследованиях данного феномена, необходимо указать на его терминологическую особенность. А. Тэшфел определял социальную *идентификацию* как *процесс*, а социальную *идентичность* как *продукт этого процесса* (Андреева, 2005). Однако в случае использования данных терминов в организационном контексте и процесс, и продукт этого процесса чаще всего обозначаются одним и тем же термином – «организационная идентификация». Термин же «организационная

идентичность» в этом случае не используется, т. к. в зарубежной литературе за ним закрепилось другое содержание. Под *организационной идентичностью* понимается *совокупность разделяемых членами организации характеристик и атрибутов этой организации, отличающих ее от других организаций* (Albert, Whetten, 1985). Данный термин используется преимущественно в литературе по маркетингу. Таким образом, субъектом организационной идентичности является не индивид, а организация. Поэтому и процесс идентификации работника со своей организацией, и результат этого процесса в зарубежной организационной психологии принято называть термином «организационная идентификация».

Изучение процессов идентификации работников с организацией, в которой они работают, имеет относительно давнюю историю. Анализ литературы показывает, что первая концептуальная модель организационной идентификации была предложена Дж. Марчем и Г. Саймоном (March, Simon, 1958), в последующие же 20 лет лишь небольшое число исследователей коснулось этой темы (Brown, 1969; Lee, 1969; Patchen, 1970; Rotondi, 1975). При этом авторы в каждом случае по-своему определяли организационную идентификацию, предлагали свой вариант операционализации данного конструкта и, соответственно, инструмент для его измерения. В 1970-х годах Л. Портер и его коллеги (Porter et

al., 1974; Mowday, Steers & Porter, 1979) рассматривали идентификацию как компонент приверженности к организации. В дальнейшем некоторые авторы стали рассматривать понятия организационной идентификации и организационной приверженности (organizational commitment) как схожие и практически синонимичные (Griffin, Bateman, 1986; Mathieu, Zajac, 1990).

Проблема структуры организационной идентификации

Согласно современным воззрениям организационная идентификация представляет собой многомерный конструкт, включающий в себя различные составляющие. При таком подходе встает вопрос о том, какие именно компоненты

Под организационной идентичностью понимается совокупность разделяемых членами организации характеристик и атрибутов этой организации, отличающих ее от других организаций

В конце 1980-х годов исследователи вновь обратились к изучению организационной идентификации как уникального конструкта. Американские авторы Б. Эшфорт и Ф. Маел предложили рассматривать ее как специфическую форму социальной идентификации (Ashforth, Mael, 1989). По их мнению, организационная идентификация должна рассматриваться как когнитивный конструкт, подразумевающий восприятие работниками своей принадлежности к организации как социальной категории и связанный со специфическими формами поведения и эмоциональными состояниями. Работник, идентифицирующий себя с организацией, стремится ее поддерживать, способствовать достижению ее целей и интересов, он чувствует свою эмоциональную привязанность к ней. Данный подход получил довольно широкое распространение. А опросная методика из шести суждений, оцениваемых по 5-балльной шкале, созданная Ф. Маелом в рамках данного подхода, стала одной из самых популярных методик оценки уровня организационной идентификации, используемых в эмпирических исследованиях по всему миру (Mael, 1988; Mael, Ashforth, 1992).

Сегодня проблема организационной идентификации довольно активно изучается западной организационной психологией и другими организационными науками. В данной статье мы рассмотрим основные направления теоретических разработок и эмпирических исследований в данной области.

являются ее составляющими. Обзор литературы по данной проблематике позволяет говорить о существовании двух подходов к решению этого вопроса:

1. выделение различных объектов¹, с которыми может идентифицироваться работник;
2. выделение различных компонентов конструкта «организационная идентификация».

