

Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

На правах рукописи
УДК 159.9

Климов Алексей Александрович

**Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор
экстраролевого поведения работника**

Специальность: 19.00.05 — Социальная психология (Психологические науки)

Диссертация на соискание учёной степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук, профессор
Штроо Владимир Артурович

Москва — 2015

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Организационная идентификация как предиктор экстраролевого поведения	14
1.1. Теоретико-методологические подходы к организационной идентификации	14
1.2. Организация и рабочая группа как объекты организационной идентификации	29
1.3. Воспринимаемая целостность как предиктор актуализации идентификации	37
Глава 2. Экстраролевое поведение работника в организации как предмет социально-психологического анализа	51
2.1. Экстраролевое поведение работника в контексте групповой эффективности	51
2.2. Формы экстраролевого поведения в организации	65
2.3. Факторы, усиливающие экстраролевое поведение	68
Глава 3. Эмпирическое исследование связи экстраролевого поведения и организационной идентификации	76
3.1. Методика исследования	76
3.1.1 Процедура и описание методов эмпирического исследования	76
3.1.2 Выбросы	78
3.1.3 Характеристика выборки	78
3.1.4 Характеристика использованных методик	79
3.2. Результаты	91
3.2.1 Взаимосвязь организационной идентификации и экстраролевого поведения на разных уровнях обобщения .	100
3.2.2 Многоуровневое моделирование	114
Заключение	122
Список литературы	127
Список иллюстраций	148
Список таблиц	150

Приложение А. Шаблон бланка и текст методики «Диагностика экстраролевого поведения», Б.Г. Ребзуев (2009) . . .	152
Приложение В. Шаблон вербальной методики на диагностику воспринимаемой целостности организации	153
Приложение С. Шаблон методики для диагностики социальной идентификации и альтернативные модели ее латентных факторов	154
Приложение D. Альтернативные варианты факторов методики для диагностики экстраролевого поведения	158

Введение

Современные предприятия прилагают все больше усилий к развитию приверженности, лояльности и организационной идентификации у своих сотрудников, рассчитывая, что эти усилия “окупятся”, поскольку работники будут: дольше оставаться в организации; передавать свой опыт новым сотрудникам, облегчая их профессиональную социализацию; действовать на благо организации. На первый взгляд, идея о пользе развития организационной идентификации не противоречит научным данным, накопленным в социальной и организационной психологии. Во многих исследованиях показано, что организационная идентификация и организационная приверженность генерируют широкий спектр положительных последствий как для отдельного сотрудника, так и для компании в целом [Ashforth, Harrison, Corley, 2008; Riketta, 2005].

Популярность конструкта идентификации среди исследователей показывает анализ трендов в изучении малых групп, до 2006 года практически в половине публикаций приводятся ссылки на теорию социальной идентичности и самокатегоризации или воспринимаемой целостности [Wittenbaum, Moreland, 2008]. Несмотря на сходство позиций большинства исследователей [He, Brown, 2013], в последнее время участились попытки проверки теории самокатегоризации с использованием методов нейropsychологии [Sikara, Van Bavel, 2014] и поиска негативных, «темных» сторон идентификации.

Некоторые авторы ставят под сомнение положительную роль самокатегоризации и социальной идентичности, утверждая, что именно разнообразие мнений, установок, ценностей, но не их единство, может быть полезно для эффективного функционирования в предметной деятельности [Mannix, Neale, 2005], а основанием группы являются отличия, но не сходства её членов [Jans, Postmes, Zee, 2011]. Другие ищут ответ в расширенных моделях социальной идентификации, рассматривая ее как сложную структуру, в основе которой может лежать одновременно несколько фокусов

идентичности (исследуется связь с несколькими группами одновременно), каждый из которых включает разнообразные компоненты.

Сегодня организации стремятся оптимизировать свою деятельность, рассматривая в качестве объективных критериев ее результативности производительность, качество и надежность. В условиях вызовов современной экономики — необходимости совершенствования организации труда, оптимизации численности персонала и менеджмента в плоских организационных структурах под давлением конкурентной среды — от сотрудников ожидают высокой эффективности; не просто следования должностным инструкциям и стандартам, а активности, выходящей за пределы предписаний. Примером такой активности могут быть формы поведения сотрудников, не вписывающиеся в рамки традиционных схем оценки количества или качества выполненных задач, которые можно назвать экстраролевым поведением [Podsakoff и др., 2000].

