

Негативные последствия организационной идентификации работника: роль трудоголизма

А.В. ЛОВАКОВ*,
НИУ ВШЭ, Москва, Россия, lovakov@hse.ru

В предыдущих исследованиях показано, что сильное чувство идентификации работника с организацией имеет ряд позитивных как для работника, так и для организации коррелятов. Однако в ряде недавних исследований получены эмпирические доказательства наличия у организационной идентификации негативных коррелятов. В данном исследовании изучается связь организационной идентификации и благополучия работника, а именно, тестируется предположение о медиативной роли трудоголизма. Результаты, полученные с помощью опроса 1783 работников крупной российской организации, показали, что уровень организационной идентификации работника способствует увеличению для него чрезмерности и навязчивости работы, что, в свою очередь, способствует увеличению его эмоционального истощения и конфликта между семьей и работой. Данные результаты демонстрируют двойственную роль идентификации работника с организацией, эмпирически показывают наличие у организационной идентификации потенциальных негативных последствий, а также объясняют один из механизмов их возникновения.

Ключевые слова: организационная идентификация, трудоголизм, удовлетворенность работой, эмоциональное истощение, конфликт между семьей и работой.

Введение

Между работниками и организациями существует психологическая связь, выражающаяся в идентификации работника с организацией, в которой он работает [8]. Организационная идентификация

определяется как «... восприятие сходства или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах той организации, членом которой он является» [20, с. 104]. Многочисленными исследованиями показано, что сильное чувство идентификации работника

Для цитаты:

Ловаков А.В. Негативные последствия организационной идентификации работника: роль трудоголизма // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 51–66. doi:10.17759/sps.2017080204

* Ловаков Андрей Владимирович — младший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, lovakov@hse.ru

с организацией имеет ряд позитивных для работника коррелятов. Идентифицирующие себя с организацией работники больше удовлетворены работой, чаще демонстрируют экстраролевое поведение, меньше склонны к увольнению [27; 29], характеризуются более высоким уровнем психологического и физического благополучия [32]. Все это полезно для организации, так как делает ее более конкурентоспособной. Однако исключительно позитивный взгляд на организационную идентификацию является односторонним. В ряде теоретических работ отмечалось, что сильное чувство привязанности к организации может иметь негативные эффекты как для самого работника, так и для организации [12; 26]. А в недавних работах приводятся и эмпирические доказательства наличия у организационной идентификации негативных коррелятов [9; 18], однако исследования их механизмов на данный момент пока еще единичны. В данной работе исследуется связь организационной идентификации и благополучия работника. Тестируется предположение о том, что организационная идентификация опосредованно (через трудоголизм) связана с удовлетворенностью работой, эмоциональным истощением и конфликтом между семьей и работой.

Организационная идентификация и благополучие работника

На сегодняшний день самым распространенным подходом к пониманию организационной идентификации является подход с позиции теории социальной идентичности (ТСИ) [34] и теории самокатегоризации (ТСК) [36], широко применяющийся в качестве объяснительного

инструмента во многих областях социальной и организационной психологии [13]. С точки зрения ТСИ, индивиды склонны относить как окружающих их людей, так и себя к тем или иным социальным категориям (пол, раса, этнос, профессиональные и религиозные группы и т. д.), основываясь при этом на восприятии своих и чужих характеристик и атрибутов. Подобная категоризация дает возможность индивиду, во-первых, структурировать свое социальное окружение, и, во-вторых, определить свое место в этом окружении. Одним из ключевых понятий теории является понятие «социальной идентичности», которое А. Тэшфел определял как «... часть “Я-концепции” индивида, возникающая из осознания своего членства в социальной группе (или группах), взятая вместе с ценностным и эмоциональным значением, которое придается этому членству» [33, с. 63]. Б. Эшфорт и Ф. Маел предложили рассматривать организационную идентификацию как специфическую форму социальной идентификации [8].

С точки зрения ТСИ и ТСК, идентификация работника с организацией должна быть положительно связана с его благополучием. Идентификация с организацией помогает работнику удовлетворить потребности в принадлежности, позитивной самооценке, безопасности [13]. Таким образом, предполагается, что чем сильнее работник идентифицируется с организацией, тем более высоким уровнем благополучия он характеризуется. Данное предположение находит подтверждение во многих исследованиях [27; 29; 32]. Однако в ряде исследований получены результаты, не соответствующие данному предположению. Например, среди 58 исследований, включенных в мета-анализ связи между организационной

идентификацией и переменными, связанными со здоровьем (психологическое и физиологическое здоровье, а также выгорание и воспринимаемый уровень стресса) [32], 22 исследования не показывают значимой связи, а два показывают отрицательную связь между ними.