Объекты организационной идентификации

Подход к структуре организационной идентификации с точки зрения выделения ее объектов представлен в литературе довольно широко (Bartels et al., 2006; Christ et al., 2003; Riketta, Dick van, 2005; Dick van, Wagner, 2002; Dick van et al., 2004c, 2005b; Knippenberg van, Schie van, 2000; Vora, Kostova, 2007). В качестве объектов, с которыми работник может себя идентифицировать, чаще всего выделяют *организацию как целое, подразделение* (рабочую группу, коллектив, команду), *профессию* (профессиональную группу), *карьеру*. Результаты эмпирических исследований показывают, что величина идентификации работников с рабочей группой чаще всего выше, чем величина их идентификации с организацией в целом (Knippenberg van, Schie van, 2000; Riketta, Dick van, 2005). Авторы объясняют это следующими обстоятельствами.

1. Люди предпочитают идентифицироваться с относительно небольшими группами, т. к. идентификация с группой большого размера несет в себе угрозу стирания индивидуаль-

ных различий между людьми, а рабочая группа по определению всегда меньше, чем вся организация.

2. Индивид в большей степени идентифицирует себя с группой, члены которой во многом похожи на него, а внутригрупповое сходство между членами рабочей группы выше, чем между всеми работниками организации (их объединяет одна и та же деятельность, общая история).
3. Большую часть своего рабочего времени люди проводят внутри своей рабочей группы, они лучше знают и понимают ее членов, чем членов организации, работающих в других группах и подразделениях.
4. Современные организации все чаще стараются перейти от бюрократии к более динамичным типам структур, что влечет за собой ослабление вертикальных командных структур и систем управления. Это делает более заметными и значимыми для отдельного рядового сотрудника горизонтальные связи и совместную трудовую деятельность.

Результаты метаанализа 40 исследований, проведенных М. Рикеттой и Р. ван Диком (Riketta, Dick van, 2005), показывают, что идентификация с рабочей группой сильнее, чем идентификация с организацией, коррелирует со связанными с ней переменными (климат в рабочей группе, удовлетворенность коллегами и непосредственным руководством, альтруистическое поведение). Идентификация же с организацией сильнее связана с намерением уйти из организации. И та и другая имеют большое значение для формирования установок и поведения работника, связанных с его деятельностью в организации.

Компоненты организационной идентификации

А. Тэшфел выделял в структуре социальной идентичности когнитивный, оценочный и аффективный компоненты (Tajfel, 1978). Вслед за ним другие исследователи также пытаются выделить в структуре идентификации работника с организацией различные аспекты. В таблице 1 приведены некоторые представления о компонентах организационной идентификации, описанные в зарубежной литературе, а также результаты их эмпирической проверки.

Из таблицы видно, что на сегодняшний день среди исследователей пока нет единства относительно того, какие ком-

¹ В англоязычной литературе используется слово «foci» («фокусы»).

Таблица 1. Компоненты организационной идентификации, выделенные в работах зарубежных ученых

