

Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах

А.В. СИДОРЕНКОВ*,
Ростов-на-Дону, Россия, sav@micro-cosm.ru

В.А. ДОРОФЕЕВ**,
Ростов-на-Дону, Россия, ya.fagot2011@yandex.ru

Представлены результаты анализа связей между разными уровнями идентичности работников (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) в 37 производственных группах разного профиля деятельности. Установлена значимая линейная связь между микрогрупповой и межличностной идентичностью (по всем компонентам), высокая линейная связь между групповой и микрогрупповой идентичностью (только по аффективному компоненту) и отсутствие связи между компонентами групповой и межличностной идентичности. В совокупности взаимовлияний групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности выявлено более высокое влияние групповой идентичности на микрогрупповую (по всем компонентам) и межличностную (по когнитивному и поведенческому компонентам). Обнаружена нелинейная связь между групповой и микрогрупповой идентичностью по всем компонентам. Она выражается в том, что повышение выраженности того или иного компонента групповой идентичности сопровождается снижением проявления соответствующего компонента микрогрупповой идентичности. Это происходит до определенного момента, после которого дальнейшее усиление компонентов групповой идентичности приводит, наоборот, к повышению выраженности компонентов микрогрупповой идентичности. Интерпретированы установленные закономерности.

Для цитаты:

Сидоренков А.В., Дорофеев В.А. Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 3. С. 60–75. doi:10.17759/sps.2016070305

* Сидоренков Андрей Владимирович — доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии управления и юридической психологии, Академия психологии и педагогики, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, sav@micro-cosm.ru

** Дорофеев Вадим Алексеевич — кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии управления и юридической психологии, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, ya.fagot2011@yandex.ru

Ключевые слова: групповая идентичность, микрогрупповая идентичность, межличностная идентичность, компоненты идентичности, идентификация.

В психологии сформировались два направления исследования идентификации и идентичности в контексте малой группы. Первое фокусируется на межличностной [3; 4], а второе — на групповой идентификации/идентичности [14; 18]. Межличностная идентификация играет важную роль в социальной перцепции и коммуникации, является одним из механизмов межличностного влияния во внутригрупповом общении, способствует поддержанию стабильных межличностных отношений и др. Групповая идентичность обуславливает социальное восприятие, межгрупповые и межличностные отношения, индивидуальное и групповое поведение, в том числе в организационном контексте. Когда работники идентифицируют себя с группой и имеют общие цели, отличные от целей других групп, они прикладывают больше усилий к достижению этих целей [19], лучше выполняют организационные обязательства и демонстрируют организационное гражданское поведение [15], более удовлетворены своей работой [16].

В литературе оперируют двумя терминами: «идентификация» и «идентичность», которые часто рассматривают в неразрывном единстве как процесс и результат, процесс и состояние, причину и следствие. Если придерживаться этой логики, то идентификация — это процесс единения и отождествления субъекта с некоторым объектом, а идентичность — это некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание субъектом принадлежности к другому, воспроизведение некоторых характеристик другого. Несмотря на определенные отличия, и идентификация, и

идентичность представляют собой связь индивида с другим субъектом.

Групповая идентификация/идентичность является сложным феноменом. В частности, некоторые исследователи считают, что в его структуре есть несколько компонентов. Например, С. Хайнкель с коллегами указали на три компонента групповой идентификации: аффективный, когнитивный и взаимосвязь между групповыми и индивидуальными интересами [13], а К.Б. Генри и др. выделили когнитивный, аффективный и поведенческий аспекты в групповой идентификации [12]. Обобщение исследования межличностной и групповой идентификации позволяет сделать некоторые выводы.

Во-первых, межличностная идентификация чаще рассматривается в диадическом взаимодействии, реже — в групповом контексте и крайне редко — в контексте социально-психологической структуры группы, т. е. внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп и т. д. Исследование учебных и производственных групп показало, что межличностная идентичность значительно сильнее проявляется внутри неформальных подгрупп, чем в группе в целом, т. е. между членами разных подгрупп, между не включенными в подгруппы членами и т. д. [6; 9].

Во-вторых, существуют единичные исследования, направленные на изучение микрогрупповой идентичности, т. е. идентификации членов с какими-то неформальными подгруппами в группе [6]. Вместе с тем, подгруппы как коллективные субъекты возникают в разных группах, а микрогрупповая идентичность

сильнее выражена и играет не менее важную роль во внутригрупповых процессах, чем межличностная и групповая идентичность.

В-третьих, в настоящее время признается наличие у индивидов широкого спектра идентичностей, важность изучения их сочетания и связей [10]. Однако в сфере производства внимание ограничивается, в частности, исследованием согласованности между такими уровнями идентичности, как организационная и групповая [2; 11]. Фактически отсутствует комплексный подход к изучению идентичности работников в группе членства, который предполагает изучение как меры выраженности групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности, так и характера связей между ними. С этой точки зрения, важной является проблема линейности/нелинейности функциональных связей между этими уровнями идентичности.