Традиционно эффективность деятельности подразделений организации и предприятия в целом является объектом исследования экономистов, которые сводят ее к производительности (или продуктивности). Однако, производительность — это только один из показателей эффективности, еще одной стороной становится удовлетворенность групповым членством, выступающая важнейшим интегратором группы. Другими словами, «проблема эффективности должна быть связана с идеей **развития группы**» (прим.: выделение и курсив Г.М. Андреевой) [Андреева, 2009, с. 228]. Если все работники разделяют социально значимые цели деятельности организации и идентифицируются с ней, то они будут стараться действовать эффективно даже тогда, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной выгоды. Вероятно, это происходит потому, что члены группы выполняют, кроме тех действий, которые нормативно заданы, какие-то другие полезные действия, то есть, демонстрируют сверхнормативную активность конструктивного характера — экстраролевое поведение. Известно, что для разнообразных профессий и специальностей сложно найти универсальный способ оценки эффективности как отдельного сотрудника [Viswesvaran, Ones, 2000], так и рабочей группы [Hackman, Morris, 1978]. Использование экстраролевого поведения в качестве одного из показателей эффективности

работника имеет существенное преимущество — эти действия универсальны и не специфичны для какой-то одной профессии.

Формы сверхнормативной активности, полезные как для организации, так и для самого работника, не зависящие от специфики деятельности и поставленных задач, стали называть «экстраролевым поведением» [Гулевич, 2013; Ребзуев, 2009], история исследования которого в зарубежной психологии насчитывает немногим более 30 лет [Katz, Kahn, 1978; Organ, 1997; Podsakoff и др., 2000]. В отечественной науке изучением психологического выражения активной социальной позиции в групповой деятельности в форме действий, которые не могут быть предъявлены как обязательные к исполнению, официально предписанные (нормативно заданные), занимались А.В. Петровский [1975], Р.С. Немов [1985], В.А. Петровский [2010], Б.Г. Ребзуев [2009]. Проблематика, непосредственно связанная с экстраролевыми формами поведения, становится предметом *эмпирического* изучения лишь в последние годы [Ребзуев, 2009]. Интерес закономерен, поскольку такое поведение актуально для решения задачи поиска механизмов повышения эффективности организации за счет внутренних ресурсов социального капитала, особенно когда речь идет о ее выживании в условиях повторяющихся экономических кризисов. Г.М. Андреева предлагает расширить перечень критериев групповой эффективности, включив в них, наряду с продуктивностью группы и удовлетворенностью трудом ее членов, сверхнормативную активность, как «стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания» [Андреева, 2009, с. 228].

Экстраролевое поведение в организации [Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994] можно определить как «превышающее существующие ролевые ожидания [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995, p. 218] поведение, которое: 1) произвольно (регулируется работником и зависит от его желания, демонстрируется добровольно); 2) не распознается формальной системой (за такие способы поведения сотрудников нет четко установленного поощрения от организации, за их отсутствие не предусмотрено санкций и порицания); 3) выходит за пределы должностных предписаний сотрудника, которые оговорены в трудовом контракте; 4) долгосрочно служит организации, принося ей выгоду [Organ, 1988]. Несмотря на то, что такие экстраролевые формы поведения, как помощь коллегам в рабочих задачах, участие

в сетях обмена профессиональным опытом, предложение улучшений организационных процессов, обычно приветствуются в организациях, мотивы сотрудников, которые их проявляют, часто остаются неясными. В существующих зарубежных исследованиях сформировалось два полярных подхода к пониманию природы экстраролевого поведения [Spector, 2012]: в первом случае говорится о том, что экстраролевые действия — это альтруистическое, внутренне мотивированное поведение, полезное как для самого работника, так и для организации [Spitzmuller, Van Dyne, 2012]; во втором, — что такое поведение часто совершается демонстративно или для собственной выгоды в ущерб основной работе [Bolino и др., 2012].