В объяснении таких противоречивых результатов можно опираться на два обстоятельства. Во-первых, связь между организационной идентификацией и последствиями (consequences) может быть нелинейной. Увеличение уровня идентификации работника с организацией может быть связано с увеличением позитивных последствий до определенного предела, после достижения которого эта связь может исчезать или даже изменять знак с положительного на отрицательный. Эта гипотеза подтверждается результатами нескольких исследований, зафиксировавших нелинейную связь организационной приверженности (конструкта, содержательно близкого конструкту организационной идентификации [5; 27; 28]) с удовлетворенностью работой и увольнениями [31], а также с выгоранием и продуктивностью [22]. Также показано, что еще один содержательно близкий идентификации конструкт — вовлеченность в работу [28] — нелинейно связан с тревожностью [6]. Во-вторых, связь между организационной идентификацией и позитивными или негативными последствиями может быть не прямой, а опосредованной промежуточными переменными, которые либо обнуляют ее, либо меняют ее знак с положительного на отрицательный [7]. Л. Аванци с коллегами [9] показали существование непрямого отрицательного эффекта организационной идентификации на общее благополучие, опосредованного трудоголизмом, а Ю. Ли с

коллегами [18] — опосредованного конфликтом между семьей и работой.

Трудоголизм как медиатор

В соответствии с ТСИ и ТСК, если идентификация с организацией становится сильной, или более выпуклой (salient), индивидуальная идентичность может подавляться, что приводит к деперсонализации и меньшему восприятию работником себя как отдельного, самостоятельного, уникального индивида [15; 16]. Это приводит к восприятию целей и ценностей организации, а также ее интересов, успехов и неудач как своих собственных. Срачивание собственных целей, достижений, успехов с целями, достижениями и успехами организации неизменно увеличивает роль организации и работы в жизни работника. В этом случае работник стремится увеличить свой вклад в группу, вкладываться в работу и жизнь организации, достижение ее целей. Данные поведенческие паттерны характерны для людей, называемых в литературе трудоголиками. В недавнем мета-анализе показано, что количество рабочих часов, а также восприятие работы как центральной части жизни, положительно и сильно связаны с трудоголизмом, характеризующимся компульсивностью и чрезмерной озабоченностью работой [10]. Данные результаты не дают основания для того, чтобы рассматривать эту связь как каузальную. Однако в соответствии с современной общей моделью трудоголизма понимается как результат совместного влияния личностных черт, социокультурного опыта (например, социального научения, культурно обусловленных компетенций и конкуренции) и подкрепления поведения (например, си-

стема вознаграждения в организации) [3; 24]. Другими словами, люди становятся трудоголиками не только потому, что имеют определенные личностные черты, но и потому, что имеют социальный или культурный опыт, способствующий развитию и закреплению характерных для трудоголизма поведенческих паттернов. Влияние внешнего контекста на развитие компульсивности и чрезмерной озабоченности работой косвенно подтверждается особенностями мотивации трудоголиков, характеризующейся усвоенными извне стандартами и ценностями [37]. Следовательно, можно заключить, что сильная идентификация с организацией, проявляющаяся в деперсонализации и отождествлении индивидуальных и организационных целей, интересов, успехов и неудач, может являться источником компульсивности и чрезмерной озабоченности работой. В свою очередь трудоголизм, как на теоретическом, так и на эмпирическом уровне, характеризуется как негативная форма чрезмерной работы. В недавнем мета-анализе показано, что он положительно связан с выгоранием, рабочим стрессом, конфликтом между семьей и работой и отрицательно связан с удовлетворенностью работой, физическим и психологическим здоровьем работника [10]. В данном исследовании предполагается, что организационная идентификация нелинейно связана с трудоголизмом, понимаемым как компульсивность и чрезмерная озабоченности работой (гипотеза 1). В свою очередь, трудоголизм является медиатором, снижающим положительный эффект организационной идентификации на удовлетворенность работой и ее отрицательный эффект на эмоциональное истощение и конфликт между семьей и работой (гипотеза 2). А именно, в случае

высокого уровня идентификации с организацией работник ощущает пониженный уровень удовлетворенности работой и повышенные уровни эмоционального истощения и конфликта между семьей и работой, поскольку высокий уровень идентификации способствует чрезмерности и навязчивости работы.

Организация и методика исследования

Выборка включает 1783 работника (516 (29%) мужчин, 1213 (68%) женщин, 54 участника не указали свой пол) крупной российской энергетической компании, занимающейся продажей тепловой и электрической энергии в нескольких регионах России. Участники приглашались к опросу с помощью рассылки по корпоративной электронной почте. Средний возраст участников — 36,36 лет, (стандартное отклонение — 9,55), 57 участников не указали свой возраст, средний стаж — 15,58 лет (стандартное отклонение — 9,99), средний стаж в данной организации — 6,90 лет (стандартное отклонение — 6,86). Большинство участников (1341) не являются руководящими работниками, 249 являются линейными руководителями, 178 — руководителями среднего звена, 15 — руководителями высшего звена.

Переменные/шкалы

Идентификация с организацией. Для измерения идентификации с организацией использовалась шкала измерения интрагрупповой идентификации, созданная на основе иерархической, мультикомпонентной модели интрагрупповой идентификации [17]. Русскоязычная версия шкалы показала хорошие психометрические свойства

[1; 19]. Шкала представляет собой набор из 16 суждений, объединенных в 5 шкал («Самостереотипизация», «Гомогенность ингруппы», «Удовлетворенность», «Солидарность», «Выраженность»), которые, в свою очередь, относятся к двум факторам: «Самоопределение» и «Личный вклад». Каждое суждение необходимо оценить с помощью шкалы от 1 (*совершенно не согласен*) до 7 (*совершенно согласен*). Согласованность (α Кронбаха) шкалы равна 0,92.