В качестве концептуальной платформы была использована многомерная модель проявления идентичности индивидов в малой группе, которая включает два измерения: уровни и компоненты идентичности [5; 6]. К уровням идентичности, в зависимости от её объекта (индивид, подгруппа, группа), относятся: 1) межличностная идентичность (как результат идентификации индивида с другим(и) членом(ами) группы); 2) микрогрупповая идентичность (как результат идентификации индивида с какой-то неформальной подгруппой в группе); 3) групповая идентичность (как результат идентификации индивида со своей группой). Эти уровни составляют некоторую условную иерархию, с точки зрения восприятия индивидом степени обоб-

щенности объекта идентичности, что отражается на особенностях связей между ними. Каждый уровень включает три компонента: когнитивный, аффективный и поведенческий. Первый представляет собой ощущение индивидом своей сопричастности некоторому субъекту (индивиду, подгруппе, группе) и интегративной связи с ним, восприятие себя и других в соответствии с характеристиками этого субъекта. Второй заключается в переживании индивидом связи с другим субъектом, своего соответствия ему и событий, происходящих с ним, а также в оценке позитивности этой связи. Третий выражается в относительно устойчивом воспроизведении индивидом в своих действиях и поступках значимых характеристик другого субъекта, а также в его поведении в соответствии с ожиданиями этого другого.

Эмпирическое исследование

Цель исследования: изучить связи между групповой, микрогрупповой и межличностной идентичностью (с учетом трех компонентов) работников в производственных группах.

Гипотезы исследования:

1. Наиболее высокая детерминация по всем компонентам существует в связях между межличностной и микрогрупповой идентичностью, между микрогрупповой и групповой идентичностью.

2. Между разными уровнями идентичности работников существует различная связь, а именно: между микрогрупповой и межличностной идентичностью эта связь, более вероятно, является линейной, а между групповой и микрогрупповой идентичностью — нелинейной.

3. Параметры нелинейной связи между групповой и микрогрупповой идентичностью обусловлены компонентами этих уровней идентичности.

Выборка. В исследовании приняли участие 331 работник из 37 производственных групп. Это государственное учреждение, банк, автомобильный салон, агентство недвижимости, рекламная фирма, промышленное предприятие и др. Численный состав групп варьировался от 6 до 17 человек. Большинство групп состояло из 8-11 человек. Все группы имели историю и существовали не менее двух лет. Группы различались по возрастной и половой композиции. Возраст участников попал в диапазон от 18 до 59 лет. Были исследованы группы, состоящие только из женщин, только из мужчин, и группы с разным процентным соотношением мужчин и женщин. В целом по выборке 52.8% женщин и 47.2% мужчин.

Методический инструментарий. Для выделения в группе неформальных подгрупп и не включенных в них членов использовался формализованный алгоритм, в котором сочетается социометрический опрос членов группы по неспецифическому критерию со специальной математической процедурой «распознавания образа» [1].

Опросник межличностной идентичности в группе и подгруппах включает три субшкалы и позволяет изучать три компонента межличностной идентичности индивидов в группе и подгруппе: когнитивный, аффективный и поведенческий [8]. Он содержит 12 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по четыре в каждой субшкале (например, «Я не переживаю, когда мое мнение расходится с мнением других», «Меня мало что связывает с другими членами группы»). В нем используется

7-балльная шкала Лайкерта. Опросник состоит из двух частей: «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» и «В группе в целом». Первая часть предназначена для изучения межличностной идентичности внутри подгрупп, а вторая — в группе в целом.

Опросник групповой и микрогрупповой идентичности также включает три субшкалы для измерения трех компонентов каждого из двух соответствующих уровней проявления идентичности индивидов [7]. Стимульный материал содержит 12 пунктов, которые имеют обратную формулировку (например, «Я не ощущаю себя частью целого», «Меня не волнуют общие успехи или неудачи»). Каждая шкала представлена четырьмя пунктами. Для измерения, как и в предыдущем опроснике, применялась семибалльная шкала типа шкалы Лайкерта. Опросник состоит из двух частей: «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения» и «Группа в целом». Первая предназначена для изучения микрогрупповой, а вторая — групповой идентичности.

Процедура. Оба опросника включены в компьютерную технологию «Групповой профиль — Универсал (ГП-У)» и интегрированы с формализованным методом определения неформальных подгрупп и не включенных в них членов [17].

Исследование проводилось на компьютере посредством ГП-У, что позволило обеспечить постоянство условий исследования за счет неизменности реализуемой программы, автоматически контролировать работу испытуемых (в том числе, блокировать обследование в случае пропуска заданий или явного искажения ответов), обрабатывать результаты и др. Благодаря этому была обеспечена высокая достоверность ре-

зультатов по сравнению с «бланковой» формой исследования.

