

С. А. Липатов

ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ: КОНЦЕПЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

В статье проводится обзор классических и современных представлений о взаимоотношениях личности и организации. Особое внимание уделяется концепции соответствия личности и организации. Рассматриваются исследования организационной приверженности и идентификации персонала с организацией. Приводится конструкционистская критика традиционных теоретических представлений, лежащих в основе концепции соответствия. Описывается концепция организационной культуры как современное направление в исследовании организаций. Делается вывод, что философия инструментальной рациональности и контроля, присущая классическим концепциям, продолжает занимать господствующее положение и в современных организационных теориях.

Ключевые слова: концепция соответствия личности и организации, организационная приверженность, идентификация, организационная культура, теории организации.

The aim of this paper is to review basic ideas about the relationship between personality and organization. Particular attention is paid to the concept of person-organization fit. The specific areas of research are considered the study of organizational commitment and identification of personnel with the organization. Constructionist critique of traditional theoretical concepts that underlie the concept of person-organization fit is given. The concept of organizational culture as a modern trend in the study of organizations is described. Analysis of the literature shows that in modern organizational theory and the classical concepts, the philosophy of instrumental rationality and control continues to occupy a dominant position.

Key words: person-organization fit concept, organizational commitment, identification, organizational culture, organization theories.

Нет организаций без людей, равно как и нет людей, которым не приходится иметь дело с организациями.

Б.З. Мильнер (1998)

Взаимоотношения, взаимосвязь, взаимодействие человека с организацией, членом которой он является, — одна из важных проблем, интересующих исследователей организационного и социального поведения.

Липатов Сергей Алексеевич — канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии ф-та психологии МГУ. *E-mail:* lipatov_sa@psy.msu.ru

Организации относятся к специфическому виду социальных систем и занимают своеобразное «промежуточное» положение между малыми и большими группами. Главная особенность организаций — высокая степень формализации целей и структуры, искусственная стабилизация способов поведения, доминирование организационных (а не индивидуальных) мотивов и ценностей. В большинстве теоретических моделей организации последняя трактуется либо как целевой, жестко структурированный социальный институт, либо как целевая социальная общность — продукт процессов институционализации (Щербина, 2000). Организации существуют в самых различных формах, а их цели разнообразны и не всегда разделяются (явно или неявно) всеми их членами.

Ключевой элемент организации — люди, которые вступают во взаимоотношения друг с другом и взаимодействуют ради выполнения действий, необходимых для достижения общих целей. Следовательно, перед организацией неизбежно встают не только организационные, управленческие, экономические, но и психологические проблемы, успешное решение которых помогает повысить эффективность ее деятельности. В организации связаны воедино многие социально-психологические феномены и процессы: процессы групповой динамики и лидерства; феномены конформности, межличностных отношений и межгрупповых взаимодействий, группового фаворитизма; способы социального познания и оценки ситуаций и т.д. (Липатов, 2002). Таким образом, создание и эффективное управление организациями невозможно без знания и использования законов социально-психологической регуляции их деятельности. Как отмечает украинский психолог В.П. Казмиренко, предметом *социальной психологии организации* является социально-психологическая регуляция не только в малых производственных группах, но и на уровне организации в целом. В ней возникают процессы, опосредованные сложными структурными отношениями и взаимосвязями, которые присущи только организации как особой форме социально-психологической общности (Казмиренко, 1993).

В организационно-управленческой литературе принято выделять три уровня анализа проблемного поля организационного поведения сотрудников: уровень *индивида* (здесь изучаются проблемы социального восприятия, мотивации, научения, установок и т.д.); процессы и явления *групповой динамики* (в центре внимания исследователей находятся команды, конфликты, процессы руководства и лидерства и т.д.); уровень *целостной организации* (основные проблемы — строение организаций, организационная культура и развитие и т.д.) (Лютенс, 1999; Robbins, Judge, 2007).

Модель взаимодействия индивида и организации

Особое место в теории и практике организационной психологии занимает проблема индивида в организации. В современных организациях человек стал самым дорогим и ценным «ресурсом». Традиционно его поведение в организации рассматривается с двух позиций: 1) с позиции взаимодействия с организационным окружением (в этом случае человек находится в центре модели) и 2) с позиции организации, которая включает в себя индивидов в качестве своих элементов (в этом случае организация как целостная система выступает исходной точкой рассмотрения) (Виханский, Наумов, 2003).