Трудоголизм

Для измерения трудоголизма использовалась Голландская шкала трудовой зависимости (DUWAS) [30]. Русскоязычная версия показала приемлемые психометрические свойства, сопоставимые с оригинальной версией и версиями на других языках [4]. Методика состоит из двух шкал: «Чрезмерность работы» (WE) и «Навязчивость работы» (WC). На каждую шкалу приходится по пять суждений. Каждое суждение необходимо оценить с помощью 4-балльной шкалы (1 — *(почти) никогда*, 4 — *(почти) всегда*). Согласованность (α Кронбаха) шкал «Чрезмерность работы» и «Навязчивость работы» равна .65 и 0,72 соответственно, согласованность общей шкалы из 10 суждений равна 0,78.

Удовлетворенность работой

Удовлетворенность работой измерялась с помощью шкалы The Brief Index of Affective Job Satisfaction [35]. Шкала представляет собой семь суждений, четыре из которых используются для измерения удовлетворенности (например, «Мне нравится моя работа больше, чем среднестатистическому человеку»), а три оставшиеся являются дистракторами (например, «У меня необычная работа») и

не учитываются в анализе. Все суждения необходимо оценить с помощью 5-балльной шкалы (1 — *абсолютно не согласен*, 5 — *абсолютно согласен*). Суждения были переведены на русский язык автором этого исследования. Перевод обсуждался с билингом, не знающим о цели исследования. В случае необходимости перевод суждений корректировался. Согласованность (α Кронбаха) шкалы равна 0,91.

Эмоциональное истощение

Эмоциональное истощение измерялось с помощью шкалы из опросника «Профессиональное выгорание» [2], являющегося русскоязычной версией опросника Maslach Burnout Inventory и основанного на трехкомпонентной модели выгорания [21]. Шкала включает в себя 9 суждений, каждое из которых необходимо оценить с помощью 7-балльной шкалы (1 — *никогда*, 7 — *ежедневно*). Согласованность (α Кронбаха) шкалы равна 0,88.

Конфликт между семьей и работой

Конфликт между семьей и работой измерялся с помощью двух суждений: 1) Потребности моей работы пересекаются с моей частной и семейной жизнью, 2) Потребности моей семьи или супруга/партнера пересекаются с моей трудовой деятельностью [11]. Каждое суждение необходимо оценить с помощью шкалы от 1 (*совершенно не согласен*) до 7 (*совершенно согласен*). Согласованность (α Кронбаха) шкалы равна 0,84.

Анализ данных

Для тестирования гипотезы 1 о нелинейном характере связи между организационной идентификацией и тру-

доголизмом использовалась пошаговая полиномиальная регрессия. Зависимой переменной выступал трудоголизм, а независимой — организационная идентификация. На первом шаге в качестве предикторов в уравнение добавлялись контрольные переменные и независимая переменная, а на втором шаге в уравнение добавлялся квадрат независимой переменной. Для тестирования гипотез о медиации трудоголизма использовался путьевой анализ в Mplus 7.4 [23]. Поскольку связь между независимой переменной (организационная идентификация) и медиатором (трудоголизм) нелинейная, то непрямой эффект зависит не только от связей «независимая переменная—медиатор» и «медиатор—зависимая переменная», но и от значений самой независимой переменной. Чтобы это учесть, Э. Хэйс и К. Причер разработали процедуру тестирования эффекта независимой переменной (X) на зависимую (Y) через медиатор (M) при конкретном значении независимой переменной (X) [14]. В рамках этой процедуры оценивается так называемый мгновенный непрямой эффект (Θ_x , instantaneous indirect effect), отражающий изменения в Y , происходящие вследствие влияния X , осуществляющееся через изменение в M при определенном значении X . В терминах данного исследования значение Θ_x отражает изменения удовлетворенности работой/эмоционального истощения/уровня конфликта между семьей и работой, вызванные влиянием идентификации с организацией через трудоголизм при конкретном уровне идентификации. Если переменная-медиатор является линейной функцией от независимой переменной, то Θ_x является константой при разных значениях независимой переменной, т. е. непрямой эффект через переменную-медиатор является одинаковым

при любом значении независимой переменной. В качестве конкретных значений организационной идентификации работника, для которых рассчитывались значения Θ_x , использовались три значения, отражающие относительно низкий (минус одно стандартное отклонение от среднего), средний (среднее значение) и относительно высокий (плюс одно стандартное отклонение от среднего) уровни. Для оценки 95%-ных доверительных интервалов для мгновенного непрямого эффекта использовалась процедура статистического бутстрепа с $n = 5000$ псевдовыборок, так как данная процедура является более точной по сравнению со стандартными методами [14]. Эффект рассматривается как значимо отличающийся от нуля ($p < 0,05$), если ноль не входит в 95%-ный доверительный интервал. Для уменьшения ошибки измерения в анализе использовались предсказанные на основе соответствующих моделей измерения значения латентных факторов, соответствующих идентификации с организацией и трудоголизму. Значения удовлетворенности работой, эмоционального истощения и конфликта между семьей и работой были предварительно стандартизованы перед включением в анализ.

