

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА: СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ

А.В. ЛОВАКОВ, С.А. ЛИПАТОВ



Ловаков Андрей Владимирович — преподаватель НИУ ВШЭ, магистр психологии.

Сфера научных интересов: организационная психология, организационная идентификация и приверженность работников организации, социально-психологическая диагностика организации.

Контакты: lovakov@gmail.com



Липатов Сергей Алексеевич — доцент МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат психологических наук.

Сфера научных интересов: социально-психологическая диагностика организации, межгрупповые отношения в организациях, организационная идентификация сотрудников коммерческих и некоммерческих организаций, социальная идентичность работников и корпоративная культура организации.

Контакты: lipatov_sa@psy.msu.ru

Резюме

В статье рассматриваются концептуальные различия между организационной идентификацией и организационной приверженностью. На сегодняшний день в литературе по организационно-психологическим проблемам представлены различные точки зрения на соотношение данных конструктов, одни авторы рассматривают идентификацию и приверженность как пересекающиеся конструкты, другие — как самостоятельные. Имеющаяся путаница приводит к тому, что зачастую, говоря об одних и тех же феноменах и процессах, разные исследователи называют их по-разному, и наоборот: одно понятие употребляется в совершенно разных смыслах. Целью статьи является рассмотрение сходств и различий между данными конструктами, проведение между ними концептуальных границ.

Ключевые слова: организационная идентификация, организационная приверженность, связь между работником и организацией.

Трудовая деятельность для современного человека является одной из важнейших сфер жизни. На работе он проводит значительную часть своей жизни. А поскольку чаще всего трудовую деятельность человек осуществляет в рамках какой-либо организации, то одной из важных проблем, интересующих исследователей организационного и трудового поведения, является проблема взаимоотношений между человеком и организацией, членом которой он является, взаимосвязи между ними. В психологическом смысле любая организация является, прежде всего, социальной группой, поэтому центральной темой в данной исследовательской области является проблематика принадлежности работника к организации, его привязанности к ней. В литературе данная проблематика чаще всего изучается с помощью двух близких по значению конструктов: «организационная идентификация» (*organizational identification*) и «организационная приверженность» (*organizational commitment*).

Исследования организационной идентификации и организационной приверженности представляют собой различные подходы к изучению связи работника с организацией, причем организационная идентификация считается преимущественно социально-психологическим конструктом, а организационная приверженность — организационно-психологическим (см.: van Dick, 2001; ван Дик, 2006). Сначала данные подходы развивались относительно независимо, однако далее их сходства и пересечения стали очевидны. Актуальной стала проблема соотношения данных конструктов, проведения между ни-

ми четких границ. На сегодняшний день за рубежом существует несколько точек зрения на соотношение организационной идентификации и организационной приверженности.

Условно все теоретические и методические подходы к проблематике организационной идентификации и приверженности можно разделить на две большие группы. Первую группу составят те из них, в которых под терминами «идентификация» и «приверженность» понимаются примерно одни и те же процессы. В этом случае использование двух разных понятий для описания одной и той же реальности объясняется разными традициями и профессиональной принадлежностью авторов к социальной или организационной психологии. Вторую группу составят подходы, в которых организационная идентификация и организационная приверженность рассматриваются как связанные, но все же различные самостоятельные конструкты.

Идентификация и приверженность как пересекающиеся конструкты

Идентификация и приверженность как синонимы. Рассматривая приверженность в рамках трехкомпонентной модели Дж. Мейера и Н. Аллен (см.: Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991), некоторые исследователи отождествляют организационную идентификацию с аффективной приверженностью (*affective commitment*), определяя их как эмоциональную привязанность, чувство принадлежности и чувство гордости, возникающее вследствие членства в

организации. Например, Ю. Липпен, проведя анализ содержания методик для оценки идентификации и приверженности, пришел к выводу, что для измерения обоих конструктов используются практически идентичные формулировки суждений, поэтому идентификация и аффективная приверженность являются одним и тем же конструктом на концептуальном и операциональном уровнях (см.: Lippen, 2001).