В рамках первого подхода работа — это постоянное взаимодействие индивида с организационным окружением, которое включает в себя в первую очередь его рабочее место и непосредственное окружение. Однако в организационное окружение могут включаться и другие характеристики организации: производственный профиль, положение в отрасли, положение на рынке, размер и местоположение, особенности руководства, организационная структура, внутренний распорядок, условия труда, система оплаты, система социальных гарантий, характер общения между работниками, трудовые отношения и многое другое. Причем для каждого сотрудника это окружение специфично как в силу его собственного выбора важных для него характеристик и аспектов организации, так и в связи с его местом в организационном окружении, выполнением конкретных функций и работ. В случае рассмотрения взаимодействия человека с организационным окружением с позиции организации в целом модель этого взаимодействия включает человека как элемент организации в процесс информационного и материального обмена между организацией и средой. Человек в этой модели выступает в роли ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности. В психологической науке рассмотрение взаимодействия человека с организационным окружением ведется с позиций первой модели.

В современных управленческих концепциях одним из главных факторов эффективной работы организации считается полное включение каждого ее члена в ее структуру, систему коммуникационных связей, в происходящие в ней технологические и социальные процессы. Это предполагает профессиональную и социально-психологическую адаптацию индивида к организации, усвоение ее культурных ценностей и норм поведения. Возможности включения в организационное окружение зависят в равной мере от характеристик организации и самого человека. Естественно, что в каждой конкретной ситуации возникновения трудностей и проблем взаимодействия с организационным окружением могут быть найдены свои конкретные причины. Однако в основе большинства этих причин лежат два момента: 1) ожидания

и представления индивида об организационном окружении и своем месте в нем; 2) ожидания организации в отношении индивида и его роли в ней. С одной стороны, работник вступает во взаимодействие с организацией, исходя из представлений о себе и своих возможностях, предполагая занять в ней определенное место, выполнять определенную работу и получать за нее определенное вознаграждение; многие из этих ожиданий неявны и связаны с чувством собственного достоинства (Schein, 1988). С другой стороны, организация в соответствии со своими целями, структурой и технологией работы предполагает взять работника, обладающего соответствующими квалификационными и личностными характеристиками, чтобы он мог выполнять определенную работу и давать требуемый результат, за который полагается определенное вознаграждение; кроме того организация ожидает, что работник будет разделять ее ценности, отстаивать ее интересы и поддерживать хорошие отношения с коллегами.

Концепция соответствия личности и организации

Особое внимание проблеме взаимодействия уделяет концепция соответствия личности и организации (*person-organization fit*), базирующаяся на двух предположениях: 1) человеческое поведение является функцией личностных качеств и окружения и 2) личность и окружение нуждаются в совместимости (Kristof, 1996). С одной стороны, некто будет *удовлетворительным* работником в той мере, в какой его индивидуальные способности (человек) отвечают потребностям производственной ситуации (организация). С другой стороны, некто будет *удовлетворенным* работником постольку, поскольку предлагаемое ему материальное вознаграждение за его работу (организация) и моральное удовлетворение от работы отвечают его личным потребностям (человек).

С точки зрения данной концепции возможны два подхода к установлению соответствия *роли*, которую организация предлагает индивиду, и *места*, на которое он претендует. Первый подход состоит в том, что *человек подбирается для выполнения конкретной работы*, осуществления той или иной функции, т.е. для исполнения определенной роли. Данный подход наиболее распространен в современной практике управления персоналом: формирование кадрового состава включает в себя проектирование организационной структуры, анализ деятельности, описание работы, определение квалификационных требований, подбор и отбор кандидатов по данным требованиям, а также обучение работника на рабочем месте (см., напр.: Управление..., 2001). При втором подходе *работа подбирается человеку* таким образом, чтобы она лучше всего соответствовала его возможностям и его претензиям на занятие определенного места в организации. Данный подход реализуется преимущественно в рамках японского типа управления (Виханский, Наумов,

2003). Его вариант — использование технологий проектирования работы и эргономики (Furnham, 2001).