Исследователи относительно единодушны в том, что экстраролевое поведение зависит от степени идентификации с организацией [Podsakoff и др., 2000]. Однако, характер связи этих феноменов при более детальном рассмотрении (исследовании роли идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией) становится не столь очевиден [Riketta, Dick, 2005]. Одни формы экстраролевого поведения лучше предсказывает идентификация с рабочей группой, другие — с организацией. Открытыми остаются вопросы, на каком уровне организационной иерархии возникает связь идентификации и экстраролевого поведения — на межличностном уровне, уровне рабочих групп или целых организаций [Podsakoff и др., 2014]; как идентификация с рабочей группой и идентификация с организацией взаимодействуют между собой [Chen, Chi, Friedman, 2013].

Цель данной работы — установить связь между организационной идентификацией, с одной стороны, и экстраролевым поведением работника, с другой стороны, на разных уровнях анализа: рабочая группа, организация.

Объект исследования: организационное поведение работников.

Предмет исследования: взаимосвязь экстраролевого поведения в организации и организационной идентификации.

Гипотезы исследования:

Гипотеза 1. Экстраролевое поведение работников позитивно связано с идентификацией (а) с рабочей группой и (б) с организацией, однако два этих вида идентификации, предсказывая экстраролевое поведение, не только взаимосвязаны, но и негативно взаимодействуют между собой.

Гипотеза 2. Актуализация у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию (а) с рабочей группой и (б) с организацией.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить:

– теоретические задачи:

1. Описать особенности идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом, разграничив их.

2. Проанализировать воспринимаемую целостность как один из предикторов возникновения идентификации индивида и социальной группы.

3. Систематизировать теоретические подходы к изучению экстраролевого поведения в организации.

– методические задачи:

Разработать способ эмпирического воздействия, приводящий к усилению идентификации с рабочей группой / организацией в целом, основанный на актуализации их воспринимаемой целостности.

– эмпирические задачи:

1. Изучить особенности экстраролевого поведения и идентификации для различных групп испытуемых в зависимости от возраста, образования и стажа профессиональной деятельности.

2. Выявить наличие взаимосвязи между идентификацией с различными объектами (рабочей группой и организацией в целом) и экстраролевым поведением.

3. Определить, как сказывается принадлежность к конкретной рабочей группе и организации на взаимосвязи идентификации с рабочей группой/организацией и экстраролевым поведением, проведя процедуру многоуровневого линейного моделирования.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили разработанные в теории самокатегоризации (J. Turner) и социальной идентичности (Н. Tajfel) принципы и положения, объединенные в теории социального познания (Г. М. Андреева, Е. Р. Агадуллина); изучение организационной идентификации и организационной приверженности за рубежом (B. Ashforth, F. Mael, A. Haslam, R. van Dick, D. van Knippenberg,

M. Hogg, N. Allen, J. Meyer) и на материале отечественных компаний (Т. Ю. Базаров, М. Ю. Кузьмина, С. А. Липатов, А. В. Ловаков); сравнение статической (B. Lickel, D. Hamilton, V. Yzerbyt, S. Sherman) и динамической (А. Л. Журавлев, А. И. Донцов, В. А. Штроо) теорий социальных групп; анализ структуры социальной идентичности (Н. Л. Иванова); концепция надситуативной активности (А. В. Петровский, В. А. Петровский); разработка экстраролевого поведения как: сверхнормативного поведения личности (Р. С. Немов, А. С. Ширяева), гражданского поведения в организации (D. Organ, P. Podsakoff, S. MacKenzie, О. А. Гулевич), экстраролевого поведения в организации (L. Van Dyne, Б. Г. Ребзуев), контекстуального выполнения, то есть не связанного с выполнением основных обязанностей (S. Motowidlo).

Этапы исследования:

1. На первом этапе (2012-2013) мы проверяли предположение о наличии связи между экстраролевым поведением и идентификацией со школьным коллективом (методика «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]) у учителей средних школ.

