

УДК: 159.9

СООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЯЗАННОСТИ

Миросенко О.Е., Липатов С.А.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Аннотация

В статье представлены результаты исследования соотношения личностных и социальных факторов формирования организационной привязанности. Дизайн исследования включал 2 этапа, комбинацию качественных и количественных методов. В первом этапе приняли участие 63 сотрудника разных компаний: 29 мужчин (46%) и 34 женщины (54%) в возрасте от 18 до 60 лет. Распределение по возрасту составило: 47% 18-25 лет, 31% 26-35 лет, 9% 36-45 лет, 13% 46-60 лет. Распределение по стажу работы в организации: 29% работают в своей компании меньше 1 года, 40% 1-3 года, 9% 3-5 лет, 13% 5-10 лет, 9% больше 10 лет. Для измерения полученных результатов использовались методики: переведенная и адаптированная нами методика организационной привязанности [Scrima, 2014], методика оценки организационной идентификации по Крейнеру и Эшфору, шкала доверия к организации Габарро и Атоса, опросник «Потребности в привязанности», переведенная и адаптированная Р.К. Несмеяновой под руководством С.А. Липатова. Статистические методы: корреляционный анализ. Во втором этапе исследования приняли участие 14 сотрудников разных компаний: 8 мужчин (57 %) и 6 женщин (43%) в возрасте от 21 до 35 лет. Продолжительность работы на текущем месте работы составила от 11 месяцев до 5 лет. Для измерения полученных результатов использовалась транскрибация записи интервью (с согласия респондентов) с последующим тематическим анализом [Бусыгина, 2015]. Полученные данные показали, что на формирование организационной привязанности и ее соотношения с видами организационной идентификации могут влиять следующие группы факторов: личные установки респондентов, проявляющиеся в формулировании собственных желаний и планировании своей профессиональной линии развития, критерии в оценке организации, представления о ценностях как основе общения, понимание организационной привязанности как личностные факторы; вклад организации в жизнь сотрудников как социальный фактор.

Ключевые слова

Организационная привязанность, организационная идентификация, доверие к организации, социальная психология.

Введение

В последние 20 лет психоаналитическая теория привязанности Дж.Бowlby, изначально относящаяся к возрастной психологии [Bowlby, 1973, 1980], стала рассматриваться в организационном контексте [Ryan, 2014, Scrima, 2014, Scrima 2015]. Согласно теории привязанности, в результате взаимодействия со значимым взрослым в раннем детстве у человека складывается определенный тип привязанности, который сохраняется в его отношениях с окружающими на протяжении его дальнейшей жизни. Данное положение в применении к организации означает, что человек может выстраивать свои отношения в рабочем коллективе согласно типам привязанности, которые у него складываются в данной организации. Эмпирические данные в этой сфере очень немногочисленны, поэтому природа формирования организационной привязанности и ее связь с другими конструктами остается почти неизученной.

В рамках социальной психологии встречается близкий по значению конструкт, изученный в большем объеме: организационная идентификация. [Базаров, 2005, ван Дик, 2006, Липатов, 2006, 2010, 2011, 2015; Ashfort, Mael, 2012, Riketta, 2005]. Вопрос соотношения организационной привязанности и организационной идентификации остается открытым, поэтому при изучении данных конструктов первостепенной задачей выступает их сравнение с целью исключения гипотезы, что речь идет об одном и том же феномене. Расширенная модель идентификации Крейнера и Эшфорта включает в себя четыре типа идентификации, которые по описанию схожи с типами привязанности: идентификация, дезидентификация, амбивалентная идентификация и нейтральная идентификация [Kreiner, 2004]. Можно предположить, что идентификация имеет более выраженный когнитивный компонент, а привязанность – аффективный, однако точное содержательное соотношение данных составляющих в этих конструктах не определено, поэтому мы не можем однозначно сказать, как они соотносятся между собой, могут ли они быть связаны.

Цель данной работы: сравнить конструкты организационной привязанности и организационной идентификации между собой с целью утверждения уникальности организационной привязанности как феномена; выявить факторы, влияющие на формирование типа организационной привязанности и ее взаимосвязь с видами организационной идентификации.