Идентификация как компонент приверженности. Р. Моудэй с коллегами определяют приверженность как конструкт, включающий три компонента: 1) *идентификацию* — сильную веру и принятие организационных целей и ценностей; 2) *вовлеченность* — желание прилагать значительные усилия в интересах данной организации; 3) *лояльность* — сильное желание остаться членом данной организации (см.: Mowday et al., 1982). Ч. О’Рейлли и Дж. Четмэн также говорят о трех компонентах организационной приверженности: 1) *согласие* — инструментальная вовлеченность, основанная на вознаграждении, 2) *идентификация* — привязанность, основанная на желании быть связанным с организацией, 3) *интернализация* — вовлеченность, основанная на согласованности (соответствии) индивидуальных и организационных ценностей (см.: O’Reilly, Chatman, 1986). Таким образом, авторы обеих моделей рассматривают приверженность как более широкое понятие по отношению к идентификации.

Приверженность как компонент идентификации. Н. Элмерс с соавт., основываясь на работах А. Тэшфела, в качестве аспектов социаль-

ной идентификации выделяют три компонента: *самокатегоризацию* (когнитивный компонент, связанный с осознанием индивидом своего членства в социальной группе), *приверженность группе* (эмоциональный компонент, связанный с ощущением индивидом своей включенности в группу), *групповую самооценку* (оценочный компонент, связанный с позитивной или негативной оценкой индивидом своего членства в социальной группе) (см.: Ellemers et al., 1999). Речь также идет именно об аффективной приверженности. М. Бергами и Р. Багоцци перенесли данную структуру социальной идентификации в организационный контекст (см.: Bergami, Bagozzi, 2000).

Приверженность и идентификация как самостоятельные конструкты

Результаты метаанализа, проведенного М. Рикеттой на материале 96 исследований, показали, что, хотя эмпирически организационная идентификация и аффективная организационная приверженность схожи (61% общей вариации), организационная идентификация достоверно отличается от аффективной приверженности. Организационная идентификация слабее, чем приверженность, коррелирует с удовлетворенностью работой, намерением оставаться членом организации и абсентеизмом и сильнее коррелирует с надролевым поведением и включенностью в работу (см.: Riketta, 2005). В исследовании Д. Ван Книппенберга и Э. Слибоса показано, что, хотя и наблюдается высокая корреляция между идентификацией

и приверженностью ($r = 0.67$), двухфакторное решение является предпочтительным (см.: van Knippenberg, Sleebos, 2006). Результаты исследования Т. Гаутама и его коллег также подтверждают различия между идентификацией и приверженностью. С помощью идентификации лучше, чем с помощью различных шкал приверженности, можно объяснить такую переменную, как удовлетворенность работой (см.: Gautam et al., 2004).

Теоретически данные результаты можно объяснить несколькими причинами.

1. Организационная идентификация является частью Я-концепции работника. Другими словами, организационная идентификация связана с его самоопределением. Приверженность же является в большей степени установкой работника по отношению к организации. Можно говорить о том, что идентификация направлена на самого работника, а приверженность направлена на организацию, членом которой он является.

2. Организационная идентификация как специфическая форма социальной идентичности основывается на воспринимаемом сходстве и подобии индивидуальных и организационных характеристик. При этом осознание общих характеристик сопровождается их оценкой и эмоциональным состоянием, возникающим в связи с этим. Приверженность же основывается на совокупности организационных характеристик, которые делают работу и сам факт членства в данной организации привлекательными для работника. При этом различные основания приверженно-

сти, например, соответствие ценностей (аффективная приверженность), обязательства (нормативная приверженность), воспринимаемые потери (текущая приверженность) (см.: Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991), сопровождаются переживанием различных эмоций: счастье/печаль (аффективная приверженность), гордость/чувство вины (нормативная приверженность), безопасность/тревога (текущая приверженность).