Авторы	Компоненты	
	На теоретическом уровне	На эмпирическом уровне
М. Браун (Brown, 1969)	1. Аттракция по отношению к организации 2. Соответствие организационных и индивидуальных целей 3. Лояльность 4. Отнесение себя к членам организации	Эмпирическая проверка существования данных компонентов не проводилась
М. Пэтчен (Patchen, 1970), Дж. Ченей (Cheney, 1983)	1. Восприятие разделяемых характеристик (когнитивные процессы, основанные на восприятии сходства, единообразия между собой и другими людьми) 2. Степень солидарности с организацией (чувство принадлежности, сходства, восприятие себя как части некоторой группы) 3. Поддержка организации (защита и лояльность по отношению к организации)	На эмпирическом уровне получены факторы, отличные от первоначально выделенных: атрибуты работы в организации, лояльность (компоненты первого порядка); имидж/идентичность, миссия/цель (компоненты второго порядка) (см. Johnson et al., 1999)
С. Ли (Lee, 1969, 1971)	1. Чувство принадлежности (может быть результатом общих целей, разделяемых другими членами организации или результатом того, что работники чувствуют, что их функционирование внутри организации важно для удовлетворения собственных персональных потребностей) 2. Лояльность (аттитюды и поведение, поддерживающие организационные цели, чувство гордости от пребывания в организации, защита организации от аутсайдеров) 3. Разделяемые характеристики (сходство, единообразие индивидов внутри организации)	Эмпирическая проверка существования данных компонентов не проводилась
Б. Эшфорт и Ф. Маел (Ashforth, Mael, 1989)	1. Самокатегоризация 2. Аффективный компонент 3. Оценочный компонент	По результатам факторного анализа наилучшей оказалась однофакторная модель (см. Mael, 1988)
М. Бергами и Р. Багоцци (Bergami, Vagozzi, 2000)	1. Самокатегоризация (осознание индивидом своего членства в организации) 2. Аффективная приверженность (радость) (положительные чувства, испытываемые индивидом от пребывания в организации: наслаждение, счастье) 3. Аффективная приверженность (любовь) (чувства, которые индивид испытывает по отношению к организации: привязанность, принадлежность) 4. Самооценка, основанная на членстве в организации (тип групповой или коллективной самооценки, состоящей из оценок заслуг индивидов как членов группы)	Существование данных компонентов подтверждено на эмпирическом уровне
Р. ван Дик и У. Вагнер (Dick van, Wagner, 2002)	1. Персональная самооценка 2. Самокатегоризация 3. Оценочная идентификация 4. Аффективная профессиональная идентификация 5. Идентификация с командой 6. Командное членство, или польза для команды	Существование данных компонентов подтверждено на эмпирическом уровне
Р. ван Дик и др. (Dick van et al., 2004c)	1. Когнитивный компонент (знание о принадлежности к группе) 2. Аффективный компонент (эмоциональная привязанность к группе) 3. Оценочный компонент (положительная оценка организации) 4. Поведенческий компонент (актуальное поведение, выражающее принадлежность к группе)	Существование данных компонентов подтверждено на эмпирическом уровне
Г. Харрис и Дж. Кэмерон (Harris, Cameron, 2005)	1. Когнитивная централизация (позиция группы в структуре я-концепции индивида) 2. Ингрупповые эмоции (позитивность чувств, испытываемых индивидом в связи с его членством в группе) 3. Ингрупповые связи (восприятие сходства, сцепленности и принадлежности к другим членам группы)	Существование данных компонентов подтверждено на эмпирическом уровне
М. Эдвардс (Edwards, 2005; Edwards, Pecesei, 2007)	1. Самокатегоризация и присвоение ярлыков 2. Разделение организационных целей и ценностей 3. Чувство привязанности, принадлежности, членства в организации	Существование данных компонентов подтверждено на эмпирическом уровне

поненты составляют структуру организационной идентификации. Разные авторы предлагают и пытаются верифицировать различные, часто специфические комбинации компонентов, которые не всегда можно сравнить друг с другом. Однако можно выделить несколько компонентов, называемых чаще других. К ним относятся *когнитивный* (знание о принадлежности к организации, самокатегоризация), *аффективный* (эмоциональная привязанность к организации, чувство принадлежности) и *оценочный* (оценка самой организации или факта членства в ней). Специфическим является выделение в качестве компонента такой переменной, как *разделение работником целей и ценностей организации* (Brown, 1969; Lee, 1969, 1971; Edwards, 2005; Edwards, Pecesei, 2007). Под ней понимается степень интеграции индивидом организационных целей и ценностей в личную систему целей и ценностей. Организация и ее характеристики при этом становятся частью я-концепции индивида. Некоторые исследователи рассматривают данный компонент как наиболее существенный для организационной идентификации. Так как цели и ценности являются ключевыми характеристиками организации, их разделение следует рассматривать как ядерный (центральный) элемент идентификации работника с организацией, в значительной степени ее определяющий. Наряду с указанными ряд авторов выделяет еще и поведенческий компонент идентификации, т. е. поведенческие проявления, характеризующие индивида как члена определенной организации (Cheney, 1983; Dick van, 2001; Dick van, Wagner, 2002; Dick van et al., 2004c). Этот аспект заимствован из исследований этнической идентичности, где он рассматривается как механизм осознания и проявления себя членом определенного этноса. Однако результаты множества эмпирических исследований не дают оснований рассматривать поведение в качестве необходимого элемента идентичности (Стефаненко, 2003).