Описание выборки исследования

В первом этапе количественном этапе приняли участие 63 сотрудника разных компаний: 29 мужчин (46%) и 34 женщины (54%) в возрасте от 18 до 60 лет. Распределение по возрасту составило: 47% 18-25 лет, 31% 26-35 лет, 9% 36-45 лет, 13% 46-60 лет. Распределение по стажу работы в организации: 29% работают в своей компании меньше 1 года, 40% 1-3 года, 9% 3-5 лет, 13% 5-10 лет, 9% больше 10 лет. Во втором качественном этапе исследования приняли участие 14 сотрудников разных компаний: 8 мужчин (57%) и 6 женщин (43%) в возрасте от 21 до 35 лет. Продолжительность работы на текущем месте работы составила от 11 месяцев до 5 лет.

Модель идентификации Крейнера и Эшфорта включает в себя четыре типа идентификации, которые по описанию схожи с типами привязанности. Можно предположить, что идентификация имеет более выраженный когнитивный компонент, а привязанность – аффективный, однако точное соотношение данных составляющих в этих конструктах не определено, поэтому мы не можем однозначно сказать, как они соотносятся между собой, могут ли они быть связаны. Исследований возможной связи типов идентификации и типов привязанности работников ранее не проводилось. Исследований по связи организационной привязанности и организационной приверженности практически нет, и полученные в них эмпирические данные не предоставляют информацию о характере соотношения видов организационной приверженности и типами привязанности сотрудников.

Доверие можно определить как степень открытости между двумя людьми, когда человек может быть уверен в поступках другого. По отношению к организации и рабочему коллективу у сотрудника также может проявляться доверие. В деловых отношениях выделяют пять основных условий доверия: убеждение в честности, доброта мотивов и намерений, поведенческая предсказуемость, открытость и искренность другой стороны [Липатов, Синчук, 2015; Gabarro, 1976]. Можно предположить, что доверие является важным фактором в формировании типа организационной привязанности и организационной идентификации, так как доверительный тип отношений может обеспечивать определенный уровень открытости и готовности быть включенным в жизнь организации.

Потребность в идентификации определяется как индивидуальная склонность к определению себя в терминах членства в группе. При высоком уровне потребности в идентификации человек склонен идентифицировать себя с группой членства и стремится к единству с ней. Потребность в идентификации выступает как показатель баланса между желанием быть включенным в жизнь группы и сохранять свою обособленность. Этот показатель может быть важен в качестве индивидуальной предрасположенности к включенности в жизнь группы, в том числе

и рабочей, и может служить индивидуальным фактором развития того или иного типа организационной привязанности и организационной идентификации [Mayhew, 2010].

В рамках данной работы на первом этапе исследования мы остановимся, в первую очередь, на соотношении конструкторов организационной привязанности и организационной идентификации, однако будем учитывать переменные доверия в организации и потребности в идентификации в силу их смысловой близости к затронутой нами проблематике. Полученные данные будут основой для построения второго этапа исследования и более детального рассмотрения характера соотношения между данными конструкторами и факторами, влияющими на них.

Методы и организация исследования

Для исследования был выбран многоэтапный последовательный дизайн, который представляет собой комбинацию двух методов: в данном случае, количественный (предшествующий) и качественный (основной). В начале количественный метод способствовал выделению критерия для отбора выборки или сужения фокуса в изучении феномена, после чего проводилось глубинное исследование через качественный метод с целью понять смысловую часть изучаемого феномена [Липатов, 2017; Morgan, 2013].

Психодиагностические методики, используемые на первом количественном этапе исследования:

1. Переведенная нами методика организационной привязанности [Scrima, 2014]. Прямой и обратный перевод осуществлялся с помощью экспертов, свободно владеющих английским и русским языком. Методика позволяет оценивать различия работников в типах привязанности в организации. Методика содержит 18 утверждений, которые испытуемому предлагается оценить по пятибалльной шкале. На каждый тип привязанности выделено 6 утверждений, баллы по которым суммируются.