Направления исследований взаимодействия человека и организационного окружения

Обычно вхождение человека в организацию связано с решением нескольких проблем, среди которых — его адаптация к новому окружению, обучение и социализация, организационная идентификация и формирование приверженности организации. Этот процесс предполагает интенсивное знакомство нового сотрудника с профессиональной деятельностью, а также изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой для него среды. Процесс включения человека в организацию называют организационной социализацией.

Под *социализацией в организации* понимают процесс научения, посредством которого новый сотрудник приспосабливается к своей роли в конкретной организации. В большинстве случаев ему приходится социализироваться сразу в двух группах — в непосредственном рабочем окружении и в организации в целом (Джуэлл, 2001). Специальная процедура введения в организацию может способствовать снятию многих проблем, которые возникают у новичка в начале работы. Во многих организациях внедрены программы общей ориентации, при помощи которых новичков знакомят с миссией и основными целями организации, кадровой политикой, правилами, рабочими процедурами и уровнем требований к персоналу (Управление..., 2001). Успешно организованный процесс включения в организацию приводит к тому, что у человека появляются чувство ответственности за дела организации и устойчивые внутренние обязательства по отношению к ней.

Организационная приверженность. В зарубежной организационной психологии проблемы взаимосвязи работника и организации изучаются в рамках исследований *организационной приверженности (organizational commitment)*, которая понимается как психологический конструкт, отражающий связь, существующую в представлении человека, между ним и организацией. В качестве *социальной установки* приверженность организации чаще всего определяется: 1) как сильное желание остаться членом данной организации (*лояльность*); 2) как желание прилагать максимальные усилия в интересах данной организации (*вовлеченность*); 3) как твердая убежденность в корпоративных ценностях и принятие целей данной организации (*идентификация*) (Mowday et al., 1982). Н. Аллен и Дж. Мейер предложили трехкомпонентную модель приверженности организации как установки: 1) *аффективная приверженность* включает эмоциональную привязанность к организации, самоидентификацию с ней и вовлеченность в ее дела и проблемы; 2) *приверженность, обусловленная стажем*, связана с пониманием тех потерь, которые вызовет уход из организации; 3) *нормативная приверженность*, т.е. ощущение

работником своей обязанности оставаться в организации (Allen, Meyer, 1990). В многочисленных исследованиях было выявлено, что на приверженность организации влияют как личностные (возраст, стаж работы в ней, черты характера), так и организационные (исполняемые обязанности и стиль непосредственного руководителя) факторы. Существуют также внеорганизационные факторы, такие, как наличие альтернатив после принятия решения о вступлении в данную организацию, которые оказывают определенное влияние на последующую приверженность организации (ван Дик, 2006).

Однако использование конструкта «приверженность» в изучении организаций часто приводит к игнорированию *социальной (групповой) природы* организационной жизни, связанной с межличностными и межгрупповыми отношениями. Например, с точки зрения социальной психологии сложные организации можно рассматривать как внутренне структурированные социальные системы, состоящие из различных групп, которые находятся в сложных сетях межгрупповых отношений (Hogg, Terry, 2000). Люди, работающие в организациях, отличаются друг от друга членством в различных подразделениях, рабочих группах или командах, местом в организационной иерархии или профессией. Таким образом, работники могут идентифицировать себя с организацией в целом, подразделениями, рабочими группами или профессией.

Организационная идентификация. Около 20 лет назад в зарубежной (в первую очередь европейской) социальной психологии возникло новое направление — изучение социальной идентичности работников организаций. В его рамках организационные структуры рассматриваются как новое поле для применения теорий социальной идентичности и самокатегоризации (ван Дик, 2006; Edwards, 2005; Riketta, 2005). С данных позиций переосмысливаются многие традиционные проблемы организационной психологии, а также обосновывается важность изучения социальной идентичности работников для понимания большинства организационных процессов (см., напр.: Haslam, 2004). Особое внимание при этом уделяется исследованиям *организационной идентификации*, которые чаще всего базируются на концептуальном подходе социальной идентичности А. Тэшфела и Дж. Тернера (Tajfel, 1982; Turner, 1985). Согласно ему индивиды определяют себя в терминах своего членства в социальной группе (или группах), и такое восприятие себя влияет на социальное поведение и межгрупповые отношения. Исходя из данных представлений организационная идентификация понимается как восприятие и чувство единства с организацией или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах организации, членом которой он является (Lipponen, 2001). В соответствии с теориями социальной идентичности и самокатегоризации выделяют разные объекты (в англоязычной литературе они называются фокусами) идентификации (карьера, рабочая группа, организация) и ee

компоненты — когнитивный, аффективный, оценочный и поведенческий (ван Дик, 2006).