Методы статистического и математического анализа. Были использованы следующие методы: линейная корреляция, нелинейная детерминация, линейная и нелинейная регрессия, параметрический t-критерий Стьюдента, однофакторный ANOVA. Для нахождения параметров регрессионной модели использовался метод взвешенных наименьших квадратов. Для выбора вида функциональной связи и параметров регрессионной модели применялся тест различий R-квадратов аппроксимации кривой [curve fitting with R-squared difference tests] (SPSS 17.0 модуль «Подгонка кривой»).

Результаты

Неформальные подгруппы в группе. Неформальные подгруппы имели место во всех обследованных группах. Причем количество подгрупп в группах варьируется от двух до четырех (за исключением двух групп, в которых по одной подгруппе). Больше всего в группах было диад (51,3% подгрупп), достаточно часто встречались триады (28,9%) и реже всего возникали подгруппы из четырех (12,4%) и пяти (7,4%) человек. Эти результаты свидетельствуют о том, что надо исследовать не только межличностную и групповую идентичность, но и микрогрупповую идентичность, изучать связи между всеми тремя уровнями проявления идентичности работников в производственных группах.

Для повышения «чистоты» исследования мы рассматривали только средние результаты трех уровней идентичности, полученные среди членов неформальных

подгрупп. Это обусловлено тем, что микрогрупповая идентичность более ярко проявляется у членов неформальных подгрупп и в меньшей степени — у членов, не включенных в подгруппы.

Статистическая оценка взаимодействия переменных. Когда переменные находятся в сложных связях, как в нашем случае, то важной задачей в построении регрессионной модели становится определение зависимой и независимых переменных в модели. (Используемые в статье термины «зависимая переменная» и «независимая переменная» отражают лишь математическую зависимость, а не реальные причинно-следственные отношения). Один из вариантов решения этой задачи связан со сравнением объясненной дисперсии, детерминированной переменной-фактором при попарном сравнении этих переменных (определяется значением коэффициента детерминации). Для определения влияния переменной-фактора необходимо наличие условных средних. В нашем случае они вычислялись при шаге в один балл (размерность тестовых показателей опросников) той переменной, которая при попарном сравнении рассматривалась в качестве независимой. Для нахождения SS_{wg} и SS_{total} был использован однофакторный ANOVA. Результаты представлены в табл. 1.

Попарная детерминация между компонентами групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности оказалась неоднозначной по выраженности и соотношению значений коэффициента. Между групповой и микрогрупповой идентичностью установлена определенная детерминация; а именно: более высокая детерминация всеми компонентами групповой идентичности компонентов микрогрупповой идентичности (для ког-

нитивного — $\eta^2 = 0,53$, аффективного — $\eta^2 = 0,42$ и поведенческого — $\eta^2 = 0,54$), нежели, наоборот (для когнитивного — $\eta^2 = 0,31$, аффективного — $\eta^2 = 0,33$ и поведенческого — $\eta^2 = 0,27$). В свою очередь, между компонентами микрогрупповой и межличностной идентичности, между групповой и межличностной идентичности не обнаружено преобладание в детерминации того или иного уровня. Эти результаты частично подтвердили первую гипотезу.

Оценка «линейности — нелинейности» функциональной связи между переменными. Обнаруженная статистически достоверная линейная корреляция ($p < 0,01$) между микрогрупповой и межличностной идентичностью по всем трем компонентам свидетельствует о линейной функциональной зависимости между ними (табл. 1). Низкая линейная корреляция и низкое значение коэффициента детерминации между групповой

и межличностной идентичностью по всем трем компонентам показывает, что их связь в значительной степени опосредована неизвестными переменными. Низкая линейная корреляция в сочетании с высоким значением коэффициента детерминации между групповой и микрогрупповой идентичностью по всем трем компонентам может быть признаком того, что функциональная связь между ними существует, а ее вид является нелинейным.

Для статистической оценки «линейности / нелинейности» связи (через сравнение η^2 и r^2) был использован параметрический *t*-критерий *Стьюдента*. Расчет показал, что η^2 статистически достоверно превосходит r^2 по когнитивному и поведенческому компонентам ($p < 0,05$), а по аффективному компоненту это превосходство менее значимо ($p < 0,08$). Это явилось основанием для поиска вида функциональной связи, наи-

Таблица 1
Попарные коэффициенты детерминации и коэффициенты корреляции между компонентами групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности

Компоненты уровней идентичности					
Когнитивный		Аффективный		Поведенческий	
Коэффициенты попарной детерминации	Корреляция	Коэффициенты попарной детерминации	Корреляция	Коэффициенты попарной детерминации	Корреляция
МГ→Г = 0,31 Г→МГ = 0,53	0,06	МГ→Г = 0,33 Г→МГ = 0,42	0,35	МГ→Г = 0,27 Г→МГ = 0,54	0,21
М→Г = 0,21 Г→М = 0,36	-0,06	М→Г = 0,41 Г→М = 0,26	-0,19	М→Г = 0,22 Г→М = 0,29	0,12
М→МГ = 0,57 МГ→М = 0,61	0,71**	М→МГ = 0,66 МГ→М = 0,58	0,48**	М→МГ = 0,51 МГ→М = 0,58	0,83**

Примечание: 1) стрелка (→) показывает направление детерминации; 2) Г — групповая идентичность, МГ — микрогрупповая идентичность, М — межличностная идентичность: «**» — $p < 0,01$.

более адекватно отражающей имеющуюся каузальность между компонентами групповой (независимая переменная) и микрогрупповой идентичности (зависимая переменная). Такая задача решалась двумя способами — графическим и посредством теста различий R-квадратов аппроксимации кривой. Графическое решение представлено на рис. 1.

Было установлено (табл. 2), что между групповой и микрогрупповой идентичностью квадратичная функциональная связь (для когнитивного ком-

понента — $p < 0,001$, аффективного — $p < 0,001$ и поведенческого — $p < 0,001$) более адекватно отражает эмпирические результаты по сравнению с линейной (для когнитивного компонента $p < 0,56$, аффективного — $p < 0,14$ и поведенческого $p < 0,94$). Таким образом, подтвердилась вторая гипотеза.

Определение параметров регрессионной модели. Для решения этой задачи нами был использован метод наименьших квадратов. Чтобы повысить достоверность результатов, мы использовали

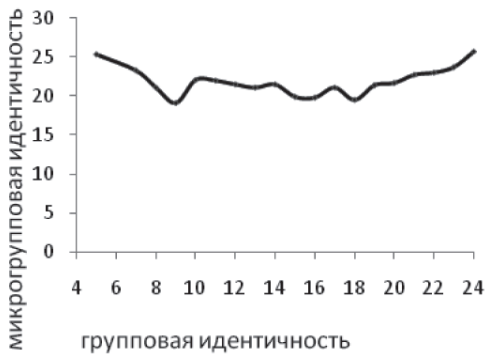


Рис. 1а. Когнитивный компонент



Рис. 1б. Аффективный компонент

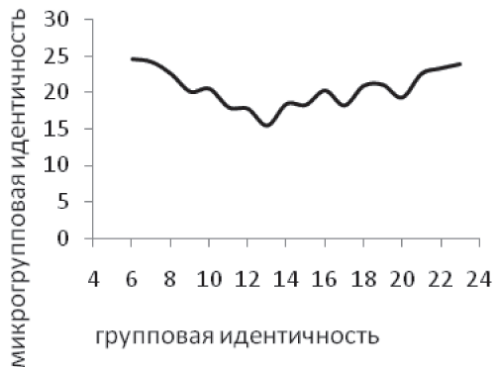


Рис. 1в. Поведенческий компонент

Рис. 1. Эмпирические кривые условных средних компонентов микрогрупповой идентичности (зависимая переменная) при шаге в 1 балл компонентов групповой идентичности (независимая переменная)

Таблица 2

Результаты тестирования линейной и квадратичной функциональной связи между компонентами групповой идентичности (независимая переменная) и микрогрупповой идентичности (зависимая переменная)

Уравнение	Сводка для модели					Оценки параметра		
	R-квадрат	F	Число степеней свободы для факторной СКО	Число степеней свободы для остаточной СКО	Уровень значимости	Константа	b1	b2
Когнитивный компонент								
Линейный	0,020	0,353	1	17	0,560	21,208	0,045	
Квадратичный	0,702	18,849	2	16	0,000	34,544	-1,905	0,062
Аффективный компонент								
Линейный	0,116	2,365	1	17	0,141	19,730	0,140	
Квадратичный	0,714	21,236	2	16	0,000	37,434	-2,680	0,093
Поведенческий компонент								
Линейный	0,000	0,004	1	17	0,948	20,439	0,008	
Квадратичный	0,785	27,406	2	16	0,000	30,709	-1,451	0,051

Примечание: 1) факторная СКО (сумма квадратов отклонений) показывает общую дисперсию зависимой переменной, обусловленную независимой переменной; 2) остаточная СКО (сумма квадратов отклонений) показывает общую дисперсию зависимой переменной, обусловленную случайными переменными.

модуль «Подгонка кривой» и «ручной» метод через решение системы нормальных уравнений для параболы 2-го порядка. Отметим, что значения параметров квадратичной модели, полученные двумя способами, различались только на сотые доли.