2. Методика оценки организационной идентификации по Крейнеру и Эшфору. Методика оценки организационной идентификации состоит из 24 утверждений, респондент оценивает свою степень согласия с каждым из которых по семибалльной шкале. К каждому виду идентификации относятся 6 суждений. Ответы каждого испытуемого суммируются соответственно ключу. Максимальный балл для каждого вида организационной идентификации – 42, минимальный – 7.

3. «Шкала доверия к организации» Габарро и Атоса, переведена на русский язык Б.Г. Ребузевым. Формулировки пунктов шкалы доверия соответствуют пяти основным условиям доверия в деловых взаимоотношениях: убеждений в честности, поведенческой предсказуемости, доброте мотивов и намерений, открытости и искренности другой стороны.

4. Опросник «Потребности в привязанности», переведенный Р.К. Несмеяновой под руководством С.А. Липатова. Опросник состоит из 11 утверждений, каждое из которых согласовывается с одной из шкал. Первая шкала измеряет желание идентифицировать себя с группой, вторая – ощущение идентификации с группой, в которой индивид состоит. Потребность в идентификации рассчитывается как разница между желанием идентификации и ее ощущением.

Для качественного исследования был выбран метод полуструктурированного интервью с последующим тематическим анализом ответов респондентов [Бусыгина, 2015]. Вопросы интервью приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Вопросы интервью

Исследовательские вопросы	Вопросы для респондентов
1. Опыт социализации в группах, семье.	<p>Какой момент был Вашим первым опытом вхождения в группу? Как это было?</p> <p>Как складывались Ваши отношения в разных группах: детский сад, школа, университет, рабочий коллектив, компания друзей?</p> <p>Как складывались отношения в предыдущих местах работы? Почему ушли с предыдущего места работы?)</p> <p>Есть ли у Вас братья и сестры? Как бы Вы описали типичный для Вашей семьи пример совместной деятельности: когда есть какая-то общая задача и нужно ее решить совместно? Как в данных ситуациях обычно действовали Вы?</p>
2. Формирование отношений в рабочем коллективе.	<p>Когда Вы пришли в коллектив, какая там была атмосфера? Как Вас приняли? Расскажите, пожалуйста, о том, как развивались Ваши отношения в рамках данного коллектива.</p> <p>Как Вы думаете, если исходить из предположения, что у каждого в команде есть своя роль, свое особое значение, то как бы вы описали свою роль? Что бы команда потеряла, если бы Вы ушли? (помимо прямого исполнения должностных обязанностей)</p>
3. Формирование отношения к организации.	<p>Когда Вы только знакомились с организацией, на что Вы обращали внимание? Уже имея опыт работы в организации, на что бы Вы обращали внимание сейчас? Если вернуться в прошлое, какой бы совет Вы себе дали в самом начале работы в данной организации?</p> <p>Как Вы оцениваете деятельность организации в целом? Что позволяет Вам гордиться организацией, а что испытывать стеснение?</p>
4. Желаемое будущее раньше и сейчас. Место работы в жизни.	<p>Планировали ли вы свою карьеру? Как Вы видели развитие своего профессионального пути? Как соотносится Ваша работа в организации с этим планом? Как Вы видите свое дальнейшее развитие в профессиональной сфере на настоящий момент, чего бы Вам хотелось?</p> <p>Бывают разные сферы жизни – работа, учеба, личная жизнь, увлечения и др. Сложно уделить время всему в разной степени... Какие сферы являются для Вас приоритетными сейчас? Как много получается уделять времени каждой из них? В чем может помочь работа в организации сейчас, а в чем мешает?</p>
5. Определение организационной привязанности.	<p>Существуют разные взгляды на организационную привязанность... Опишите, пожалуйста, как Вы сами понимаете, что такое организационная привязанность? Насколько она важна для Вас?</p>

Результаты исследования

Первый этап исследования: количественное исследование

Данная часть исследования позволила выявить взаимосвязи между следующими переменными: видами организационной идентификации, видами организационной привязанности, доверием в организации и потребности человека в идентификации. Были установлены взаимосвязи между следующими конструктами.