Данные подходы анализируют составляющие организационной идентификации в разных измерениях и поэтому не исключают друг друга. Первый подход акцентирует внимание на идее существования множественной идентификации, предполагающей одновременную идентификацию индивида со многими социальными категориями (группами), а второй — рассматривает психологическое содержание процесса идентификации с каким-либо одним

объектом. Поэтому идентификация с каждым из выделяемых объектов содержит в себе несколько компонентов (когнитивный, аффективный, оценочный). Таким образом, для понимания сущности собственно организационной идентификации работника предпочтительнее ее рассматривать с точки зрения выделения составляющих ее компонентов.

Взаимосвязь организационной идентификации с установками и поведенческими проявлениями работников

Еще одним направлением исследований организационной идентификации является изучение ее связей с переменными, связанными с организационным поведением. Результаты большого количества исследований, проводимых в данной области западными учеными, показывают наличие устойчивой связи между идентификацией работников с их организацией и множеством аттитудов и поведенческих проявлений, связанных с работой. Среди наиболее значимых коррелятов организационной идентификации можно назвать следующие: удовлетворенность работой, намерение уволиться и сверхролевое или «гражданское» поведение в организации.

Организационная идентификация и удовлетворенность работой

В исследовании Р. ван Дика и У. Вагнера регрессионный анализ данных показал, что высокоидентифицирующиеся со своей организацией учителя рассматривают свою работу как более значимую и в большей степени удовлетворены работой, чем учителя с низким уровнем идентификации (Dick van, Wagner, 2002). Данные результаты подтверждаются как на сходных (Feather, Rauter, 2004), так и на отличающихся выборках (Dick van et al., 2005b). По результатам метаанализа данных 96 исследований, проведенного М. Рикеттой, организационная идентификация коррелирует с удовлетворенностью работой на уровне 0,54 (Ricketta, 2005). Р. ван Дик, ссылаясь на исследования немецких коллег, пишет о двух моделях взаимосвязи организационной идентификации и удовлетворенности работой (Дик ван, 2006). Первая модель подразумевает, что удовлетворенность работой является одним из аспектов общего благополучия и зависит от идентификации. То есть идентификация первична по отношению к удовлетворенности и детерминирует ее — если работник высоко иденти-

фицируется с организацией, в которой работает, то и уровень удовлетворенности выполняемой там работой у него будет высоким. Во второй модели идентификацию можно объяснить исходя из удовлетворенности, т. к. удовлетворенность первична по отношению к идентификации (поскольку работник удовлетворен своей работой в данной организации, то и уровень идентификации с этой организацией у него, вероятнее всего, будет высоким). Результаты ряда исследований (Dick van et al., 2004a; Дик ван, 2006) показали, что существуют эмпирические подтверждения как одной модели, так и другой. Таким образом, нельзя сделать однозначный вывод о направленности связи между данными конструктами.