Были получены следующие уравнения квадратичной функциональной зависимости, отражающие изменение среднего значения компонентов микрогрупповой идентичности при изменении компонентов группой идентичности:

$\hat{y} = 0,05x^2 - 1,86x + 32,78$ (для когнитивного компонента), $\hat{y} = 0,08x^2 - 2,42x + 34,22$ (для аффективного компонента) и $\hat{y} = 0,04x^2 - 1,34x + 28,6$ (для поведенческого компонента). Положительное значение параметра при старшей степени (x^2) показывает, что во всех трех моделях на уровне усредненных значений зависимой переменной (микрогрупповая идентичность) обнаруживается одна и та же тенденция (рис. 1). А именно: при повышении выраженности того или иного компонента групповой идентичности

(независимая переменная) происходит снижение выраженности соответствующего компонента микрогрупповой идентичности (зависимая переменная). Это происходит до определенной точки, после которой дальнейшее усиление выраженности компонентов групповой идентичности сопровождается, наоборот, повышением выраженности компонентов микрогрупповой идентичности. Расчет вершин парабол для каждого компонента групповой идентичности показал следующие значения: для когнитивного компонента — 18,6, аффективного — 15,1 и поведенческого — 16,7. Эти разные значения указывают, что переход от одной тенденции к другой наступает раньше по аффективному компоненту и позже — по когнитивному. Следовательно, третья гипотеза подтвердилась.

Обсуждение

1. Групповая идентичность по всем компонентам обладает более высокой детерминирующей силой относительно микрогрупповой идентичности, чем наоборот. Возможно, это связано с той ролью, которую играют эти уровни идентичности в жизнедеятельности, соответственно, группы и подгруппы. Так, групповая идентичность индивидов способствует единству всей производственной группы, стабильному ее функционированию и более успешному достижению ее целевой функции. Микрогрупповая идентичность содействует, прежде всего, поддержанию связи членов со своей подгруппой и ее целостности внутри группы. Можно предположить, что если для работников более значимой является успешность той или иной стороны жизни группы

в целом (особенно профессиональной деятельности), чем неформальной подгруппы, то для них более актуальной будет групповая, чем микрогрупповая идентичность.

Вместе с тем, могут быть другие комбинации в детерминации уровней идентичности. Например, в связи между групповой и межличностной идентичностью первый уровень обладает большей детерминирующей силой, чем второй (по когнитивному компоненту), и, наоборот, второй уровень идентичности сильнее детерминирует первый (по аффективному компоненту). Это свидетельствует о сложной картине в причинно-следственных связях между уровнями идентичности в группе.

2. Между микрогрупповой и межличностной идентичностью существует высокая линейная связь. Однако уровень влияния друг на друга, выраженный через процент объясненной дисперсии, разный. Межличностная идентичность сильнее влияет на микрогрупповую идентичность. Чтобы понять эту связь, надо описать процессы, лежащие в основе образования неформальных подгрупп в группе. Их возникновение основано на сходстве людей по каким-то значимым для них характеристикам, возможности более полно реализовать актуальные персональные цели и социальные потребности, чем в контексте всей группы.

С начала образования группы и в течение ее жизни члены делают множественные межличностные сравнения по сходству и отличию, т. е. они сравнивают себя с другими членами и других членов между собой по совокупности признаков, доступных восприятию. Контрастное межличностное сравнение позволяет более четко категоризовать себя и других членов группы. Опре-

деленное сходство с другими и их значимость обуславливают проявление межличностной идентификации, которая усиливает процессы объединения людей в подгруппы. По мере формирования подгрупп начинают протекать процессы сравнения подгрупп между собой и категоризация выделяющихся подгрупп внутри группы. Эти процессы способствуют формированию дифференцированного восприятия подгрупп и отношений между ними. Наряду с этим развивается микрогрупповая идентичность. В свою очередь, усиливающаяся микрогрупповая идентичность может оказывать обратное влияние на усиление межличностной идентичности.

3. Между групповой и микрогрупповой идентичностью преобладает нелинейная связь. Ее особенность заключается в том, что повышение групповой идентичности сопровождается снижением микрогрупповой идентичности. Это происходит до вершины параболы. В точке перегиба тенденция меняется: дальнейшее усиление групповой идентичности сопровождается, наоборот, повышением микрогрупповой идентичности. Эту общую тенденцию можно объяснить следующим образом. Категоризация себя как члена группы блокирует восприятие себя как члена подгруппы. Во многих ситуациях, имеющих групповой контекст, люди мыслят, переживают и действуют в соответствии с характеристиками группы (групповая идентичность), а не с позиции своей неформальной подгруппы. Можно сказать, что в психологическом, а не математическом плане здесь имеет место некоторое взаимоисключение групповой и микрогрупповой идентичности. Вместе с тем, эта особенность не является универсальной. Т. е., усиление групповой идентичности

