

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ / SOCIAL PSYCHOLOGY, POLITICAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.79>

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ГРУППОВАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

Научная статья

Чернышев В.В.^{1,*}, Глушак Е.В.²

² ORCID : 0000-0002-2196-7398;

^{1,2} Дальневосточный федеральный университет, Владивосток, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (chernyshev.vv[at]dvfu.ru)

Аннотация

В статье приводятся результаты эмпирического исследования, посвященного изучению различий в статусах профессиональной идентичности и уровнях групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности. В исследовании приняли участие 1262 сотрудника (руководители и специалисты) организации нефтегазового сектора. Для сбора данных использовалась анкета, состоявшая из двух частей. Первая часть включала социально-демографические показатели. Вторая часть анкеты состояла из трех опросников, с помощью которых измерялись профессиональная идентичность, групповая сплоченность и организационная приверженность. Полученные данные анализировались с помощью методов математической статистики, включая H-критерий Краскела-Уоллиса, коэффициент корреляции Спирмена. Результаты свидетельствуют о наличии взаимосвязи между рассматриваемыми феноменами, также были выявлены статистически значимые различия, на уровне $p \leq 0,01$, в степени выраженности рассматриваемых феноменов как в целом по выборке, так и отдельно у сотрудников административных и производственных подразделений. Характер этих различий проявляется в субъективном состоянии личности и его уровне рефлексии в отношении к своей профессии, группе и организации в целом. По итогам исследования сформированы рекомендации по развитию профессиональной идентичности и групповой сплоченности коллектива организации. Осуществление рекомендаций будет способствовать в том числе развитию организационной приверженности сотрудников.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, групповая сплоченность, организационная приверженность, нефтегазовый сектор.

PROFESSIONAL IDENTITY AND GROUP UNITY OF EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Research article

Chernyshev V.V.^{1,*}, Glushak E.V.²

² ORCID : 0000-0002-2196-7398;

^{1,2} Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russian Federation

* Corresponding author (chernyshev.vv[at]dvfu.ru)

Abstract

The article presents the results of an empirical study to examine the differences in the statuses of professional identity and levels of group unity among employees with different levels of organizational commitment. The study involved 1262 employees (managers and specialists) of an oil and gas sector organization. A questionnaire consisting of two parts was used for data collection. The first part included socio-demographic indicators. The second part of the questionnaire consisted of three questionnaires that measured professional identity, group cohesion and organizational commitment. The obtained data were analysed using methods of mathematical statistics, including Kraskel-Wallis H-criterion, Spearman's correlation coefficient. The results indicate the presence of interrelation between the considered phenomena, also statistically significant differences were found, at the level of $p \leq 0.01$, in the degree of expression of the considered phenomena both in the sample as a whole and separately in the employees of administrative and production departments. The nature of these differences is manifested in the subjective state of the individual and their level of reflexion in relation to his/her profession, group and organization as a whole. Based on the results of the study, recommendations for the development of professional identity and group cohesion of the organization's team were formed. The implementation of the recommendations will contribute to the development of organizational commitment of employees.

Keywords: professional identity, group unity, organizational commitment, oil and gas sector.

Введение

Современные компании, связывающие эффективность своей деятельности с повышением качества трудовой жизни персонала, должны не только обращать внимание на улучшение условий труда и его организацию, но и учитывать психологические факторы, определяющие трудовое поведение сотрудников.

Одним из таких факторов выступает профессиональная идентичность работника как чувство принадлежности человека выбранной профессии. Это важное, интегративное понятие, которое объединяет в себе знания работника, его компетенции и навыки, эмоциональную рефлексию за свое дело и его результат, и наконец, это то, что определяет

взаимодействие с другими членами профессионального сообщества, помогает личности усваивать профессиональные нормы и стандарты и оценивать уровень своего профессионального развития [1], [2], [3].

Другой важной характеристикой коллектива является его сплоченность. *Групповая сплоченность* может быть определена как степень принадлежности членов группы к своей группе и обладания единством целей и ценностей. Процесс групповой идентификации является результатом межличностных взаимоотношений между людьми и характеризуется взаимной всесторонней симпатией членов группы и удовлетворенностью членством в ней. Понимание того, насколько сплочен коллектив, позволяет оценить, в какой степени сотрудники знают и разделяют цели и способы их достижения, достаточна ли доверительная и комфортная атмосфера в коллективе и, наконец, какова удовлетворенность сотрудников поддержкой со стороны коллег и руководства [4].