1. Типами организационной привязанности и видами организационной идентификации: положительные связи между избегающим типом привязанности и амбивалентной идентификацией; избегающим типом привязанности и нейтральной идентификацией; избегающим типом привязанности и дезидентификацией; амбивалентным типом привязанности и амбивалентной идентификацией и дезидентификацией; выявлена тенденция связи между амбивалентным типом привязанностью и нейтральной идентификацией; отсутствие связи между идентификацией и безопасным типом привязанности (таблица 2).

Таблица 2 – Коэффициенты корреляции между типами привязанности и видами идентификации

	Амбивалентная идентификация	Нейтральная идентификация	Дезидентификация	Идентификация
Безопасный тип привязанности	-,117	-,223	-,118	,207
Избегающий тип привязанности	,310*	,393**	,376**	-,123
Амбивалентный тип привязанности	,429**	,338*	,399*	-,002

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).
 **. Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

2. Типами организационной привязанности и доверием в организации: доверие в организации связано с безопасным типом привязанности положительно, а с избегающим и амбивалентными типами отрицательно (таблица 3).

Таблица 3 – Коэффициенты корреляции между типами организационной привязанности и доверием в организации

	Доверие
Безопасный тип привязанности	,259*
Избегающий тип привязанности	-,214
Амбивалентный тип привязанности	-,254*

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).
 **. Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

3. Видами организационной идентификации и доверия в организации: обнаружена отрицательная связь между амбивалентной, нейтральной идентификацией, дезидентификацией и доверием, положительная связь между идентификацией и доверием (таблица 4).

Таблица 4 – Коэффициенты корреляции между типами организационной привязанности и доверием в организации

	Доверие
Безопасный тип привязанности	,259*
Избегающий тип привязанности	-,214
Амбивалентный тип привязанности	-,254*

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).
 **. Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

4. Видов организационной идентификации и потребности в идентификации: обнаружена тенденция к положительной связи между идентификацией и потребностью в идентификации и отрицательная между отсутствием потребности в идентификации и дезидентификацией, нейтральной и амбивалентной идентификацией.

Таблица 5 – Коэффициенты корреляции между видами организационной привязанности и потребностью в идентификации

	Потребность в идентификации
Амбивалентная идентификация	-,135
Нейтральная идентификация	-,235
Дезидентификация	-,272*
Идентификация	,133

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).
 **. Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

5. Типами организационной привязанности и потребности в идентификации: отсутствие взаимосвязи между типами привязанности в организации и потребностью в идентификации (таблица 6).

Таблица 6 – Коэффициенты корреляции между типами организационной привязанности и потребностью в идентификации

	Потребность в идентификации
Безопасный тип привязанности	-,67
Избегающий тип привязанности	-,135
Амбивалентный тип привязанности	-,118*
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).	
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).	

Результаты данного исследования показали, что конструкты организационной привязанности и организационной идентификации различаются. Существует взаимосвязь между отдельными видами данных конструктов, однако ее нельзя определить линейно. Несмотря на обнаружение тенденции к взаимосвязи между амбивалентным, избегающим типом привязанности и дезидентификацией, нейтральной и амбивалентной идентификацией, связи между идентификацией и безопасным типом привязанности не было установлено. И организационная идентификация, и привязанность к организации имеют тенденции к связи с доверием в организации, который можно считать характеристикой отношений в коллективе. Однако связь с потребностью в идентификации, которую можно определить как внутренний конструкт личности, прослеживается только у организационной идентификации.

Можно предположить, что амбивалентный и избегающий тип привязанности связан с нейтральной, амбивалентной идентификацией и дезидентификацией в силу наличия сложностей в образовании одного из данных конструктов, который в дальнейшем может оказывать влияние на другой. Однако непонятным остается отсутствие связи безопасного типа привязанности и идентификации с организацией. Результаты об отсутствии данной связи позволяют предположить, что существуют дополнительные факторы, влияющие на характер взаимодействия этих конструктов.

Второй этап исследования: качественное исследование

Анализ интервью проводился отдельно по каждому из 5 блоков. В результате анализа в каждом блоке выделялся список тем в рассказе респондентов, затем составлялся список категорий, покрывающий все темы в блоке и по ним происходило сравнение двух групп респондентов: группы 1 (безопасный тип привязанности и идентификация) и группа 2 (безопасный тип привязанности и амбивалентная, нейтральная идентификация, дезидентификация). В силу того, что объем результатов по каждой категории довольно большой, для обсуждения будут выделены только данные, являющиеся значимыми для интересующей нас проблематики, предположительно выступающие основой в различиях соотношения между безопасным типом организационной привязанности и идентификацией.