Организационная идентификация и намерение уволиться

Еще одной переменной, с которой прослеживается устойчивая связь уровня организационной идентификации, является намерение работника покинуть организацию, уволиться из нее. В своем исследовании Г. Харрис и Дж. Кэмерон выделяют в структуре организационной идентификации три компонента: когнитивная централизация (позиция группы в структуре я-концепции индивида), ингрупповые эмоции (позитивность чувств, испытываемых индивидом в связи с его членством в группе), ингрупповые связи (восприятие сходства и принадлежности к другим членам группы). Каждый из них отрицательно коррелирует с выраженностью намерения сотрудников уволиться из организации ($r = -0,31, p < 0,05$; $r = -0,73, p < 0,001$; $r = -0,66, p < 0,001$, соответственно) (Harris, Cameron, 2005). По данным Р. ван Дика и его коллег, собранным на разных выборках, идентификация работников с организацией в целом сильнее всего связана с их намерением уйти из организации (коэффициент корреляции колеблется от -0,25 до -0,43), в то время как идентификация с другими объектами (карьера, рабочая группа) в меньшей степени связана с данной переменной (Dick van et al., 2005b). Результаты метаанализа подтверждают наличие данной связи ($r = -0,48$) и дают основание рассматривать уровень идентификации работников с организацией в качестве обратного предиктора намерения работника уволиться из организации (Ricketta, 2005). Результаты другого метааналитического исследования также показали, что именно идентификация с организацией в целом значимо сильнее, чем идентификация с рабочей группой, связана с намерением

уволиться из организации (Riketta, Dick van, 2005). Таким образом, на основании эмпирических данных можно сделать вывод о том, что именно уровень идентификации с организацией в целом является важным фактором снижения текучести кадров.

Организационная идентификация, сверхролевое поведение и гражданское поведение в организации

Понятие «сверхролевое поведение» (extra-role behavior) используется в англоязычной литературе как оппозиция понятию (внутри)ролевое поведение (in-role behavior). Поведение работника называют ролевым, если он выполняет только то, что предписано ему его должностными инструкциями, т. е. только то, за что ему платят заработную плату. Если же работник делает для организации что-то сверх того, что прописано в его контракте, то это поведение называют сверхролевым. К его проявлениям можно отнести участие в качестве добровольца в различных комитетах и целевых группах, задержку свыше положенного времени с целью выполнения работы, помощь в работе коллегам, участие в организации корпоративных праздников и мероприятий и т. п. В ряде исследований изучалась взаимосвязь сверхролевого поведения с уровнем организационной идентификации работников. По результатам метаанализа таких исследований уровень идентификации работников со своей организацией значительно коррелирует с проявлением ими сверхролевого поведения ($r=0,35$) (Riketta, 2005). Причем если говорить об идентификации с разными объектами, то сверхролевое поведение по отношению к организации в целом примерно одинаково связано, как с идентификацией с организацией в целом, так и с идентификацией с рабочей группой (Riketta, Dick van, 2005).

Для описания поведенческих проявлений, сходных с проявлениями сверхролевого поведения, в англоязычной литературе также используется и другое, но близкое по содержанию понятие «гражданского поведения в организации» (organizational citizenship behavior). Гражданское поведение в организации — это полезные для организации действия работников, которые не включены непосредственно в их должностные обязанности и формальные инструкции. Таким образом, данные понятия можно рассматривать как синонимичные. Проявления гражданского поведения в организации можно разделить на три группы: по отношению к собственной ква-

лификации (индивидуальный уровень), по отношению к команде или рабочей группе (групповой уровень), по отношению к организации (организационный уровень). По результатам исследования О. Криста и его коллег, идентификация работников с разными объектами оказалась по-разному связана с перечисленными уровнями гражданского поведения в организации. Идентификация с карьерой сильнее связана с гражданским поведением в организации по отношению к собственной квалификации ($r=0,31$, $p<0,01$). Идентификация с рабочей группой увеличивала проявления гражданского поведения в организации по отношению к рабочей группе ($r=0,33$, $p<0,01$), а идентификация с организаци-

онной идентификации работников лежат преимущественно в области изучения ее прикладных аспектов. Об этом говорит большое количество исследований, направленных на изучение возможностей использования организационной идентификации для предсказания установок и поведенческих проявлений членов организации, связанных с их трудовой деятельностью и с взаимоотношениями с организацией в целом. Данные переменные часто рассматриваются в качестве следствий идентификации работников с их организацией. Таким образом, организационная идентификация является важным фактором отношений и трудового поведения работников современных организаций.