3. Р. ван Дик указывает еще на одно различие идентификации и приверженности, связанное с их стабильностью и особенностями изменения. Приверженность как установка рассматривается в виде более стабильного образования, не изменяющегося скачкообразно, в то время как идентификация зависит от ситуации и изменяется непосредственно с ее изменением. Обосновывая данный тезис, Р. ван Дик ссылается на работы А. Хаслама, который теоретически обосновал, что различные контексты могут активизировать разные объекты идентификации (см.: ван Дик, 2006). Однако с данным тезисом можно согласиться лишь частично. Д. Руссо предлагает рассматривать два типа или уровня организационной идентификации: ситуационную идентификацию (*situated identification*) и глубинную идентификацию (*deep structure identification*) (Rousseau, 1998). Ситуационная идентификация (стихийный, поверхностный уровень) связана с особенностями ситуации, в которой находится индивид, она в большой степени является ответом на эту ситуацию. Данный уровень организационной идентификации основан на разделении общих для индивида и

организации интересов. Индивид при этом начинает рассматривать себя как члена группы, работающего для достижения определенной цели. Ситуационная идентификация является элементарной формой идентификации, которая может довольно быстро и сформироваться, и исчезнуть в зависимости от ситуации и «выпуклости» (salience) той или иной категории, поэтому вывод о неустойчивости в отношении нее вполне справедлив. Глубинная идентификация (более высокий уровень идентификации) является более стабильной и постоянной, в меньшей степени зависящей от внешних обстоятельств. Она предполагает встраивание работником связи между ним и организацией в свою ментальную модель, в когнитивную схему существования. Организационная сущность и ее характеристики становятся частью Я-концепции индивида, поэтому данный тип идентификации связан с тем, что индивид разделяет организационные цели и ценности, следовательно данный уровень не может часто и скачкообразно изменяться, а, напротив, является относительно стабильным.

4. По своей природе объекты организационной идентификации могут быть только социальными: коллеги, руководители, рабочие группы, большие подразделения, организация в целом. Приверженность же может возникать как по отношению к социальным объектам, так и по отношению к несоциальным: к самой трудовой деятельности, целям, направлению деятельности (см.: Meyer et al., 2006).

Таким образом, в соответствии как с теоретическими представле-

ниями, так и с многочисленными эмпирическими данными организационную идентификацию и организационную приверженность более обоснованно рассматривать как связанные, но все-таки разные, различающиеся конструкты, описывающие разную реальность. Однако далее необходимо понять содержательную сторону их взаимосвязи. Попытки объяснения соотношения идентификации и приверженности приводят исследователей к созданию интегральных, обобщенных моделей, объясняющих различные аспекты и стороны связи человека с организацией.

Модели соотношения организационной идентификации и организационной приверженности

Концептуальная номологическая модель организационной идентификации

Одной из интегральных моделей, призванных объяснить взаимосвязь между идентификацией и приверженностью, является «концептуальная номологическая модель организационной идентификации», предложенная М. Эдвардсом (рисунок 1). В соответствии с ней организационная идентификация рассматривается как специфическое субъективное состояние индивида, включающее его самокатегоризацию как члена организации и эмоциональную привязанность к организации, чувство принадлежности к ней. Это субъективное состояние не содержит оценочных реакций работника на организацию, таких как, например, гордость за организацию, которые

считаются вторичными по отношению к данному субъективному состоянию, не содержит готовность индивида к определенному поведению, а также само это поведение, например, намерение остаться в организации или другие формы «организационного гражданского поведения» (organizational citizenship behaviour) (organizational citizenship behaviour). В свою очередь, организационная приверженность в данной модели является более широким конструктом, который включает как субъективное состояние организационной идентификации, так и определенные психологические состояния, являющиеся следствиями идентификации с организацией. К ним можно отнести желание делать что-либо на благо организации (включенность в дела организации), ее позитивную оценку, желание оставаться в ней (см.: Edwards, 2005). Таким образом, в рамках данной модели, с одной стороны, проводится четкая граница между

идентификацией и приверженностью, с другой — содержательно объяснена взаимосвязь между идентификацией и приверженностью.