Результаты

Средние значения, стандартные отклонения и корреляции используемых переменных приведены в табл. 1.

В табл. 2 представлены результаты регрессионного анализа связей трудоголизма с идентификацией с организацией. На втором шаге в полиномиальной регрессии квадратный член уравнения является статистически значимым ($B = 0,036$). Тест Вальда показал, что добав-

ление его в модель значимо увеличивает объем объясняемой дисперсии трудоголизма. Таким образом, гипотеза 1 о нелинейности связи между организационной идентификацией и трудоголизмом подтвердилась. На рис. 1 видно, что разница между линейной и нелинейной моделями возникает только на концах прямых, т. е. при низких и высоких уровнях

идентификации. Более высокие значения по шкале трудоголизма демонстрируют работники, обладающие высокими (выше одного стандартного отклонения) значениями по шкале идентификации с организацией. При этом работники со средними и низкими уровнями идентификации демонстрируют средние значения по шкале трудоголизма.

Таблица 1
Средние значения, стандартные отклонения и корреляции используемых переменных

Переменные	M	SD	1	2	3	4
1. Организационная идентификация	0,01	0,80				
2. Трудоголизм	0,00	0,36	0,19*			
3. Удовлетворенность работой	4,66	1,15	0,58*	0,22*		
4. Эмоциональное истощение	3,24	0,96	-0,31*	0,11*	-0,51*	
5. Конфликт между семьей и работой	3,60	1,42	0,21*	0,18*	0,26*	-0,01

Примечание: «*» – $p < 0,001$.

Таблица 2
Линейная и квадратичная связь между организационной идентификацией и трудоголизмом

Предикторы/ параметры	Шаг 1			Шаг 2		
	B	SE	95% CI	B	SE	95% CI
ОИ	0,083***	0,010	0,063/0,104	0,093***	0,011	0,072/0,114
ОИ-квадрат				0,036***	0,009	0,018/0,053
Контроли		да			да	
R^2		0,034			0,043	
ΔR^2					0,009	
Тест Вальда					16,54***	

Примечание: ОИ – организационная идентификация. Контроли – в качестве контрольных переменных в уравнение добавлялись должность работника (k-1 дамми-переменных) и тип работы (фронт-офис/бэк-офис).

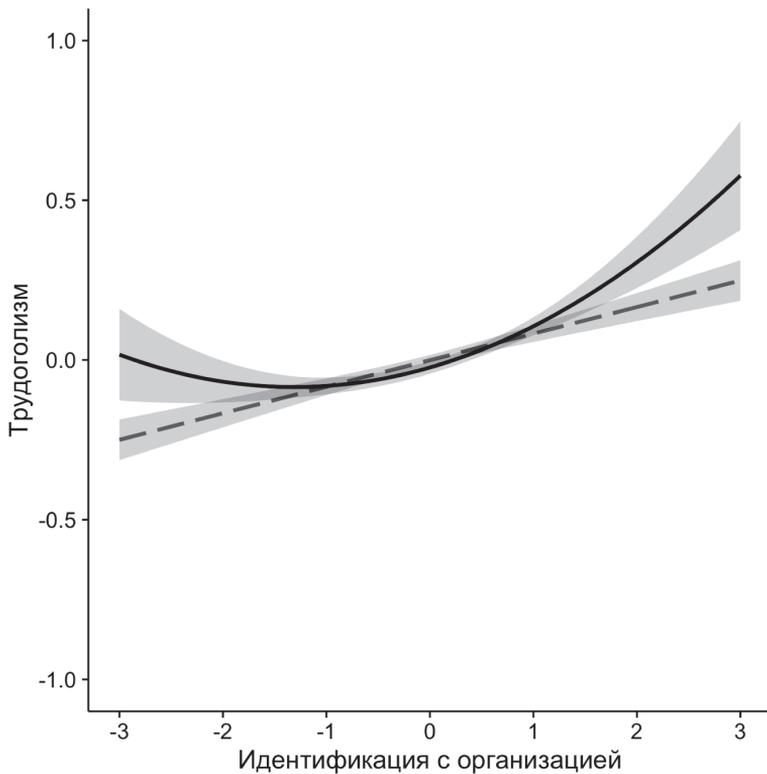


Рис. 1. Линейная и нелинейная связи трудоголизма и идентификации с организацией. Значения переменных указаны в стандартизованных оценках. Серым цветом изображен 95%-ный доверительный интервал

В табл. 3 представлены путевые коэффициенты и значения мгновенного непрямого эффекта организационной идентификации на удовлетворенность работой, эмоциональное истощение и конфликт между семьей и работой через трудоголизм. Во-первых, анализ также подтвердил наличие нелинейной связи между трудоголизмом и идентификацией с организацией. Коэффициент при квадрате идентификации статистически отличается от нуля ($p < 0,001$). Во-вторых, в соответствии с гипотезой 2 наблюдается не прямой положительный эффект идентификации через трудоголизм на эмоциональное истощение и конфликт между