Организационная идентификация должна рассматриваться как когнитивный конструкт, подразумевающий восприятие работниками своей принадлежности к организации как социальной категории, и связанной со специфическими формами поведения и эмоциональными состояниями.

ей в целом способствовала проявлениям гражданского поведения в организации по отношению ко всей организации в целом ($r=0,54$, $p<0,01$) (Christ et al., 2003). Р. ван Дик и У. Вагнер в своем исследовании выделяют несколько аспектов организационной идентификации: персональная самооценка, самокатегоризация, оценочная идентификация, аффективная профессиональная идентификация, идентификация с командой, командное членство или польза для команды. Каждый из этих компонентов значимо связан с проявлениями гражданского поведения в организации ($r=0,40$, $p<0,01$; $r=0,21$, $p<0,01$; $r=0,15$, $p<0,05$; $r=0,44$, $p<0,01$; $r=0,15$, $p<0,05$; $r=0,46$, $p<0,01$, соответственно) (van Dick, Wagner, 2002). Наличие значимой положительной связи между уровнем организационной идентификации и проявлениями гражданского поведения в организации подтверждаются и результатами других исследований (Dukerich et al., 2002; Feather, Rauter, 2004; Dick van et al., 2004c; Dick van et al., 2005a).

Заключение

Обобщая результаты рассмотренных работ, можно сказать, что интересы современных исследователей организаци-

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2005. — 303 с.
2. Дик ван Р. Преданность и идентификация с организацией. — Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. — 142 с.
3. Стефаненко Т.Г. Поведенческий компонент этнической идентичности: за и против // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества: Сб. науч. трудов / Отв. ред. Н.Л. Иванова. — Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2003. — С. 127–134.
4. Albert S., Whetten D. Organizational identity // Research in Organizational Behavior / Ed. by L.L. Cummings, B.M. Staw. — Greenwich, CT: JAI Press 1985. — Vol. 7. — P. 263–295.
5. Ashforth B.E., Mael F. Social identity theory and the organization // The Academy of Management Review. — 1989. — Vol. 14. — №1. — P. 20–39.
6. Bartels J., Pruyn A., De Jong M., Joustra I. Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate // Journal of Organizational Behavior. — 2006. — Vol. 28. — №2. — P. 173–190.
7. Bergami M., Bagozzi R.P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // British Journal of So-