Интегративная модель процессов идентичности и приверженности

Дж. Мейер, Т. Беккер и Р. ван Дик предложили интегративную модель процессов идентичности и приверженности, в которой идентификация и приверженность рассматриваются как самостоятельные, но связанные конструкты (рисунок 2). Причем разные типы приверженности являются следствиями разных типов идентификации (см.: Meyer et al., 2006). Авторы модели исходят из идеи Д. Руссо о существовании двух типов или уровней организационной идентификации: ситуационной идентификации и глубинной идентификации, речь о которых шла выше (см.: Rousseau, 1998). В соответствии с

Рисунок 1

Концептуальная номологическая модель организационной идентификации (Edwards, 2005, p. 220)



интегративной моделью разные типы идентификации характеризуются разными следствиями, например, приводят к развитию разных типов приверженности, выделенных Дж. Мейером и Н. Аллен (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991). Ситуационная идентификация инициирует отношения, основывающиеся на взаимной выгоде, поэтому она в большей степени связана с континуальной и нормативной приверженностью, в то время как результатом глубинной идентификации становится аффективная приверженность. Именно данный тип идентификации имеется в виду в исследованиях, рассматривающих связь между идентификацией работников с организацией и их установками и поведенческими проявлениями, связанными с работой в организации. Очевидно,

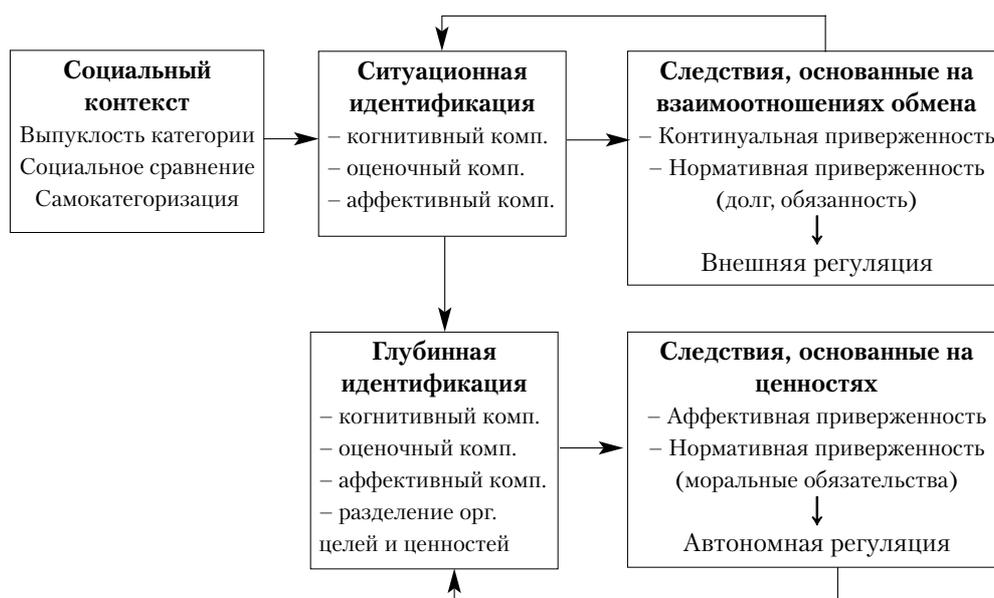
глубинная идентификация в большей степени, чем ситуационная, связана с данными установками и поведенческими проявлениями.

Эмпирическое исследование связи организационной идентификации и организационной приверженности

В 2008 г. Н.А. Кургузкина в дипломной работе под руководством С.А. Липатова предприняла попытку эмпирической проверки характера взаимосвязи между понятиями приверженности и идентификации с организацией. *Целью исследования* было выявление характера соотношения между конструктами организационной идентификации и организационной приверженности, а также связанных с ними факторов. *Предметом*

Рисунок 2

Сокращенный вариант интегративной модели процессов идентичности и приверженности (Meyer et al., 2006, p. 669)



исследования являлись взаимосвязь и соотношение организационной идентификации и организационной приверженности. В исследовании приняли участие сотрудники трех организаций: IT-компания, научно-исследовательского института и экологической компании. Общее число участников исследования составило 70 человек, из них 46 мужчин и 24 женщины в возрасте от 20 до 58 лет.