семьей и работой. При этом увеличение идентификации у слабо идентифицирующихся с организацией работников не приводит к увеличению эмоционального истощения и конфликта между семьей и работой через увеличение трудоголизма. Однако это происходит у средне идентифицирующихся и сильно идентифицирующихся (см. рис. 2 (B и C)). В отношении непрямого эффекта (через трудоголизм) идентификации на удовлетворенность работой получены неожиданные результаты. Непрямые эффекты (через трудоголизм) идентификации у средне и сильно идентифицирующихся работников являются положительными (0,030 и 0,052

Таблица 3

Непрямой эффект идентификации с организацией на удовлетворенность работой, эмоциональное истощение и конфликт между семьей и работой через трудоголизм

Пути	Удовлетворенность работой		Эмоциональное истощение		Конфликт между семьей и работой	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
ОИ → ТрГ	0,093***	0,011	0,093***	0,011	0,093***	0,011
ОИ-кв. → ТрГ	0,036***	0,011	0,036***	0,011	0,036***	0,011
ТрГ → ЗП	0,318***	0,063	0,513***	0,071	0,400***	0,075
ОИ → ЗП	0,710***	0,028	-0,462***	0,031	0,227***	0,036
ОИ-кв. → ЗП	0,046	0,031	-0,088**	0,033	0,001	0,033
Низкая, средняя и высокая группы по ОИ	Θ_x	95% CI	Θ_x	95% CI	Θ_x	95% CI
$\Theta_1 (-1SD)$	0,007	-0,009/ 0,022	0,011	-0,014/ 0,036	0,009	-0,011/ 0,028
$\Theta_2 (0)$	0,030	0,018/ 0,046	0,048	0,032/ 0,067	0,037	0,023/ 0,056
$\Theta_3 (+1SD)$	0,052	0,030/ 0,085	0,085	0,054/ 0,124	0,066	0,038/ 0,104

Примечание: ОИ — организационная идентификация, ТрГ — трудоголизм, ЗП — зависимая переменная (в зависимости от столбика: удовлетворенность работой, эмоциональное истощение, конфликт между семьей и работой).

соответственно), т. е. чем выше у них идентификация, тем выше трудоголизм и тем выше удовлетворенность работой (см. рис. 2 (А)). Данный результат не подтверждает гипотезу 2 и, более того, является противоположным относительно нее. Таким образом, гипотеза 2 подтвердилась только частично.

Обсуждение и заключение

Целью исследования было изучение роли трудоголизма как медиатора свя-

зи организационной идентификации и благополучия работника. Как и ожидалось, высокий уровень идентификации способствует увеличению чрезмерности и навязчивости работы, что, в свою очередь, способствует увеличению эмоционального истощения и конфликта между семьей и работой. Однако получены также неожиданные результаты, а именно, трудоголизм оказался положительно связан с удовлетворенностью работой. Вопрос о связи трудоголизма и удовлетворенности работой на данном момент остается дискуссионным. Существует

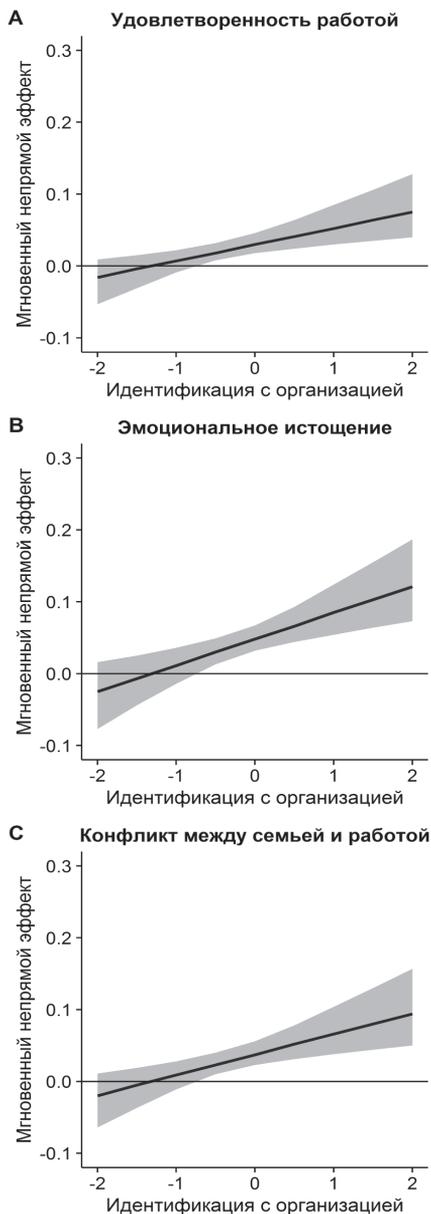


Рис. 2. Мгновенный не прямой (через трудоголизм) эффект идентификации с организацией на удовлетворенность работой (А), эмоциональное истощение (В) и конфликт между семьей и работой (С). Серым цветом изображен 95%-ный доверительный интервал

ют как противоречивые теоретические представления, так и противоречивые эмпирические данные о связи между ними [см.: 10]. По результатам недавнего мета-анализа корреляция между ними составляет $-0,11$ при большой вариативности между исследованиями [10]. Такую низкую корреляцию и большую вариативность можно объяснить наличием третьих переменных-медиаторов, по-разному влияющих на связь между трудоголизмом и удовлетворенностью в отдельных исследованиях. Однако на данный момент вопрос о них остается открытым и требует дополнительных специальных исследований.