достигает определенной точки, когда начинает, наоборот, возрастать микрогрупповая идентичность. Это обусловлено тем, что в определенный момент времени члены начинают понимать, осознанно или неосознанно, что дальнейшее ослабление идентичности со своей подгруппой (при одновременном усилении идентичности с группой) может привести к разрушению связи с ней, а значит, к потере членства в ней, к ее частичному или полному распаду. В результате у индивидов начинает усиливаться микрогрупповая идентичность как проявление защитной реакции. Следовательно, актуальной может быть не только одна, но одновременно несколько идентичностей, т. е. идентичностей с разными коллективными субъектами. В данном случае можно с некоторой осторожностью предполагать о комплементарности между групповой и микрогрупповой идентичностью с точки зрения их актуальности для членов группы.

Переход от одной тенденции к другой раньше всего наблюдается по аффективному, а позже — по когнитивному компоненту, о чем свидетельствуют значения вершин парабол (точек перегиба кривой). Вероятно, индивиды первоначально начинают неосознанно, на эмоциональном уровне (аффективный компонент) ощущать возникающий дисбаланс между групповой и микрогрупповой идентичностью. Со временем они приходят к пониманию и осмыслению (когнитивный компонент) этого дисбаланса как нежелательного, угрожающего сохранению микрогрупповой идентичности.

Можно предположить, что для эффективного функционирования производственных групп необходимо существование некоего баланса между выраженностью компонентов групповой

и микрогрупповой идентичности. Повышение групповой идентичности на определенном этапе «запускает» социально-психологические механизмы поддержания данного баланса через возрастание выраженности микрогрупповой идентичности.

Выявленные в исследовании особенности связей между уровнями идентичности работников в группе могут быть использованы для прогноза изменения одного уровня в результате изменения другого, для управленческого воздействия на один уровень с целью направленного увеличения или снижения проявления другого.

Заключение

Идентичность индивидов в малой группе является многомерным феноменом, который имеет несколько уровней (групповой, микрогрупповой и межличностный), каждый из которых включает три компонента (когнитивный, аффективный и поведенческий). Уровни идентичности образуют определенную иерархию с точки зрения масштаба объекта (группа, подгруппа, индивид), с которым себя идентифицируют члены. Эти уровни имеют разную меру выраженности. Они также определенным образом связаны между собой. Между примыкающими друг к другу уровнями существует либо сильная (высокие значения корреляции) и полная (по всем трем компонентам) линейная связь, либо слабая и неполная связь. Дополнительно, между групповой и микрогрупповой идентичностью существует нелинейная связь, параметры которой имеют некоторое отличие в зависимости от компонентов идентичности. Имея пред-

ставление о том, как изменяется один уровень идентичности, можно прогнозировать изменение другого уровня и, на основе этого, изменение форм активности членов и группы в целом.

Однако есть несколько вопросов для дальнейшего исследования. Во-первых, мы изучали связь между уровнями идентичности. Вместе с тем, надо отдельно исследовать динамику соотношения этих уровней, например, в зависимости от характера взаимодействия группы / подгруппы с внешним контекстом и степени успешности взаимодействия. Можно предположить, что внешнее, относительно продолжительное и успешное интегративное взаимодействие группы / подгруппы (например, сотрудничество между группами / подгруппами) создает условия для ослабления групповой / микрогрупповой идентичности. Интенсификация дезинтегративного взаимодействия группы с внешней средой (например, межгрупповой конфликт, межгрупповая конкуренция) значительно усилит групповую идентичность и одновременно ослабит микрогрупповую и межличностную. При таком же внешнем взаимодействии подгруппы среди ее членов значительно усилится микрогрупповая и снизится межличностная идентичность. В случае регулярной неуспешности группы в дезинтегративном взаимодействии произойдет снижение групповой и возрастание микрогрупповой идентичности, а в случае неуспешности подгруппы — снижение у ее членов микрогрупповой идентичности и возрастание идентичности с какой-то другой подгруппой или группой в целом.

Во-вторых, наличие нелинейной связи между компонентами групповой и микрогрупповой идентичности можно

рассматривать в качестве одного из «индикаторов» процессов самоорганизации в группе, что может стать одним из направлений дальнейших исследований для построения моделей оптимизации развития производственных групп.