Мы полагаем, что использование понятия «организационная идентификация» позволяет не просто рассмотреть психологическую связь индивида и организации (как это происходит при изучении организационной приверженности), а более полно учесть *социальный контекст* функционирования индивида в организации и вне ее.

Конструкционистская критика традиционных и современных теорий организации

В упомянутой выше «концепции соответствия» предполагается, что существуют две отдельные *сущности* — личность и организация, описываемые независимыми наборами характеристик. Это представление вытекает из традиционных (классических) теорий, согласно которым организация рассматривается в качестве сущности (*entity*), обладающей такими характеристиками, как определенные границы, критерии членства, заявленные и разделяемые членами цели и ценности, формальная структура, отношения обмена с внешней средой. Люди же в целом понимаются как обладающие фиксированными, неизменными качествами, не зависящими от контекста, в котором они находятся. При этом исследователи фокусируются на характеристиках и поведении индивидов и групп в организациях. Изучаются индивидуальные мотивация и отношение к работе, проектирование работы, лидерство и групповая динамика (Hosking, Morley, 1991). Такое понимание индивидуальности как автономного и самодостаточного человека, начавшее формироваться еще в эпоху Возрождения, привело к представлениям о рациональном человеке, способном сделать выбор (и при этом вести себя нравственно) и в силу этого наделенном определенными правами: правом голоса, правом на справедливый суд, свободой слова, собственностью, равенством перед законом и т.д. «Когда мы говорим о рабочем, который соглашается работать в обмен на определенную сумму денег, мы признаем за ним целую серию прав и выборов» (Грей, 2008, с. 72).

Однако, по словам одного из критиков классических и современных подходов к пониманию организаций К. Грея, на протяжении XX в. представления о личности менялись. Если в концепции «научного менеджмента» Ф. Тейлора (1856—1915) рабочий являлся не более чем составной частью организационной машины, то, согласно «теории человеческих отношений» Э. Мэйо (1880—1949), человек присутствует на работе «полностью» — со всеми своими целями, надеждами и страхами (Виханский, Наумов, 2003; Мильнер, 1998).

Перенос центра тяжести в управлении с задач повышения производительности труда (как в концепции Ф. Тейлора) на человека породил различные поведенческие теории менеджмента. Поэтому привлекательность «теории человеческих отношений» (и ее развитие в поведенческом

направлении) исследователи связывают с ее призывом к гуманности, так как данная теория напрямую была связана с пониманием «глубины» индивидуальности. Э. Мэйо считал, что за материальной мотивацией рабочих скрывается более глубокая сущность, которая требует от менеджеров особого понимания.

Со времен Э. Мэйо в организационной психологии выработан целый комплекс знаний о людях, работающих в организациях. Он включает такие понятия, как тип личности, мотивация и удовлетворенность трудом, групповая динамика, лидерство, руководство и многое другое. Считается, что эти знания более или менее объективно описывают людей на работе. Однако представители конструкционистского подхода в организационных науках утверждают, что удовлетворительного описания людей нет, а есть только приписывания (выдаваемые за описания), которые и конструируют реальность (Грей, 2008). Поскольку поведенческий подход в теории организаций включает в контекст организации «всего человека», влияние этих описательных различий потенциально намного сильнее, чем, например, различие между эффективностью и неэффективностью в научном менеджменте. Организации в современном мире значат очень много, поскольку работа заняла одно из центральных мест в жизни общества и связана с благосостоянием практически каждого современного человека.

Как утверждает К. Грей, такая значимость организаций в жизни человека требует осторожности при использовании концепций организационной теории из-за их конструкционистской природы, а также по причине использования знаний с целью контроля над организационными процессами. Развитие теории организации тесно связано с целями менеджмента, в первую очередь с необходимостью контроля. Стремление контролировать социальную организацию не противоречит современной картине мира, сформировавшейся благодаря научной революции. Но наряду со стремлением контролировать существует также идеология прогресса. «Если естественный мир можно контролировать и добиваться лучшей, более здоровой, комфортабельной и богатой жизни, то и в социальной жизни с помощью контроля можно добиться улучшений» (там же, с. 82—83).