В целом результаты данного исследования позволяют говорить о двойственной и противоречивой роли идентификации работника с организацией. С одной стороны, членство в организации как социальной группе и идентификация с ней способствуют удовлетворению базовых потребностей работника, что позитивно сказывается на его благополучии. С другой стороны, работники с высоким уровнем идентификации склонны чрезмерно работать в интересах организации, так как воспринимают их как свои собственные. Такая чрезмерная работа может принимать негативные формы, сопровождаться увеличением рабочих часов, навязчивым отношением к работе, ростом эмоционального истощения и конфликта между рабочей и личной сферами жизни. Данные результаты, наряду с результатами предыдущих исследований [9; 18], эмпирически показывают наличие у организационной идентификации потенциальных негативных последствий, что доказывает необходимость пересмотра традиционного взгляда на нее как на исключительно позитивный феномен.

Полученные результаты не отрицают позитивности ощущения принадлежности и идентификации работника с организацией, но демонстрируют потенциальную опасность слишком сильной идентификации, в случае которой позитивные ее эффекты начинают нивелироваться негативными. В литературе по организационному поведению данный эффект получил название «too-much-

of-a-good-thing effect» [25]. С практической точки зрения, расширение понимания организационной идентификации, лучшее понимание ее «темной стороны» и лежащих в ее основе механизмов потенциально может помочь менеджерам предотвращать потенциальные негативные последствия, максимизируя позитивные эффекты идентификации работников с организацией.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агадуллина Е.Р., Ловаков А.В. Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10. № 4. С. 143–157.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
3. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 28–42.
4. Ловаков А.В. Психометрический анализ русскоязычной версии Голландской шкалы трудовой зависимости (DUWAS) // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 3. С. 22–37.
5. Ловаков А.В., Лунатов С.А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 2. С. 69–80.
6. Addae H.M., Wang X. Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological-, job-, and organization-related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago // International Journal of Stress Management. 2006. Vol. 13 (4). P. 476–493. doi:10.1037/1072-5245.13.4.476
7. Ashforth B.E., Harrison S.H., Corley K.G. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions // Journal of Management. 2008. Vol. 34(3). P. 325–374. doi:10.1177/0149206308316059
8. Ashforth B.E., Mael F. Social Identity Theory and the Organization // Academy of Management Review. 1989. Vol. 14 (1). P. 20–39. doi:10.5465/AMR.1989.4278999
9. Avanzi L., van Dick R., Fraccaroli F., Sarchielli G. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being // Work and Stress. 2012. Vol. 26 (3). P. 289–307. doi:10.1080/02678373.2012.712291
10. Clark M.A., Michel J.S., Zhdanova L., Pui S.Y., Baltes B.B. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism // Journal of Management. 2016. Vol. 42 (7). P. 1836–1873. doi:10.1177/0149206314522301
11. Dallner A. et al. Validation of the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. 2000. 171 p.

12. *Dukerich J.M., Kramer R.M., Parks J.M.* The dark side of organizational identification // Identity in organizations: Developing theory through conversations / D. Whetten, P. Godfrey (Eds.). Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. P. 245–256.
13. *Haslam S.A.* Psychology in organizations: The social identity approach (2nd ed.). London: Sage, 2004. 336 p.
14. *Hayes A.F., Preacher K.J.* Quantifying and Testing Indirect Effects in Simple Mediation Models When the Constituent Paths Are Nonlinear // Multivariate Behavioral Research. 2010. Vol. 45 (4). P. 627–660. doi:10.1080/00273171.2010.498290
15. *Hogg M.A.* A Social Identity Theory of Leadership // Personality and Social Psychology Review. 2001. Vol. 5 (3). P. 184–200. doi:10.1207/S15327957PSPR0503_1
16. *Hogg M.A., Terry D.J.* Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts // Academy of Management Review. 2000. Vol. 25 (1). P. 121–140. doi:10.5465/AMR.2000.2791606
17. *Leach C.W. et al.* Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification // Journal of Personality and Social Psychology. 2008. Vol. 95 (1). P. 144–165. doi:10.1037/0022-3514.95.1.144
18. *Li Y., Fan J., Zhao S.* Organizational Identification as a Double-Edged Sword // Journal of Personnel Psychology. 2015. Vol. 14 (4). P. 182–191. doi:10.1027/1866-5888/a000133
19. *Lovakov A.V., Agadullina E.R., Osin E.N.* A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification: Examining in Russian Samples // Spanish Journal of Psychology. 2015. 18(e32). P. 1–12. doi:10.1017/sjp.2015.37
20. *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. doi:10.1002/job.4030130202
21. *Maslach C., Jackson S.* Maslach burnout inventory manual (2nd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists, 1986. 34 p.
22. *Morin A.J.S., Vandenberghe C., Turmel M.J., Madore I., Maiano C.* Probing into commitment's nonlinear relationships to work outcomes // Journal of Managerial Psychology. 2013. Vol. 28 (1–2). P. 202–223. doi:10.1108/02683941311300739
23. *Muthén L.K., Muthén B.O.* Mplus User's Guide. Seventh Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén, 2015. 856 p.
24. *Ng T.W.H., Sorensen K.L., Feldman D.C.* Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension // Journal of Organizational Behavior. 2007. Vol. 28 (1). P. 111–136. doi:10.1002/job.424
25. *Pierce J.R., Aguinis H.* The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management // Journal of Management. 2013. Vol. 39 (2). P. 313–338. doi:10.1177/0149206311410060
26. *Randall D.M.* Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited // Academy of Management Review. 1987. Vol. 12 (3). P. 460–471. doi:10.2307/258513
27. *Riketta M.* Organizational identification: A meta-analysis // Journal of Vocational Behavior. 2005. Vol. 66 (2). P. 358–384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
28. *Riketta M., van Dick R.* Commitment's place in the literature. In Klein H.J., Becker T.E., Meyer J.P. (Eds.) Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions. New York: Routledge, 2009. P. 69–95.