В-третьих, полная картина идентичности работников будет тогда, когда к трем указанным уровням будет добавлены еще два уровня — персональная и организационная идентичность, и изучены связи между пятью уровнями идентичности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112—118.
2. Климов А.А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2015.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении // Психология межличностного познания. / Под ред. А.А. Бодалева М.: Педагогика, 1981. С. 92—122.
4. Петровский А.В., Туревский М.А. Действенная групповая эмоциональная идентификация // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979. С. 74—94.
5. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография. Ростов н/Д: ЮФУ, 2010. 272 с.
6. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 5. С. 17—29.
7. Сидоренков А.В. Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности // Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: ЮФУ, 2012. С. 145—157.
8. Сидоренков А.В. Методика изучения межличностной идентичности // Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: ЮФУ, 2012. С. 133—145.
9. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю. Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов н/Д: Мини Тайп, 2014. 245 с.
10. Хухлаев О.Е., Хайт М.А. Сложность социальной идентичности: концепция С. Роккас и М. Брюер // Социальная психология и общество. 2012. № 3. С. 16—26.
11. Dick R. van et al. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior // Journal of Vocational Behavior. 2008. 72(3). P. 388—399. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.009
12. Henry K.B., Arrow H. & Carini B. A tripartite model of group identification: theory and measurement // Small Group Research. 1999. 30(5). P. 558—581. URL: <http://dx.doi.org/10.1177/104649649903000504>
13. Hinkle S. et al. Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach // British Journal of Social Psychology. 1989. 28. P. 305—317. doi:10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x

14. *Jans L., Leach C.W., Garcia R.L. & Postmes T.* The development of group influence on in-group identification: A multilevel approach // *Group Processes & Intergroup Relations*. 2015. 18(2). P. 190–209. doi: 10.1177/13684302145407
15. *Johnson M.D., Morgeson F.P. & Hekman D.R.* Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior // *Journal of Organizational Behavior*. 2012. 33. P. 1142–1167. doi: 10.1002/job.1787
16. *Mael F.A. & Ashforth B.E.* Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // *Journal of Organizational Behavior*. 1992. 13. P. 103–123. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130202>
17. *Sidorenkov A.V. & Pavlenko R.V.* GROUP PROFILE Computer Technique: A Tool for Complex Study of Small Groups // *SAGE Open*. 2015. 5(1). P. 1–13. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244015569418>
18. *Wagoner J.A. & Hogg M.A.* Uncertainty and group identification: Moderation by warmth and competence as cues to inclusion and identity validation // *Self and Identity*. 2016. 15(5). P. 525–535.
19. *Wegge J. & Haslam S.A.* Group goal setting, social identity and self-categorization: Engaging the collective self to enhance group performance and organizational outcomes [Электронный ресурс] // *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* / Eds. S.A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. Platow & N. Ellemers. New York: Psychology Press, 2003. P. 43-60. URL: <http://www.tandf.co.uk/journals/pp/10463283.html> (дата обращения 22.01.13).

Interrelation of group, micro-group and interpersonal identities of employees in production groups

A. V. SIDORENKOV*,
Rostov-on-Don, Russia, sav@micro-cosm.ru

V. A. DOROFEEV**,
Rostov-on-Don, Russia, ya.fagot2011@yandex.ru

The article represents the results of mathematical and statistical analysis of the links between the levels of the identity of employees (group, micro-group and interpersonal) by three components (cognitive, affective and behavioral) in 37 industrial groups with expertise in different fields. The significant linear relationship between micro-group and interpersonal identity (for all components), high linear relationship between group identity and micro-group identity (only for affective component) and the lack of linear relationship between the components of interpersonal and group identity are revealed. Higher influence of group identity on micro-group (for all components) and interpersonal identity (for cognitive and behavioral components) is found out in the totality of intercorrelation between group, micro-group and interpersonal identities. Non-linear relationship between group and micro-group identity for all components is revealed. This non-linear relation indicates that increase in expressiveness of one of the components of group identity leads to decrease in expressiveness of the respective component of micro-group identity. This effect occurs until definite moment, after which, on the contrary, further reinforcement of the components of group identity leads to the increase in expressiveness of micro-group identity. These established consistent patterns are interpreted in the article.

Keywords: group identity, micro-group identity, interpersonal identity, the identity of components, identification.

For citation:

Sidorenkov A.V., Dorofeev V.A. Interrelation of group, micro-group and interpersonal identities of employees in production groups. *Sotsial'naiia psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2016. Vol. 7, no. 3, pp. 60–75. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2016070305

* *Sidorenkov Andrey V.* — Doctor of Science (Psychology), Professor, Head of the Department of Psychology of Management, Academy of Psychology and Pedagogics, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, sav@micro-cosm.ru

** *Dorofeev Vadim A.* — PhD in Psychology, Associate Professor, Psychology of Management and Legal psychology Department, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, ya.fagot2011@yandex.ru