Однако анализ феноменов профессиональной и групповой идентификации не может быть полным без изучения такой характеристики, как *организационная приверженность*. Проведенный теоретический анализ таких авторов, как Л.Б. Шнейдер [3], А.В. Сидоренков с соавторами [5], [6], К. Dai [7], позволяет говорить о том, что на процессы групповой и профессиональной идентификации значительное влияние оказывают факторы организационной среды.

Практика управления персоналом лучших компаний исходит из того, что высоких рабочих результатов достигают сотрудники, заинтересованные в успехе организации, стремящиеся к своему профессиональному развитию в рамках конкретной организации. Это становится возможным лишь при установлении и поддержании прочных долговременных связей между сотрудником и организацией, сотрудником и сотрудником, сотрудником и коллективом. Психологическим механизмом и рычагом подобного удержания работников в организации и выступает организационная приверженность. Лидерство, соблюдение условий социального контракта со стороны организации, улучшение условий труда и вклад в развитие работников являются теми факторами, которые гарантируют положительную динамику профессиональной и групповой идентификации коллектива в целом [6], [8], [9], [10]. Теоретический анализ показывает многообразие подходов к понятию приверженности и единого мнения до сих пор не выработано. В работах В.И. Доминьяка организационная лояльность определяется как конструкт с тремя составляющими: эмоциональной, когнитивной и поведенческой, причем последняя представлена в интенциональной форме, то есть намерения продолжать работу в организации, и может рассматриваться как отдельный конструкт [12]. В нашем исследовании мы рассматриваем организационную лояльность и вовлеченность сотрудников как синонимы организационной приверженности и формулируем рабочее определение с опорой на существующие теоретические конструкты. Итак, организационная приверженность – это социально-психологическая установка, характеризующая психологическую привязанность сотрудника своей организации, отражающая намерение сотрудника работать в организации и готовность прикладывать усилия в интересах организации.

В современных исследованиях феномены профессиональной идентичности и групповой сплоченности, как правило, рассматриваются самостоятельно, и практически нет данных о том, какие различия и какая связь существует в процессах профессиональной и групповой идентификации коллектива на различных уровнях организационной приверженности. В настоящей работе проведено исследование различий в статусах профессиональной идентичности и уровнях групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности. По итогам исследования сформированы рекомендации по развитию профессиональной идентичности и групповой сплоченности коллектива организации.

База проведения исследования и описание выборки

Исследование проводилось на базе дальневосточной компании нефтегазового сектора. В выборку вошли сотрудники административных и производственных подразделений компании, всего 1262 человека. Из них: мужчины – 1085 (86%); женщины – 177 (14%). Средний возраст сотрудников – 41,5 года. Средний стаж работы сотрудников на предприятии 6,7 года.

Процедура и методы исследования

Исследование проводилось в форме анонимного опроса – анкеты в электронной форме (google forms). Тестовый материал был представлен методикой исследования профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер [3]; методикой определения индекса групповой сплоченности (психометрический тест) К.Э. Сишора [11]; методикой «Опросник организационной лояльности» Л. Портера ("Organizational commitment questionnaire", L. Porter, 1979) в адаптации В.И. Доминьяка [12]. Первичная обработка и расчет баллов по методикам выполнялись в пакете MS Excel. Расчеты производились в пакете статистического анализа SPSS. Использовались методы обработки данных: описательная статистика, Н-критерий Краскела-Уоллеса, коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

На основании проведенного анализа литературы были выдвинуты следующие гипотезы. Мы предполагаем, что существуют значимые различия в статусах профессиональной идентичности и уровнях групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности. Была предпринята попытка выявить характер взаимосвязи между профессиональной идентичностью, групповой сплоченностью и организационной приверженностью.

Основные результаты и их обсуждение

Распределение статусов *профессиональной идентичности* в выборке показало, что 888 (70%) сотрудника компании имеют статус достигнутой идентичности, что может свидетельствовать о высоком уровне принятия сотрудниками своей профессии, удовлетворенности условиями, мотивами и результатами их трудовой деятельности. Было установлено, что 334 (27%) сотрудник имеют статус моратория, т.е. часть сотрудников переживают кризис своей профессиональной идентичности. Статусы диффузной и преждевременной идентичности выявлены у 40 сотрудников (3%). Проведенный анализ различий в выборках при помощи Н-критерия Краскела-Уоллеса показал, что существуют статистически значимые различия в выраженности рассматриваемого признака, на уровне $p \leq 0,01$, у сотрудников административных и производственных подразделений.