29. *Riketta M., Van Dick 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. doi:10.1016/j.jvb.2004.06.001
30. *Schaufeli W.B., Shimazu A., Taris T.W.* Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan // *Cross-Cultural Research*. 2009. Vol. 43 (4). P. 320–348. doi:10.1177/1069397109337239
31. *Somers M.J.* Application of two neural network paradigms to the study of voluntary employee turnover // *Journal of Applied Psychology*. 1999. Vol. 84 (2). P. 177–185. doi:10.1037/0021-9010.84.2.177
32. *Steffens N.K., Haslam S.A., Schuh S.C., Jetten J., van Dick R.* A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts // *Personality and Social Psychology Review*. 2016. doi:10.1177/1088868316656701
33. *Tajfel H.* Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In Tajfel H. (Ed.) *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press, 1978. P. 27–60.
34. *Tajfel H., Turner J.C.* An integrative theory of intergroup conflict. In Austin W.G., Worchel S. (Eds.) *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1979. P. 33–47.
35. *Thompson E.R., Phua F.T.T.* A Brief Index of Affective Job Satisfaction // *Group & Organization Management*. 2012. Vol. 37 (3). P. 275–307. doi:10.1177/1059601111434201
36. *Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S.* *Rediscovering the social group*. Oxford, UK: Blackwell, 1987. 244 p.
37. *van Beek I., Hu Q., Schaufeli W.B., Taris T.W., Schreurs B.H.J.* For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? // *Applied Psychology: An International Review*. 2012. Vol. 61 (1). P. 30–55. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x

Negative effects of organizational identification of the worker: Role of the workaholism

A.V. LOVAKOV*,
HSE, Moscow, Russia, lovakov@hse.ru

In the previous researches it is shown that the strong feeling of identification of the worker with the organization has a row of positive correlates both for the worker, and for the organization. However, in several recent researches the empirical evidence of presence at organizational identification of negative correlates are obtained. In this research communication of organizational identification and wellbeing of the worker is studied, namely, the assumption of a mediation role of workaholism is tested. The results received by means of the survey of 1783 employees of the large Russian organization showed that the level of organizational identification of the worker promotes increase for it in excessiveness and compulsiveness of work that in turn, promotes the increase of its emotional exhaustion and the work-family conflict. These results show a dual role of identification of the worker with the organization, empirically show presence at organizational identification of potential negative effects, and also explain one of mechanisms of their emergence.

Keywords: organizational identification, workaholism, job satisfaction, emotional exhaustion, work-family conflict.

REFERENCES

1. Agadullina E.R., Lovakov A.V. Model' izmereniya ingruppovoi identifikatsii: proverka na rossiiskoi vyborke [Measurement Model of In-group Identification: Validation in Russian Samples]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki* [Psychology. Journal of Higher School of Economics], 2013, Vol. 10 (4), pp. 143–157. (In Russ., abstr. in Engl.)
2. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout: measurement and prevention]. Saint Petersburg: Piter, 2009. 336 p.
3. Lovakov A.V. Trudogolizm: ponyatie, metodiki izmereniya, prediktory i posledstviya [Workaholism: definition, measures, predictors and consequences]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 2012, Vol. 2 (4), pp. 28–42. (In Russ., abstr. in Engl.)
4. Lovakov A.V. Psikhometricheskii analiz russkoyazychnoi versii Gollandskoi shkaly trudovoi zavisimosti (DUWAS) [Psychometric properties of the Russian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 2016, Vol. 6 (3), pp. 22–37. (In Russ., abstr. in Engl.)