Описание используемых методик. Участникам исследования предлагалась анкета, включающая в себя 5 блоков:

1. Модифицированный опросник Б. Эшфорта и Ф. Маела для выявления степени организационной идентификации (Mael, Ashforth, 1992).

2. Опросник для измерения организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен, основанный

на трехкомпонентной модели организационной приверженности (аффективная, нормативная, текущая) (Allen, Meyer, 1990).

3. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» для измерения удовлетворенности трудовой деятельностью (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

4. Опросник Ю. Липпонена для выявления межгруппового предубеждения (Lipponen, 2001).

5. Опросник для измерения потенциальной текучести (4 вопроса, направленных на выяснение общей удовлетворенности работой, намерения уйти из организации и характеристик, являющихся наиболее важными при выборе нового места работы).

Описание результатов. В результате проведенного корреляционного анализа (см. таблицу 1) была установлена

Таблица 1

Интеркорреляции между идентификацией, типами приверженности и остальными переменными

		1	2	3	4
1.	Идентификация с организацией				
2.	Аффективная приверженность	0.233*			
3.	Текущая приверженность		0.239*		
4.	Нормативная приверженность	0.240*	0.573**	0.631**	
5.	Межгрупповые отношения (свой отдел)	0.409**			
6.	Межгрупповые отношения (другой отдел)	0.524**			
7.	Намерение уйти из организации		-0.250*		
8.	Интерес к работе	0.292*	0.243*		
9.	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	0.336**			
10.	Удовлетворенность условиями труда	0.342**			
11.	Профессиональная ответственность			0.314**	0.233*
12.	Общая удовлетворенность	0.367**			

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

связь организационной идентификации с аффективной приверженностью ($0.233; p \leq 0.05$) и нормативной приверженностью ($0.24; p \leq 0.05$). Также обнаружены довольно сильные корреляции нормативной приверженности с аффективной приверженностью ($0.573; p \leq 0.01$) и текущей приверженностью ($0.631; p \leq 0.01$). Аффективная приверженность также слабо связана с текущей приверженностью ($0.239; p \leq 0.05$). Идентификация с организацией также значимо связана с межгрупповыми отношениями. Выявлена корреляция между оценкой своего отдела ($0.409; p \leq 0.01$), оценкой другого отдела ($0.524; p \leq 0.01$) и организационной идентификацией.

Идентификация с организацией также значимо связана с факторами удовлетворенности трудом. Идентификация положительно коррелирует с интересом к работе ($0.292; p \leq 0.05$), удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками ($0.336; p \leq 0.01$), условиями труда ($0.342; p \leq 0.01$) и общей удовлетворенностью ($0.367; p \leq 0.01$) (см. таблицу 1). Аффективная приверженность положительно связана с интересом к работе ($0.243; p \leq 0.05$) и отрицательно — с намерением уйти из организации (потенциальная текучесть) ($-0.25; p \leq 0.05$). Текущая и нормативная приверженности положительно коррелируют с профессиональной ответственностью ($0.415; p \leq 0.01$ и $0.233; p \leq 0.05$ соответственно).

Обсуждение результатов. В результате исследования было обнаружено, что два из трех компонентов приверженности (аффективная и нормативная) связаны с организационной идентификацией, связи же

между текущей приверженностью и идентификацией не обнаружено. Другими словами, чем сильнее работники идентифицируются со своей организацией, тем в большей степени они чувствуют эмоциональную привязанность к ней, тем в большей степени у них выражено чувство долга перед организацией. При этом обнаруженные связи оказались хотя и значимыми, но слабыми, что согласуется с результатами обсуждаемых выше исследований связи организационной идентификации и организационной приверженности и подтверждает предположение о том, что идентификация и приверженность являются самостоятельными, отличающимися друг от друга конструктами.