- cial Psychology. — 2000. — Vol. 39. — Part 4. — P. 555–577.
8. Brown M.E. Identification and some conditions of organizational involvement // *Administrative Science Quarterly*. — 1969. — Vol. 14. — №3. — P. 346–355.
 9. Cheney G. The rhetoric of identification and the study of organizational communication // *Quarterly Journal of Speech*. — 1983. — Vol. 69. — №2. — P. 143–158.
 10. Christ O., Dick van R., Wagner U., Stellmacher J. When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers // *British Journal of Educational Psychology*. — 2003. — Vol. 73. — №3. — P. 329–341.
 11. Cole M.S., Bruch H. Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationship to turnover intention: Does organization hierarchy matter? // *Journal of Organizational Behavior*. — 2006. — Vol. 27. — №5. — P. 585–605.
 12. Dick van R., Christ O., Stellmacher J., Wagner U., Ahlswede O., Grubba C., Hauptmeier M., Hohfeld C., Moltzen K., Tissington P.A. Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction // *British Journal of Management*. — 2004a. — Vol. 15. — №4. — P. 351–360.
 13. Dick van R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology // *International Journal of Management Reviews*. — 2001. — Vol. 3. — №4. — P. 265–283.
 14. Dick van R., Wagner U. Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. — 2002. — Vol. 11. — №2. — P. 129–149.
 15. Dick van R., Wagner U., Lemmer G. The winds of change — Multiple identifications in the case of organizational mergers // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. — 2004b. — Vol. 13. — №2. — P. 121–138.
 16. Dick van R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O. Category salience and organizational identification // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2005a. — Vol. 78. — №2. — P. 273–285.
 17. Dick van R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2004c. — Vol. 77. — №2. — P. 171–191.
 18. Dick van R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O., Tissington P.A. To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts // *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. — 2005b. — Vol. 131. — №3. — P. 189–218.
 19. Dukerich J.M., Golden B.R., Shortell S.M. 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*. — 2002. — Vol. 47. — №3. — P. 507–533.
 20. Edwards M.R. Organizational identification: A conceptual and operational review // *International Journal of Management Reviews*. — 2005. — Vol. 7. — №4. — P. 207–230.
 21. Edwards M.R., Peccei R. Organization identification: Development and testing of a conceptually grounded measure // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. — 2007. — Vol. 16. — №1. — P. 25–57.
 22. Feather N.T., Rauter K.A. Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2004. — Vol. 77. — №1. — P. 81–94.
 23. Griffin R.W., Bateman T.S. Job satisfaction and organizational commitment // *International Journal of Management Reviews*. — 2004c. — Vol. 77. — №2. — P. 171–191.
 24. Harris G.E., Cameron J.E. Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being // *Canadian Journal of Behavioural Science*. — 2005. — Vol. 37. — №3. — P. 159–169.
 25. Haslam S.A. Psychology in organizations: The social identity approach. — 2nd ed. — London: SAGE, 2004. — 305 p.
 26. Knippenberg van D., Schie van E.C.M. Foci and correlates of organizational identification // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2000. — Vol. 73. — №2. — P. 137–147.
 27. Lee S.M. An Empirical Analysis of Organizational Identification // *The Academy of Management Journal*. — 1971. — Vol. 14. — №2. — P. 213–226.
 28. Lee S.M. An empirical analysis of organizational identification // *Academy of Management Journal*. — 1971. — Vol. 14. — №2. — P. 213–226.
 29. Lee S.M. Organizational identification of scientists // *The Academy of Management Journal*. — 1969. — Vol. 12. — №3. — P. 327–337.
 30. Lipponen J. Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. — Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2001. — 129 p.
 31. Mael F. Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni: Doctoral dissertation completed at Wayne State University. — Detroit, Michigan, 1988. — 154 p.
 32. 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. — Vol. 13. — №2. — P. 103–123.
 33. March J.G., Simon H.A. *Organizations*. — N.Y.: Wiley, 1958.
 34. Mathieu J.E., Zajac D.M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment // *Psychological Bulletin*. — 1990. — Vol. 108. — №2. — P. 171–194.
 35. Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W. The measurement of organizational commitment // *Journal of Vocational Behavior*. — 1979. — Vol. 14. — P. 224–247.
 36. Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1970.
 37. Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // *Journal of Applied Psychology*. — 1974. — Vol. 59. — P. 603–609.
 38. Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis // *Journal of Vocational Behavior*. — 2005. — Vol. 66. — №2. — P. 358–384.
 39. Riketta M., Dick van R. Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment // *Journal of Vocational Behavior*. — 2005. — Vol. 67. — №3. — P. 490–510.
 40. Rotondi T. Organizational identification: Issues and implications // *Organizational Behavior and Human Performance*. — 1975. — Vol. 13. — №1. — P. 95–109.
 41. Tajfel H. *Interindividual Behavior and Intergroup Behavior // Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations / Ed. by H. Tajfel*. — London: Academic Press, 1978. — P. 27–60.
 42. Tajfel H. *Social identity and intergroup relations*. — Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
 43. Turner J.C. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour // Lawler E.J. (ed.). *Advances in group processes*. — Greenwich, CT: JAI Press, 1985. — Vol. 2. — P. 77–122.
 44. Vora D., Kostova T. A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise // *Journal of Organizational Behavior*. — 2007. — Vol. 28. — №3. — P. 327–350.

В качестве объектов, с которыми работник может себя идентифицировать, чаще всего выделяют организацию как целое, подразделение (рабочую группу, коллектив, команду), профессию (профессиональную группу), карьеру.