For citation:

Lovakov A.V. Negative effects of organizational identification of the worker: Role of the workaholism. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 2017. Vol. 8, no. 2, pp. 51–66. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2017080204

* Lovakov Andrey V. — Junior Research Fellow, Center for Institutional Studies, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, lovakov@hse.ru

5. Lovakov A.V., Lipatov S.A. Organizatsionnaya identifikatsiya i priverzhennost' personala: skhodstvo i razlichie [Organizational Identification and Personnel Commitment: Similarity and Difference]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki* [Psychology. Journal of Higher School of Economics], 2011, Vol. 8 (2), pp. 69–80. (In Russ., abstr. in Engl.)
6. Addae H.M., Wang X. Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological-, job-, and organization-related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 2006. Vol. 13 (4), pp. 476–493. doi:10.1037/1072-5245.13.4.476
7. Ashforth B.E., Harrison S.H., Corley K.G. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 2008. Vol. 34 (3), pp. 325–374. doi:10.1177/0149206308316059
8. Ashforth B.E., Mael F. Social Identity Theory and the Organization, *Academy of Management Review*, 1989. Vol. 14 (1), pp. 20–39. doi:10.5465/AMR.1989.4278999
9. Avanzi L., van Dick R., Fraccaroli F., Sarchielli G. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and Stress*, 2012. Vol. 26 (3), pp. 289–307. doi:10.1080/02678373.2012.712291
10. Clark M.A., Michel J.S., Zhdanova L., Pui S.Y., Baltes B.B. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 2016. Vol. 42 (7), pp. 1836–1873. doi:10.1177/0149206314522301
11. Dallner A. et al. *Validation of the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, DK. Nord, 2000, 171 p.
12. Dukerich J.M., Kramer R.M., Parks J.M. The dark side of organizational identification. In Whetten D., Godfrey P. (Eds.) *Identity in organizations: Developing theory through conversations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998, pp. 245–256.
13. Haslam S.A. *Psychology in organizations: The social identity approach* (2nd ed.). London: Sage, 2001, 336 p.
14. Hayes A.F., Preacher K.J. Quantifying and Testing Indirect Effects in Simple Mediation Models When the Constituent Paths Are Nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 2010. Vol. 45 (4), pp. 627–660. doi:10.1080/00273171.2010.498290
15. Hogg M.A. A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 2001. Vol. 5 (3), pp. 184–200. doi:10.1207/S15327957PSPR0503_1
16. Hogg M.A., Terry D.J. Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 2000. Vol. 25 (1), pp. 121–140. doi:10.5465/AMR.2000.2791606
17. Leach C.W. et al. Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2008. Vol. 95 (1), pp. 144–165. doi:10.1037/0022-3514.95.1.144
18. Li Y., Fan J., Zhao S. Organizational Identification as a Double-Edged Sword. *Journal of Personnel Psychology*, 2015. Vol. 14 (4), pp. 182–191. doi:10.1027/1866-5888/a000133
19. Lovakov A.V., Agadullina E.R., Osin E.N. A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification: Examining in Russian Samples. *Spanish Journal of Psychology*, 2015, no. 18(e32), pp. 1–12. doi:10.1017/sjp.2015.37
20. 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), pp. 103–123. doi:10.1002/job.4030130202

21. Maslach C., Jackson S. Maslach burnout inventory manual (2nd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists, 1986. 34 p.
22. Morin A.J.S., Vandenberghe C., Turmel M.J., Madore I., Maiano C. Probing into commitment's nonlinear relationships to work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 2013. Vol. 28 (1–2), pp. 202–223. doi:10.1108/02683941311300739
23. Muthén L.K., Muthén B.O. *Mplus User's Guide*. Seventh Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén, 2015. 856 p.
24. Ng T.W.H., Sorensen K.L., Feldman D.C. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 2007. Vol. 28 (1), pp. 111–136. doi:10.1002/job.424
25. Pierce J.R., Aguinis H. The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management. *Journal of Management*, 2013. Vol. 39 (2), pp. 313–338. doi:10.1177/0149206311410060
26. Randall D.M. Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 1987. Vol. 12 (3), pp. 460–471. doi:10.2307/258513
27. Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2005. Vol. 66 (2), pp. 358–384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
28. Riketta M., van Dick R. Commitment's place in the literature. In Klein H.J., Becker T.E., Meyer J.P. (Eds.) *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. New York: Routledge, 2009, pp. 69–95.
29. Riketta M., Van Dick 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), pp. 490–510. doi:10.1016/j.jvb.2004.06.001
30. Schaufeli W.B., Shimazu A., Taris T.W. Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 2009. Vol. 43 (4), pp. 320–348. doi:10.1177/1069397109337239
31. Somers M.J. Application of two neural network paradigms to the study of voluntary employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1999. Vol. 84 (2), pp. 177–185. doi:10.1037/0021-9010.84.2.177
32. Steffens N.K., Haslam S.A., Schuh S.C., Jetten J., van Dick R. A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 2016. doi:10.1177/1088868316656701
33. Tajfel H. Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In Tajfel H. (Ed.) *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press, 1978, pp. 27–60.
34. Tajfel H., Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict. In Austin W.G., Worchel S. (Eds.) *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1979, pp. 33–47.
35. Thompson E.R., Phua F.T.T. A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 2012. Vol. 37 (3), pp. 275–307. doi:10.1177/1059601111434201
36. Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S. *Rediscovering the social group*. Oxford, UK: Blackwell, 1987. 224 p.
37. van Beek I., Hu Q., Schaufeli W.B., Taris T.W., Schreurs B.H.J. For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review*, 2012. Vol. 61 (1), pp. 30–55. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x