Результаты исследования также показали, что оценка своего и другого отделов связана с организационной идентификацией, а именно чем позитивнее работник оценивает свой и другой отдел, тем выше он идентифицируется с организацией. Данный результат вполне ожидаем, так как групповая оценка сильно связана с самооценкой индивида, и он часто стремится оставаться членом позитивно оцениваемой группы. Интересно, что оценка другого отдела, оказалось, даже сильнее коррелирует с идентификацией, чем оценка своего отдела. Такой результат может быть вызван тем, что в исследовании в качестве объекта идентификации рассматривалась организация как целое. Возможно, если бы также рассматривались и другие объекты идентификации (прежде всего, рабочая группа, отдел), то корреляции между идентификацией и оценкой своей и чужой рабочей группы оказались бы более дифференцированными.

Значимых корреляционных связей между идентификацией и намерением уйти из организации обнаружено не было, однако с намерением уволиться отрицательно коррелирует уровень аффективной приверженности, т.е. чем выше уровень данного типа приверженности к организации, тем в меньшей степени работник думает о том, чтобы покинуть ее. С одной стороны, данный результат опять же подтверждает то, что идентификацию и приверженность следует рассматривать как разные, самостоятельные конструкты. С другой стороны, он согласуется с ранее полученными результатами, выявившими, что приверженность является более сильным предиктором потенциальной текучести, чем идентификация с организацией (см.: Cole, Bruch, 2006; Riketta, 2005).

Идентификация с организацией оказалась связанной с четырьмя из девяти параметров удовлетворенности трудом, а именно с интересом к работе, удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенностью условиями труда и общей удовлетворенностью трудом. Следовательно, чем выше уровень организационной идентификации, тем больше человек удовлетворен различными аспектами своей работы. Данные результаты подтверждаются результатами более ранних исследований (см.: Gautam et al., 2004; van Dick et al., 2004). Кроме того приверженность также коррелирует с двумя параметрами удовлетворенности трудом.

Все полученные корреляции объединены на концептуальной схеме (рисунок 3). На схеме видно, что, с одной стороны, идентификация и

приверженность взаимосвязаны между собой, с другой стороны, они являются отдельными, самостоятельными конструктами, так как по-разному связаны с исследованными переменными. Данные результаты частично подтверждают ряд предположений, выдвинутых в рамках интегративной модели процессов идентичности и приверженности Дж. Мейера, Т. Беккера и Р. ван Дика (см.: Meyer et al., 2006) и концептуальной номологической модели организационной идентификации М. Эдвардса (см.: Edwards, 2005).

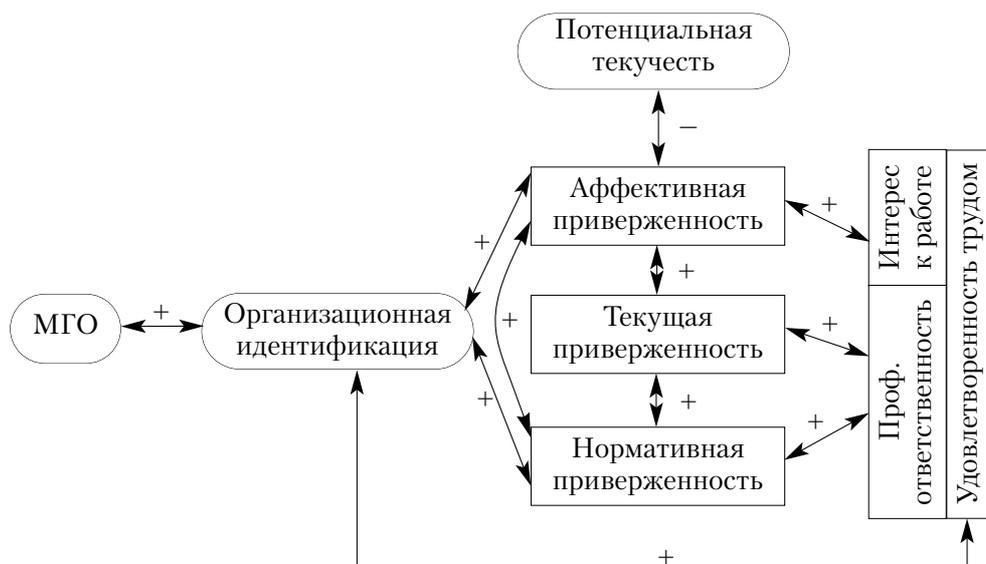
С такой установочной переменной, как намерение уйти из организации, оказалась связана приверженность, что соответствует представлению М. Эдвардса и том, что идентификация ограничена субъективными ощущениями индивида, тогда как приверженность включает в себя как субъективные состояния идентификации, так и ряд психологических состояний, одним из которых является желание оставаться в организации (см.: Edwards, 2005). Таким образом, частичное воспроизводство в данном исследовании рассматриваемых теоретических моделей подтверждает их эвристичность.