Количественный анализ показал, что статус достигнутой идентичности наблюдался у 65% от общего числа сотрудников административных подразделений и у 74% от общего числа сотрудников производственных подразделений. Статус моратория был выявлен у 32% от общего количества сотрудников административных подразделений и у 22% от общего числа сотрудников производственных подразделений. Данный факт можно объяснить тем, что сотрудники производственных подразделений взаимодействуют с предметами и орудиями труда, решают конкретные профессиональные задачи и реализуют свои профессиональные компетенции в более полной мере, чем сотрудники административных подразделений, которые зачастую обременены всевозможными задачами, решение которых не относится к их компетенциям. Кроме того, сотрудники производственных подразделений видят и осознают свои достижения в производственной деятельности и в их результатах, ими в большей степени осознаются и переживаются результаты их труда. Это обстоятельство отмечается и в работе О.О. Гофман [13], где указывается, что частота достигнутого статуса идентичности выше у производственных работников в отличие от административно-управленческого персонала.

Оценки уровня *групповой сплоченности* выборки, определенные по методике К.Э. Сишора, показали, что высокий уровень групповой сплоченности наблюдался у 556 (44%) сотрудника. Выше среднего и средний уровень – у 706 (56%) сотрудников. Проведенный статистический анализ также выявил, что существуют статистически значимые, на уровне $p \leq 0,01$, различия в выборках. И тут интересным фактом оказалось то, что в небольших по количеству работников подразделениях уровень групповой сплоченности был выше, чем в других. Это же отмечали и другие исследователи. А.В. Сидоренков с соавторами [5] показали, что сплоченность группы выше на уровне микрогруппы, подразделения или отдела. Вторым важным моментом, который стоит принять во внимание, географическое разрозненное расположение объектов компании, где на каждом отдельном объекте формируются свои микрогруппы и свои субкультуры.

Оценка *организационной приверженности* показала, что в выборке 278 сотрудников (22%) имеют низкий уровень, 782 сотрудника (62%) – нормативный и 202 сотрудника (16%) – высокий уровень. Анализ различий в уровнях приверженности между подразделениями компании, проведенный при помощи критерия Краскела-Уоллиса, продемонстрировал значимость различий выраженности признака на уровне $p \leq 0,01$.

Количественный анализ выявил, что низкий уровень организационной приверженности имеют сотрудники производственных и районных управленческих подразделений компании. Вероятно, что производственные и районные административные объекты расположены на удаленной друг от друга и от центрального аппарата территории. Слабая доступность этих подразделений к корпоративным мероприятиям, проводимым в центральном аппарате компании, формирование микрогрупп и субкультур могут приводить к тому, что работники обособленных филиалов в большей степени идентифицируют себя со своими подразделениями, чем с организацией в целом [6].

Таким образом, производственная среда, а именно функции и решаемые задачи, результаты деятельности и необходимость эффективного группового взаимодействия, обеспечивает положительную динамику профессиональной и групповой идентификации коллективов производственных объектов компании. Трудовая деятельность на объектах с высоким уровнем опасности для здоровья и жизни работников требует от них высочайшего уровня профессионализма и персональной ответственности, эффективной и слаженной групповой работы, принятия существующих норм и правил поведения и выполнения профессиональных обязанностей. И на наш взгляд, именно персонализация ответственности является одним из важнейших факторов производственной среды, обеспечивающих положительную профессиональную идентификацию за счет более сильной рефлексии работника в отношении его трудовой деятельности. Вместе с тем результаты работы сотрудников административных подразделений подвержены большей формализации в форме проверок, множественных согласований, те или иные управленческие решения становятся неактуальными в меняющейся ситуации. Предполагаем, что различия в уровне организационной приверженности сотрудников производственных и административных подразделений компании обусловлены удаленностью и разрозненностью объектов организации, что приводит к естественному формированию субкультур в подразделениях, в различии в части информированности и вовлеченности сотрудников в процесс принятия важных решений в организации и соответственно в восприятии несправедливости организационной поддержки. Нужно отметить, что производственные подразделения являются режимными, где вся деятельность, режимы работы и отдыха жестко регламентированы и в большей степени сотрудники идентифицируют себя именно со своим подразделением, объектом и рабочим местом, чем с организацией в целом [1].