Полученные различия между группами могут быть представлены в наглядном виде в форме таблицы 7.

Различия по группам были обнаружены по следующим категориям: в группе с безопасной привязанностью и идентификацией встречалось восприятие группы через призму групповых и личных ценностей, в то время как у группы без идентификации категория ценностей в описании отношений с группами не встречалась. Это может быть связано с более рефлексивной позицией группы с идентификацией и выделения ценностей как важного критерия при оценке общения с другими. Во второй группе упоминание такой категории отсутствует. В группе с идентификацией прослеживается следующая тенденция: респонденты формулируют свои желания в позитивной форме, то есть выделяют то, чего они хотели бы получить как конкретную цель. В группе с отсутствием идентификации желания сформулированы в отрицательной

форме, скорее по избегающему принципу: нежелание чего-то, желание уйти и др. Возможно, данный механизм может ложиться в основу различия данных групп, так как это разные установки на личностном уровне: стремление войти в группу и стремление избежать вхождения в нее. Но несмотря на это по методикам организационной привязанности у обеих групп определен безопасный тип привязанности. Возможно, эта установка может действовать не на уровне межличностного общения, а на уровне восприятия себя в группе. Различия в выделении ценностей и стратегии формулирования своих желаний можно отнести к личностным факторам, влияющим на формирование организационной привязанности и организационной идентификации.

Таблица 7 – Различия между группами респондентов по выделенным критериям

Критерии	Группа 1	Группа 2
Категория личных и групповых ценностей в рассказе	Присутствует	Отсутствует
Формулировка собственных желаний	Позитивно сформулированные желания («я хочу»)	Отрицательно сформулированные желания («я не хочу»).
Важные критерии в оценке организации и ее деятельности	Отношения в коллективе; Вклад в общий результат; Важность людей в работе; Важность внешних качеств организации.	Оценка содержательной стороны деятельности; Возможность личной реализации в компании; Управление в организации.
Ощущение вклада компании в жизнь	Присутствует	Отсутствует
Наличие планирования карьеры в настоящий момент	Присутствует	Отсутствует
Определение организационной привязанности	Эмоциональное отношение к организационной привязанности.	Отсутствие понимания организационной привязанности / определение организационной привязанности на уровне конкретных действий.

В подходе к организации для группы с идентификацией наиболее важными параметрами являются отношения в коллективе и их личный вклад в общий результат. Отдельно представители данной группы выделяют важность людей в работе и характер отношений между коллегами как фактор выбора работы. Для группы с отсутствием идентификации наиболее важными критериями оказались оценка содержательной деятельности компании, возможность личной реализации в организации, характер управления в организации и личность отдельных сотрудников. Выделение данных параметров является похожим по смыслу на коллективистский и индивидуалистичный подходы: в группе с идентификацией для респондентов в восприятии организации важны именно внутренние взаимосвязи и внутренняя культура компании, в то время как для группы с отсутствием идентификации работа представляется больше площадкой для реализации собственных возможностей, а отдельные параметры компании скорее как содержание личной деятельности.

Несмотря на различие в подходах к восприятию отдельных критериев компании, в группе с идентификацией чаще упоминается важность внешних качеств организации: ее статус и престиж в глазах других. Так как данные критерии упоминались на стадии выбора компании, то это предположительно является характеристикой личных стремлений респондентов. Возможно, для представителей данной группы ее статус важен в контексте восприятия себя: так как существует ориентация на вхождение в группу, то есть желание признания принятой в мире как составляющая Я-концепции человека. В то время как в группе с отсутствием стремления к вхождению в группы ее внешние качества остаются второстепенными, главным в компании является возможность достижения личных целей.