Заключение

Целью данной статьи являлось рассмотрение конструктов организационной идентификации и организационной приверженности, их пересечений и различий. На основе сравнения разных подходов к их концептуализации и операционализации можно заключить, что идентификация и приверженность являются близкими по своему значению, но

Рисунок 3

Концептуальная схема соотношения организационной идентификации и организационной приверженности (+ – положительная связь, – – отрицательная связь)



при этом самостоятельными конструктами, описывающими разную реальность. Организационную идентификацию можно определить как восприятие работником единства себя с организацией, принадлежности к ней, которые становятся частью Я-концепции работника. Организационную приверженность можно определить как установку (attitude) работника по отношению к организации, связанную с процессом принятия решения относительно того, про-

должать ли оставаться членом данной организации или уйти из нее. Результаты эмпирических исследований показывают, что данные конструкты по-разному коррелируют с рядом переменных, которые можно рассматривать в качестве предикторов и следствий идентификации и приверженности, тем самым подтверждается вывод о различии идентификации и приверженности на концептуальном и эмпирическом уровнях.

Литература

ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией. Харьков.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006.

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002.

- Allen N.J., Meyer J.P.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journal of Occupational Psychology*. 1990. 63. 1. P. 1–18.
- Bergami M., Bagozzi R.P.* Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // *British Journal of Social Psychology*. 2000. 39. 4. 555–577.
- Cole M.S., Bruch H.* Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationship to turnover intention: Does organization hierarchy matter? // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 585–605.
- Edwards M.R.* Organizational identification: A conceptual and operational review // *International Journal of Management Reviews*. 2005. 7. 4. 207–230.
- Ellemers N., Kortekaas P., Ouwerkerk J.W.* Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity // *European Journal of Social Psychology*. 1999. 29. 2/3. 371–389.
- Gautam T., van Dick R., Wagner U.* Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts // *Asian Journal of Social Psychology*. 2004. 7. 3. 301–315.
- Lipponen J.* Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2001.
- 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. 13. 2. 103–123.
- Meyer J.P., Allen N.J.* A three-component conceptualization of organizational commitment // *Human Resource Management Review*. 1991. 1. 1. 61–89.
- Meyer J.P., Becker T.E., van Dick R.* Social identities and commitment at work: Toward an integrative model // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 665–683.
- Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M.* Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. N. Y.: Academic Press, 1982.
- O'Reilly C., Chatman J.* Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior // *Journal of Applied Psychology*. 1986. 71. 3. 492–499.
- Riketta M.* Organizational identification: A meta-analysis // *Journal of Vocational Behavior*. 2005. 66. 2. 358–384.
- Rousseau D.M.* Why workers still identify with organizations // *Journal of Organizational Behavior*. 1998. 19. 3. 217–233.
- van Dick R.* Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology // *International Journal of Management Reviews*. 2001. 3. 4. 265–283.
- van Dick R., Christ O., Stellmacher J., Wagner U., Ahlswede O., Grubba C., Hauptmeier M., Höhfeld C., Moltzen K., Tissington P.A.* Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction // *British Journal of Management*. 2004. 15. 4. 351–360.
- van Knippenberg D., Sleebos E.* Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 571–584.