Для оценки механизмов выявленных связей, их характеристики и распределения рассматриваемых признаков в выборке нами был проведен качественный и количественный анализ различий в статусах профессиональной идентичности и уровнях групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности. Используя Н-критерий Краскела-Уоллиса для k-выборок, установлено, что существуют статистически значимые различия, на уровне $p \leq 0,01$, в выраженности рассматриваемых признаков в целом по выборке.

При помощи описательной статистики выявлялся характер различий в статусах профессиональной идентичности и групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности. Результаты анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Различия в статусах профессиональной идентичности и групповой сплоченности у сотрудников с разным уровнем организационной приверженности

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.79.1>

Статус	Уровни организационной приверженности		
	1 (низкий), %	2 (нормативный), %	3 (высокий), %

Профессиональная идентичность			
Диффузная		0,5	
Преждевременная		0,5	
Мораторий	38	26,0	12
Достигнутая	59	71,0	85
Гиперидентичность	3	2,0	3
Групповая сплоченность			
Ниже среднего	3	3	
Средняя	20	9	2
Вышесреднего	47	43	17
Высокая	30	45	81

Результаты, представленные в табл. 1, показывают, что сотрудники с низким уровнем организационной приверженности имеют более высокий показатель по статусу профессиональной идентичности *мораторий*, чем в выборках на нормативном и высоком уровне. Характер таких различий кроется в том, что личность с кризисом (мораторием) своей идентичности начинает в меньшей степени переживать удовлетворенность от своей профессии, осознавать значимость ее мотивов и ценности. Это приводит к тому, что для сотрудника становятся менее значимыми ценности организации, ее цели и задачи. Снижается ее общая лояльность к организации как к носителю важных для личности ценностей и целей, мотивов его трудовой деятельности. Предполагаем, что сотрудники с низким уровнем организационной приверженности не удовлетворены условиями трудовой деятельности, характеризуются недостаточным уровнем признания заслуг со стороны руководства и коллег, вероятно, существуют неудовлетворительные отношения с руководством при выполнении своих служебных задач.

Меняется статус *достигнутой идентичности*: самый высокий его показатель характерен для сотрудников с высоким уровнем организационной приверженности. Это свидетельствует о том, что личность с положительным эмоциональным отношением к своей трудовой деятельности в большей степени склонна ассоциировать себя не только с группой, но и с организацией в целом. В выборке с низким уровнем организационной приверженности показатели уровня *групповой сплоченности* выше, чем в других выборках, кроме выборки, где групповая сплоченность находится на самом высоком уровне: здесь чем выше уровень организационной приверженности, тем более высокие показатели групповой сплоченности.

Полученные результаты коррелируют с данными эмпирических исследований А.В. Сидоренкова с соавторами [5], [6]. Ими было отмечено, что процесс организационной идентификации вторичен перед групповой идентификацией, т.е. сначала личность в большей степени пытается идентифицировать себя с группой, чем с организацией, и чем больше формируется микрогрупповая, а затем и групповая идентичность, тем больше локус внимания переходит в целом на организацию и идентификацию с ней.

Был проведен качественный анализ статусов профессиональной идентичности у сотрудников с разным уровнем групповой сплоченности (табл. 2).

Таблица 2 - Распределение статусов профессиональной идентичности у сотрудников с разным уровнем групповой сплоченности

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.79.2>

Статус профессиональной идентичности	Уровни групповой сплоченности, чел.			
	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Диффузная	–	–	–	1
Навязанная	1	3	–	–
Мораторий	7	55	147	125
Достигнутая	24	68	345	451
Гиперидентичность	1	7	14	13

Данные таблицы 2 позволяют увидеть, в группе сотрудников со статусом *достигнутой идентичности* самое высокое количество испытуемых имеет высокий уровень групповой сплоченности. То есть репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координацией механизмов идентификации и обособления [3]. По мнению А.В. Сидоренкова с соавторами [5], [6] и А.Л. Бубнова, К.М. Гайдар [14], чем более личность осознает свой профессиональный уровень и приобретает определенный статус, тем легче ей идентифицировать себя с группой. Легче выстраивать взаимодействие на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях.