Менеджмент в современном мире как раз предполагает *способность к управлению* — способность познать мир и управлять им. Теория человеческих отношений узаконила менеджмент как управление людьми. С точки зрения критического подхода это значит, что менеджмент, который часто определяют как «получение вещей с помощью других людей», предполагает *инструментальность* восприятия людей и их возможностей (Грей, 2008). Если к этому добавить слова М. Вебера о том, что контроль над личностями в организации менеджеры осуществляют в интересах собственников (Weber, 1965), то станет ясно, что организации как инструмент власти часто используются в интересах узкой

группы правящей элиты, причем за счет интересов всех остальных членов организации (Морган, 2006). Таким образом, можно сказать, что классические организационные теории обеспечивают техническую и идеологическую легитимацию менеджмента, продвигая *менеджерское* понимание организационного мира и претендуя на объективный взгляд на организацию.

Однако современные организации в меньшей степени рациональны и подвластны управлению менеджеров, чем прежде, и это породило другое направление в теории организации, называемое интерпретативизмом, конструкционизмом или релятивизмом. Представители этого подхода считают, что организационная реальность сконструирована работниками организаций и организационными теоретиками (Грей, 2008). Согласно конструкционистскому взгляду, когнитивные процессы не воспроизводят внешний мир, а *конструируют* его. При этом подчеркивается коллективный характер данного процесса: взаимодействуя, люди создают свое окружение. Таким образом, осмысление мира является результатом активной совместной деятельности людей, вступающих при этом во взаимные отношения. Проблема же описания объектов внешнего мира (в том числе организаций) переносится в сферу языка и дискурса, которые вовлекают участников в символическое взаимодействие в рамках данной культуры (Андреева, 2009).

Современные концепции организации

Одним из главных современных подходов к изучению организации как целостной социальной системы является концепция *организационной культуры*. Как общество обладает социальной культурой, так и организация, где работают люди, обладает культурой организационной. Люди, работающие в какой-либо компании с давно сложившейся культурой, усваивают ценности, убеждения и модели поведения, характерные для этой организации (Шейн, 2007). Обширная область исследования организационной культуры создана усилиями антропологов, социологов, психологов и экономистов, занимающихся вопросами культуры. И хотя среди исследователей нет единого мнения относительно содержания данного понятия, они фокусируют свое внимание главным образом на осмыслении и интерпретации работниками своего внутриорганизационного окружения. Так как организационную теорию нельзя отделить от социально-исторического контекста (Грей, 2008), можно утверждать, что возникновение идеи организационной культуры связано с историческим, экономическим и культурным контекстом конца 1970-х — начала 1980-х гг.

По утверждению некоторых авторов (см., напр.: Морган, 2006), изучение организационной культуры возникло в ответ на так называемый «японский вызов». Попытки объяснить рыночные успехи стран Тихоокеанского бассейна, которые достигли уровня США и стран За-

падной Европы в области производительности труда, качества продукции, внедрения инноваций и уровня сервиса и превысили его, привели американских (а затем западноевропейских) ученых и консультантов к выводу о существовании различий между японскими и американскими компаниями в стратегиях, методах, системах ведения хозяйства, но особенно в «культуре», «ценностях», отношении к труду в организации. Позднее, при изучении характеристик экономически успешных организаций, в качестве важных элементов их успеха были названы определенные аспекты культуры (напр., сила и распространенность базовых ценностей) и сделан вывод, что ценности компании и принятые в ней поведенческие нормы являются важной частью ее экономического успеха (Питерс, Уотерман, 2005; Шейн, 2007).