REFERENCES

1. Gorbatenko A.S., Gorbatenko T.M. Metodika opredelenija struktury maloj gruppy s pomoshh'ju analiza mezhlichnostnyh vyborov [A method for identification of the structure of a small group using formalized analysis of interpersonal selections]. *Voprosy psichologii*. 1984. № 4. pp. 112–118.
2. Klimov A.A. Identifikacija s organizaciej i rabochej gruppoj kak faktor jekstrarolevogo povedenija rabotnika: avtoref. dis. ... kand.psihol. nauk. Moskow. 2015.
3. Krichevskij R.L., Dubovskaja E.M. O funkcii i mehanizme identifikacii vo vnutrigrup-povom mezhlichnostnom obshhenii [On the function and mechanism of identification in in-tragroup interpersonal communication]. In Bodalev A.A. (eds.) *Psihologija mezhlichnostnogo poznanija [Psychology of interpersonal cognition]*. Moskow. Pedagogika, 1981. pp. 92–122.
4. Petrovskij A.V., Turevskij M.A. Dejstvennaja gruppovaja jemocional'naja identifi-kacija [Effective group emotional identification]. In Petrovskii A.V. (eds.). *Psihologicheskaja teorija kollektiva [Psychological community theory]*. Pod red. A.V. Retrovskogo. Mos-kow, Pedagogika, 1979. pp. 74–94.
5. Sidorenkov A.V. Malaja grupa i neformal'naja podgruppy: mikrogruppovaja teo-rija [Small group and informal subgroups: microgroove theory]: monografija. Rostov-na-Donu: Izd-vo JuFU, 2010. 272 p.
6. Sidorenkov A.V., Trishkina N.S. Jempiricheskoe obosnovanie modeli identichnosti individov v maloj gruppe [Empirical grounds for the model of individuals' identity in small group]. *Psychological Journal*. 2010. no. 5. pp. 17–29.
7. Sidorenkov A.V. Metodika izuchenija gruppovoj i mikrogruppovoj identichnosti [Methods of studying group identity and microgrooves]. In Sidorenkov A.V. (eds.). *Meto-diki social'no-psihologicheskogo izuchenija malyh grupp v organizacii: monografija. [The methods of social-psychological studies of small groups in the organization: monograph]*. Rostov-na-Donu: Izd-vo JuFU, 2012. pp. 145–157.
8. Sidorenkov A.V. Metodika izuchenija mezhlichnostnoj identichnosti [Methodology of the study of interpersonal identity]. In Sidorenkov A.V. (eds.) *Metodiki social'no-psi-hologicheskogo izuchenija malyh grupp v organizacii: monografija [The methods of social-psychological studies of small groups in the organization: monograph]*. Rostov-na-Donu: Izd-vo JuFU, 2012. pp. 133–145.
9. Sidorenkov A.V., Sidorenkova I.I., Ul'janova N.Ju. Social'no-psihologicheskie hara-keristiki i jeffektivnost' malyh grupp v organizacii [Socio-psychological characteristics and efficiency of small groups in the organization]: monografija. Rostov-na-Donu: Mini-Tajp, 2014. 245 p.
10. Khukhlaev O.E., Khayt M.A. Sonia Roccas' and Marilyn Brewer's Concept of Social Identity Complexity. *Sotsial'naia psikhologija i obshchestvo [Social Psychology and Soci-ety]*, 2012. no. 3, pp. 16–26. (In Russ., abstr. in Engl.)
11. Dick R. van et al. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 2008. 72(3). pp. 388–399. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.009
12. Henry K.B., Arrow H. & Carini B. A tripartite model of group identification: the-ory and measurement. *Small Group Research*. 1999. 30(5). pp. 558–581. <http://dx.doi.org/10.1177/104649649903000504>

13. Hinkle S. et al. Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*. 1989. 28, pp. 305–317. doi:10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x
14. Jans L., Leach C.W., Garcia R.L. & Postmes T. The development of group influence on in-group identification: A multilevel approach // *Group Processes & Intergroup Relations*. 2015. 18(2), pp. 190–209. doi: 10.1177/13684302145407
15. Johnson M.D., Morgeson, F.P. & Hekman D.R. Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2012. 33, pp. 1142–1167. doi: 10.1002/job.1787
16. Mael F. A. & Ashforth B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. 13, pp. 103–123. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130202>
17. Sidorenkov A.V. & Pavlenko R.V. GROUP PROFILE Computer Technique: A Tool for Complex Study of Small Groups // *SAGE Open*. 2015. 5(1), pp. 1–13. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244015569418>
18. Wagoner J.A. & Hogg M.A. Uncertainty and group identification: Moderation by warmth and competence as cues to inclusion and identity validation. *Self and Identity*. 2016. 15(5), pp. 525–535.
19. Wegge J. & Haslam S.A. Group goal setting, social identity and self-categorization: Engaging the collective self to enhance group performance and organizational outcomes. In Haslam S.A., Van Knippenberg D., Platow M., Ellemers N. (eds.). *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. New York: Psychology Press, 2003. pp. 43–60. <http://www.tandf.co.uk/journals/pp/10463283.html> (Accessed 22.01.13).