Проведенный анализ взаимосвязи между профессиональной идентичностью, групповой сплоченностью и организационной приверженностью у сотрудников компании показал, что существуют положительные связи статусов профессиональной идентичности на уровне $r = 0,141$ при $p \leq 0,01$ с уровнями групповой сплоченности и слабая связь на уровне $r = 0,178$ при $p \leq 0,01$ с уровнем организационной приверженности. Между уровнями групповой сплоченности и организационной приверженности выявлена умеренная связь – $r = 0,399$ при $p \leq 0,01$. Полученные результаты показывают, что профессиональная идентичность зависит в большей степени от индивидуальной саморефлексии личности в отношении своей профессии, условий и результатов труда, в то время как процесс организационной идентификации в большей степени опосредован идентификацией личности с ее референтной группой [3], [9].

Полученные результаты позволяют говорить о том, что развитие рассматриваемых феноменов может происходить как по отдельности, так и во взаимосвязи друг с другом. Так, повышение уровня организационной лояльности (приверженности) обеспечивает позитивную динамику в развитии как профессиональной, так и групповой идентификации. Сотрудники, заинтересованные в успехе организации и стремящиеся к своему профессиональному развитию в рамках конкретной организации, будут достигать больших профессиональных успехов, что в целом будет способствовать эффективности всей организации [2], [4], [7].

Заключение

Развитие профессиональной идентичности опосредуется референтной, профессиональной группой, при принятии ценностей и целей организации как своих. Групповая сплоченность развивается через принятие группы личностью, разделение ее целей и ценностей и норм поведения. Профессиональная идентичность, групповая сплоченность и организационная приверженность являются взаимосвязанными. Таким образом, намерение сотрудника работать в организации и готовность прикладывать усилия в интересах организации определяются в том числе достигнутой профессиональной идентичностью и групповой сплоченностью на уровне подразделения. Сотрудник переходит с уровня принятия своей микрогруппы на уровень принятия как бы всей группы в общем, организации в целом, также принимая ее ценности и нормы.

Обособленность подразделений компании, их размер оказывают влияние на групповую и организационную идентификацию сотрудников. Выявление значимых различий в уровнях выраженности рассматриваемых признаков позволило установить характер этих различий, который проявляется в субъективном состоянии личности, его уровне рефлексии в отношении своей профессии, группы и организации в целом.

Опираясь на данные теоретических исследований по развитию профессиональной идентичности, групповой сплоченности и организационной приверженности, а также принимая во внимания эмпирические данные, полученные в ходе исследования, можно сформировать ряд общих рекомендаций для развития профессиональной идентичности и групповой сплоченности сотрудников организации.

Рекомендации:

1. Разработка программы адаптации новых сотрудников с учетом различий в подразделениях. Для информирования и включения в коллектив большое значение имеет адаптационное обучение всех новых сотрудников, где дается информация о компании, ее истории, ключевых лицах, обязанностях и правах специалиста, стандартах работы, заработной плате и возможностях профессионального и карьерного роста. Данное обучение (форма: семинар-инструктаж, тренинг) позволяют уменьшить тревогу и напряженность нового сотрудника, повысить мотивацию, лояльность и вовлеченность сотрудников, что позволяет снизить срок адаптации к профессии и компании.

2. Реализация информационной поддержки трансляции ценностей, целей, задач компании для удаленных подразделений.

3. Совершенствование существующих и организация новых форм обратной связи, электронных форумов через сайт компании для сотрудников. Проведение на планерках и собраниях руководителями среднего звена групповой рефлексии по результатам проделанной работы: фиксирование личных успехов и тех моментов, над которыми необходимо провести работу, создание «картины» личного роста специалиста.

4. Включение в систему обучения организации тренингов (как краткосрочного обучения взрослых) для руководителей среднего звена с целью повышения квалификации в сфере управленческих навыков (общие навыки анализа и планирования, организации и делегирования, контроля и мотивирования; частные – навык конструктивной обратной связи, обучения).

5. Разработка мероприятий по вовлеченности коллектива в процессы управления и принятия решений путем организации кружков качества.

6. Разработка программы сохранения психологического здоровья сотрудников разных уровней должностей. Цель программы – создание организационных и социально-психологических условий по сохранению психологического здоровья сотрудников посредством организации событий, включающих сотрудников в коллективный субъект организации, информирование сотрудников о важности сохранения психологического здоровья, организация психологической поддержки сотрудников в реализации профессионального потенциала и социальной интеграции, оптимизации психологического климата в коллективе.