В литературе по проблемам управления существует несколько подходов к пониманию культуры организации. В самом общем виде можно выделить два подхода к использованию данного понятия (Smircich, 1983). В первом подходе культура рассматривается как одна из организационных *подсистем* наряду с технологической, административной и т.д. Она выполняет функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников. В этом смысле термин «организационная культура» описывает атрибут или свойство группы. Определяемая таким образом культура рассматривается как внутренняя переменная, характеризующая ценности или стиль одной или более организаций. Можно сказать, что организации *обладают* различными культурами. С этой точки зрения культура организации доступна изменениям, и ее можно трансформировать. Это традиционный, объективистский взгляд на социальную реальность. Другой подход в использовании данного термина состоит в том, что «культура» — это корневая метафора для организации — то, чем она *является*. С этих позиций организации понимаются и анализируются главным образом не в экономических или материальных терминах, а в терминах экспрессивных, мыслительных или символических своих аспектов (Smircich, 1983). Подобная точка зрения выражает *феноменологический* взгляд на организацию. Социальный мир сконструирован людьми и воспроизводится с помощью сети символов и значений, разделяемых людьми. Организационная культура понимается как процесс и результат коллективного познания. Члены организации, находясь в различных отношениях с другими людьми и их действиями, создают (творят) отношения, которые характеризуются различными социальными конструкциями реальности, придающими смысл всему, что происходит (или должно происходить) в организации (Hosking, Morley, 1991).

Тем не менее в современной управленческой литературе часто анализируют способы функционирования культуры как *системы управления*. Организационную культуру рассматривают как объект для влияния менеджеров. «Менеджмент культуры стремится вмешаться

и контролировать человека так, чтобы между его личными целями и целями организации не было никакой дистанции» (Грей, 2008, с. 95). При этом выбираются такие методы управления культурой, как подбор персонала, преданного ценностям организации, и увольнение тех, кто не разделяет этих ценностей (Виханский, Наумов, 2003). Но одна из самых глубоких техник культурного менеджмента — манипуляция символами — сближает эти техники с методами религиозного культа. С этой точки зрения менеджмент культуры заслуживает критики, так как пытается использовать манипулятивную форму контроля.

Итак, критический анализ различных концепций показывает, что в современных организационных теориях, как и в классических концепциях, философия инструментальной рациональности и контроля все еще занимает прочное и господствующее положение. А это уже не только научная, но и социальная проблема.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Андреева Г.М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления. М., 2009.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2003.

Грей К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры. Харьков, 2008.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.

Дик Р. ван. Преданность и идентификация с организацией. Харьков, 2006.

Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. Киев, 1993.

Липатов С.А. Личность и организация // Социальная психология в современном мире / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М., 2002. С. 115—131.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999.

Мильнер Б.З. Теория организаций: Курс лекций. М., 1998.

Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития. М., 2006.

Питерс Т. Дж., Уотерман-мл. Р.Х. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки. М., 2005.

Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 2001.

Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2007.

Щербина В.В. Предмет, статус и проблематика социологии организаций // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 138—143.

Allen N.J., Meyer J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment // J. of Occupational Psychology. 1990. Vol. 63. P. 1—18.

Edwards M.R. Organizational identification: A conceptual and operational review // Int. J. of Management Reviews. 2005. Vol. 7. N 4. P. 207—230.

Furnham A. Vocational preference and P-O fit: Reflections in Holland's theory of vocational choice // Applied Psychology. 2001. Vol. 50. N 1. P. 5—29.

Haslam S.A. Psychology in organizations: The social identity approach. 2nd ed. L., 2004.

Hogg M.A., Terry D.J. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts // Academy of Management Review. 2000. Vol. 25. N 1. P. 121—140.

Hosking D.-M., Morley I.E. A social psychology of organizing: People, process and context. L., 1991.

Kristof A.L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications // *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49. N 1. P. 1—49.

Lipponen J. Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. Helsinki, 2001.

Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. N.Y., 1982.

Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis // *J. of Vocational Behavior*. 2005. Vol. 66. N 2. P. 358—384.

Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. 12th ed. Upper Saddle River, NJ, 2007.

Schein E.H. Organizational psychology. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ, 1988.

Smircich L. Concepts of culture and organizational analysis // *Administrative Science Quarterly*. 1983. Vol. 28. N 3. P. 339—358.

Tajfel H. Social identity and intergroup relations. Cambridge, UK, 1982.

Turner J.C. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior // *Advances in group processes* / Ed. by E.J. Lawler. Greenwich, CT, 1985. Vol. 2. P. 77—122.

Weber M. Theory of social and economic organization. N.Y., 1965.