В группе с идентификацией у респондентов отмечается ощущение вклада компании в их жизнь. В группе с отсутствием идентификации таких тем не озвучивалось, что может говорить либо об отсутствии заботы компании о собственных работниках, либо о несовпадении личных запросов и целей сотрудников с тем, что может предложить компания. В первой группе с идентификацией у респондентов преимущественно выделяется планирование профессионального развития в настоящий момент, во второй группе большинство респондентов говорят об отсутствии карьерных планов. Такая тенденция позволяет предположить, что наличие представления о собственном профессиональном будущем и активное планирование карьерного развития может быть связано с формированием идентификации с организацией: у респондентов, которые осознают линию своего профессионального пути, есть больше возможностей включить компанию в свою Я-концепцию, нежели у респондентов, не имеющих четкого представления о желаемой карьере.

Респонденты из первой группы определяли привязанность к организации более развернуто по сравнению со второй группой. В определениях группы с идентификацией присутствовало больше тем, связанных с эмоциональным отношением к организации. В группе с отсутствием идентификации либо не было понимания феномена организационной привязанности, либо давалось определение на уровне действий, которые должен совершать работник в случае привязанности. Можно предположить, что в представлениях респондентов из первой группы присутствует привязанность к организации как более объемный и насыщенный личностным смыслом конструкт. Понять первичность опыта идентификации с организацией или представления об эмоциональной включенности в жизнь группы не представляется возможным в рамках данного исследования, однако наличие более четкого эмоционально насыщенного представления о привязанности к компании может выступать критерием различия между двумя группами.

Заключение

Тема соотношения личностных и социальных факторов в формировании организационной привязанности в отечественной психологии является малоизученной, однако запрос на развитие этого направления существует: лучшее понимание природы данного конструкта, механизмов и динамики его развития может помочь компаниям более грамотно и эффективно осуществлять работу с человеческим ресурсом в организации, а социальной и организационной психологии лучше понять специфику принадлежности человека к социальной группе, связанной с профессиональной деятельностью. Проведенное нами исследование является попыткой изучения данной проблематики.

В ходе проведенного нами исследования было отмечено отсутствие взаимосвязи между безопасным типом привязанности в организации и организационной идентификации, что послужило основанием для изучения данного случая на более глубинном уровне. Полученные данные показали, что на формирование организационной привязанности и ее соотношения с видами организационной идентификации могут влиять следующие группы факторов: личные установки респондентов, проявляющиеся в формулировании собственных желаний и планировании своей профессиональной линии развития, критерии в оценке организации, представления о ценностях как основе общения, понимание организационной привязанности как личностные факторы; вклад организации в жизнь сотрудников как социальный фактор. Выделенные факторы позволяют нам предположить, что при формировании взаимосвязи между организационной привязанностью и организационной идентификацией действительно присутствует дополнительные факторы, детерминирующие характер этой связи. В дальнейшем важным этапом для проверки вклада данных переменных в определение характера организационной привязанности станет количественное исследование на более широкой выборке.

С практической точки зрения, результаты данной работы могут быть полезны для работодателей, так как выделенные личностные факторы, которые по нашим предположениям могут оказывать влияние на характер организационной привязанности, могут учитываться как на

этапе ассессмента, так и в процессе диагностики сотрудников компании и работы с ними. Выделенный социальный фактор может стать важным критерием в процессе формирования внутренней политики компании в отношении своих сотрудников и стать причиной для исследования потребностей сотрудников и участия в их удовлетворении как вклада в развитие человеческого капитала.