Осуществление данных рекомендаций будет способствовать развитию профессиональной идентичности и групповой сплоченности сотрудников организации и, соответственно, организационной приверженности. Долгосрочный эффект возможен при условии реализованной системы подбора и обучения персонала разного уровня, действующей и эффективной системы стимулирования и мотивации сотрудников, проведения мероприятий по формированию корпоративной культуры организации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Кочеткова А. И. Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — М.: Юрайт. — 6-е изд., испр. и доп. — 2024. — 791 с.
2. Карабанова О. А. Личностная идентичность как основа построения профессиональной и семейной карьер в условиях неопределённости / О. А. Карабанова, Е. И. Захарова, Ю. А. Старостина // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. — 2021. — № 3. — С. 6–23.
3. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов / Л.Б. Шнейдер. — М.: Юрайт. — 2-е изд., перераб. и доп. — 2022. — 328 с.
4. Кравчук И. А. Сплоченность группы как фактор повышения эффективности трудовой деятельности коллектива / И. А. Кравчук, С. Р. Зенина // Теория и практика современной науки. — 2018. — № 12 (42). — С. 237–240.
5. Сидоренков А. В. Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации / А. В. Сидоренков, О. Ю. Шипитько, Д. Е. Штильников и др. // Организационная психология. — 2019. — Т. 9. — № 3. — С. 74–102.
6. Сидоренков А. В. Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах / А. В. Сидоренков, В. А. Дорофеев // Социальная психология и общество. — 2016. — Т. 7. — № 3. — С. 60–75. — DOI: 10.17759/sps.2016070305.
7. Dai K. Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice / K. Dai, X. Qin // Open Journal of Social Sciences. — 2016. — Vol. 4. — P. 46–57.
8. Азаренок Н. В. Связь профессиональной идентичности сотрудников с их приверженностью организации и типом организационной структуры / Н. В. Азаренок // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. — М.: Институт психологии РАН. — 2018. — С. 899–911.
9. Закервашевич М. И. Факторы групповой сплоченности: опыт эмпирической типологизации / М. И. Закервашевич // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар. науч.-практ. конф. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. — 2016. — С. 207–212.
10. Авдоница Н. С. К вопросу об определении профессиональной идентичности / Н. С. Авдоница // Вестн. Сургутского государственного педагогического университета. — 2017. — № 5(50). — С. 205–209.
11. Козлов В. В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / В. В. Козлов, В. А. Мазил, Н. П. Фетискин. — М.: Институт психотерапии и клинической психологии. — Изд. 2-е доп. и перераб. — 2018. — 720 с.
12. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминьяк // Менеджер по персоналу. — 2006. — №4. — С.34–40.
13. Гофман О. О. Сравнительный анализ профессиональной идентичности у специалистов разных профессиональных групп / О. О. Гофман // Общество: социология, психология, педагогика. — 2016. — № 4. — С. 89–91.
14. Бубнов А. Л. Социальная идентичность и групповая идентичность: возможности понятийной дифференциации / А. Л. Бубнов, К. М. Гайдар // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований: материалы 2-й Всерос. нац. науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. — Комсомольск-на-Амуре: Комсомольский-на-Амуре государственный университет. — 2019. — С. 61–64.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Kochetkova A.I. Organizational behavior i organizacionnoe modelirovanie: uchebnik i praktikum dlja vuzov [Organizational behavior and organizational modeling: textbook and workshop for universities] / A.I. Kochetkova, P.N. Kochetkov. — Moscow: Yurait Publishing House. — 6th ed., rev. and add. — 2024. — 791 p. [in Russian]
2. Karabanova O. A. Lichnostnaja identichnost' kak osnova postroenija professional'noj i semejnoj kar'er v uslovijah neopredel'jonnosti [Personal identity as a basis for professional and family careers under uncertainty] / O. A. Karabanova, E. I. Zakharova, J. A. Starostina // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Serija: Psihologicheskie nauki [Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences]. — 2021. — No. 3. — P. 6–23. [in Russian]
3. Schneider L. B. Psihologija identichnosti: uchebnik i praktikum dlja vuzov [Psychology of identity: textbook and workshop for universities] / L. B. Schneider. — Moscow: Yurait Publishing House. — 2nd ed., rev. and add. — 2022. — 328 p. [in Russian]
4. Kravchuk I. A. Splochnost' gruppy kak faktor povyshenija jeffektivnosti trudovoj dejatel'nosti kollektiva [Group cohesion as a factor in increasing the efficiency of the team's work activity] / I. A. Kravchuk, S. R. Zenina // Teorija i praktika sovremennoj nauki [Theory and practice of modern science]. — 2018. — No. 12 (42). — P. 237–240. [in Russian]
5. Sidorenkov A. V. Razrabotka instrumentarija izuchenija identifikacii rabotnikov v organizacii [Development of tools for the study of employee identity in the organization]. / A. V. Sidorenkov, O. Yu. Shipitko, D. E. Shtilnikov et. al // Organizacionnaja psihologija [Organizational psychology]. — 2019. — Vol. 9. — No. 3. — P. 74–102. [in Russian]

6. Sidorenkov A. V. Sootnoshenie gruppovoj, mikrogruppovoj i mezhlichnostnoj identichnosti rabotnikov v proizvodstvennyh gruppah [Interrelation of group, micro-group and interpersonal identities of employees in production groups] / A. V. Sidorenkov, V. A. Dorofeev // Social'naja psihologija i obshhestvo [Social psychology and society]. — 2016. — Vol. 7. — No. 3. — P. 60–75. — DOI: 10.17759/sps.2016070305. [in Russian]
7. Dai K. Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice / K. Dai, X. Qin // Open Journal of Social Sciences. — 2016. — Vol. 4. — P. 46–57.
8. Azaryonak N. V. Svjaz' professional'noj identichnosti sotrudnikov s ih priverzhennost'ju organizacii i tipom organizacionnoj struktury [The relationship of professional identity of staff with their commitment to the organization and the type of organizational structure] / N. V. Azaryonak // Sovremennoe sostojanie i perspektivy razvitija psihologii truda i organizacionnoj psihologii [Current state and prospects of development of labor psychology and organizational psychology]. — Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. — 2018. — P. 899–911. [in Russian]
9. Zakervashevich M. I. Faktory gruppovoj splochnosti: opyt jempiricheskoj tipologizacii [Factors of group cohesion: the experience of empirical typologization] / M. I. Zakervashevich // Diagnostika i prognozirovanie social'nyh processov: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf [Diagnostics and forecasting of social processes: materials of the international scientific and practical conference]. — Belgorod: Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov. — 2016. — P. 207–212. [in Russian]
10. Avdonina N. S. K voprosu ob opredelenii professional'noj identichnosti [To the issue of definition of professional identity] / N. S. Avdonina // Vestn. Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta [Bulletin of the Surgut State Pedagogical University]. — 2017. — No. 5(50). — P. 205–209. [in Russian]
11. Kozlov V. V. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]. / V. V. Kozlov, V. A. Mazilov, N. P. Fetiskin. — Moscow: Institute of Psychotherapy and Clinical Psychology. — 2nd ed., add and reprint. — 2018. — 720 p. [in Russian]
12. Dominyak V. I. Organizacionnaja lojal'nost': osnovnye podhody [Organizational loyalty: basic approaches] / V. I. Dominyak // Menedzher po personalu [HR Manager]. — 2006. — No. 4. — P. 34–40. [in Russian]
13. Gofman O. O. Sravnitel'nyj analiz professional'noj identichnosti u specialistov raznyh professional'nyh grupp [Comparative analysis of professional identity among specialists of different professional groups]. / O. O. Hoffman // Obshhestvo: sociologija, psihologija, pedagogika [Society: sociology, psychology, pedagogy]. — 2016. — No. 4. — P. 89–91. [in Russian]
14. Bubnov A. L. Social'naja identichnost' i gruppovaja identichnost': vozmozhnosti ponjatijnoj differenciacii [Social identity and group identity: possibilities of conceptual differentiation]. / A. L. Bubnov, K. M. Gaidar // Molodezh' i nauka: aktual'nye problemy fundamental'nyh i prikladnyh issledovanij materialy 2-j Vseros. nac. nauch. konf. studentov, aspirantov i molodyh uchenyh [Youth and science: actual problems of fundamental and applied research: materials of the second All-Russian. National scientific conf. of students, graduate students and young scientists]. — Komsomolsk-on-Amur: Komsomolsk-on-Amur State University. — 2019. — P. 61–64. [in Russian]