Библиография

1. Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях [Электронный ресурс]// Российский психологический журнал. 2005. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/protsessy-sotsialnoy-identichnosti-v-organizatsiyah> (Дата обращения: 09.06.2024).
2. Бусыгина Н.П. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. П. Бусыгина. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 423 с.
3. Дик ван Р. Преданность и идентификация в организации. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – 142 с.
4. Липатов С.А. Социальная идентичность работников и межгрупповые отношения в организации // Социальная психология в стенах РГСУ: коллективная монография / Под ред. Е.А. Петровой. – М.: РИЦ АИМ, 2006. – С. 81-88.
5. Липатов С.А., Ловаков А.В. Исследование организационной идентификации в зарубежной психологии// Национальный психологический журнал. – 2010. – № 1(3). – С. 70-75.
6. Липатов С.А., Ловаков А.В. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие. // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т.8, №2. – С. 69-80.
7. Липатов С.А., Синчук Х.И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций). // Организационная психология. – 2015. – Т.5. №4. – С. 6-28.
8. Липатов С.А. Стратегия «смешанных методов» (mix methods research) в диагностике организационной культуры // Инновационные ресурсы социальной психологии: теории, методы, практики: Сборник научных работ / Отв. ред. О.В.Соловьева, Т.Г. Стефаненко. – М., 2017. – С. 229-235.
9. Ashforth B.E., Mael F. Social identity theory and the organization // The Academy of Management Review. – 1989. – Vol. 14. – No1. – P. 20–39.
10. Ashfort B.E., Mael, F. The theory of social identity in the context of organization. Organizational psychology. – 2012. – 2 (1). – P. 4–27.
11. Bowlby, J. Attachment and loss. Vol. 2: Separation: anxiety and anger. New York: Basic Books, 1973. – 456 p.
12. Bowlby, J. Attachment and loss, Vol. 3: Loss, sadness and depression. New York: Basic Books, 1980. – 472 p.
13. Glen E.Kreiner, Blake E. Ashforth. Evidence toward an expanded model of organizational identification. // Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. – 2004. – No25. – P. 1-27.
14. David Morgan. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. SAGE Publications, Inc; 1 edition, 2013. – p. 288.
15. Riketta M., Dick van R. Foci of attachment in organizations: A metaanalytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment // Journal of Vocational Behavior. – 2005. – Vol.67. – No3. – P. 490–510.
16. Ryan J. Do individual attachment styles in workplace affect a follower's job satisfaction, engagement and commitment? [Электронный ресурс]// Dublin Business School, 2014. URL:

http://esource.dbs.ie/bitstream/handle/10788/2127/hdip_ryan_j_2014.pdf?sequence=1. (Дата обращения: 09.06.23)

17. Scrima F. The convergent-discriminant-validity of the Workplace Attachment. // Journal of Environmental Psychology. –2015. –№24 –P. 24-29.

18. Scrima F., Rioux L., Lorito L. Three-factore structure of adult attachment in the workplace: comparison of British, French, and Italian samples.// Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology. – 2014. –№115, 2. – P. 627-642.

RELATIONSHIP OF PERSONAL AND SOCIAL FACTORS IN THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL ATTACHMENT

Mirosenko O.E., Lipatov S.A.

Lomonosov Moscow State University

Abstract

The article presents the results of a study of the relationship between personal and social factors in the formation of organizational attachment. The research design included 2 stages, a combination of qualitative and quantitative methods. The first stage was attended by 63 employees of different companies: 29 men (46%) and 34 women (54%) aged from 18 to 60 years. The age distribution was: 47% 18-25 years old, 31% 26-35 years old, 9% 36-45 years old, 13% 46-60 years old. Distribution by length of service in the organization: 29% have been working in their company for less than 1 year, 40% for 1-3 years, 9% for 3-5 years, 13% for 5-10 years, 9% for more than 10 years. To measure the results obtained, the following methods were used: the method of organizational attachment translated and adapted by us [Scrima, 2014], the method for assessing organizational identification according to Kreiner and Ashfor, the Gabarro and Athos scale of trust in the organization, the Attachment Needs questionnaire, translated and adapted by R.K. Nesmeyanova under the leadership of S.A. Lipatova. Statistical methods: correlation analysis. The second stage of the study involved 14 employees of different companies: 8 men (57%) and 6 women (43%) aged from 21 to 35 years. The duration of work at the current place of work ranged from 11 months to 5 years. To measure the results obtained, we used transcription of the interview recording (with the consent of the respondents) followed by thematic analysis [Busygina, 2015]. The data obtained showed that the formation of organizational attachment and its relationship with types of organizational identification can be influenced by the following groups of factors: personal attitudes of respondents, manifested in formulating their own desires and planning their professional development line, criteria in assessing the organization, ideas about values as the basis of communication, understanding organizational attachment as personal factors; the organization's contribution to the lives of employees as a social factor.

Keywords

Organizational attachment, organizational identification, trust in the organization, social psychology.