2. На втором этапе (2012-2013) мы диагностировали связь экстраролевого поведения и организационной идентификации в двух фокусах: с организацией в целом («Диагностика организационной идентификации» в обновленной версии [Ловаков, неопубликованная рукопись]) и с рабочей группой (методика «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]).

3. На третьем этапе (2014) мы исследовали связь экстраролевого поведения и организационной идентификации с двумя объектами (организацией в целом и рабочей группой), используя одну и ту же методику («Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]).

4. На четвертом этапе (2014) мы провели квазиэксперимент для проверки гипотезы о воздействии идентификации на экстраролевое поведение.

Методы исследования

Методы исследования

В исследовании использовался метод анкетного опроса и следующие методики:

– экстраролевое поведение измерялось с помощью опросника Б.Г. Ребзуева [Ребзуев, 2009] «Диагностика экстраролевого поведения», включающего три шкалы: совершенствование выполнения (например,

«Вносить усовершенствования в процесс работы, чтобы она могла выполняться лучше или быстрее»); сверхурочное выполнение (например, «Приходить на работу в выходные дни или выполнять ее на дому»); помощь коллегам (например, «Помогать коллеге, у которого очень много работы»);

– организационная идентификация измерялась с помощью методики «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013], включающей пять компонентов: самостереотипизация (например: «Я похож на среднестатистического работника школы/организации»); ингрупповая гомогенность (например: «Все работники ... очень похожи друг на друга»); сплоченность (например: «Я чувствую свою связь с работниками ...»); удовлетворенность (например: «Я думаю, что работникам ... есть чем гордиться»); выраженность идентичности (например: «Принадлежность к работникам ... – важная часть моего представления о себе»);

– воспринимаемая целостность организации измерялась с помощью графической методики GEM (The Group Entitativity Measure) [Gaertner, Schopler, 1998], в которой целостность группы метафорически изображена с помощью постепенно сближающихся окружностей;

– для усиления воспринимаемой целостности рабочей группы / организации в целом была разработана авторская методика из 14 утверждений (например: «Как долго существует эта рабочая группа / организация?», или «Насколько работников этой рабочей группы / организации можно назвать «группой»?», полный текст методики приводится в приложении к тексту диссертации.

Характеристика выборки исследования: суммарная выборка четырех этапов исследования составила 362 человека (150 мужчин, 198 женщин), в возрасте от 19 до 76 лет, средний (медианный) возраст 40 лет (SD=14.56). Около половины респондентов имели высшее образование (198 респондента). Средний стаж работы по профессии составил 14 лет. В состав выборочной совокупности вошли сотрудники трех производственных организаций: завод в Вологодской области, завод в Московской области, завод в Ярославской области и школьные учителя из 6 средних школ (образовательных организаций) г. Вологды. В этих организациях исследовано 49 рабочих групп.

Научная новизна:

1. Уточнен характер связи между идентификацией с рабочей группой, идентификацией с организацией, с одной стороны, и экстраролевым поведением, с другой стороны. При взаимодействии идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией был обнаружен антагонистический эффект, заключающийся в ослаблении их совместного действия на экстраролевое поведение. Высокий уровень экстраролевого поведения можно ожидать от тех работников, которые привязаны либо к рабочей группе, либо к организации в целом.

2. Впервые воспринимаемая целостность рабочей группы / организации рассмотрена как предиктор усиления организационной идентификации, актуализация воспринимаемой целостности на уровне рабочей группы усиливает идентификацию как с рабочей группой, так и с организацией в целом.

3. На примере экстраролевого поведения, с помощью процедуры метода многоуровневого линейного моделирования (WABA-II) была продемонстрирована декомпозиция корреляции экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой на двух уровнях: рабочих групп и организаций.

Теоретическое значение проведенного исследования состоит в том, что:

– Результаты исследования раскрывают соотношение идентификации и воспринимаемой целостности социальной группы: при этом, актуализацию воспринимаемой целостности рабочей группы предложено рассматривать как один из способов возникновения, поддержания и усиления идентификации с рабочей группой и организацией.

– Отрицательную связь самостереотипизации как компонента идентификации и нескольких компонентов экстраролевого поведения можно рассматривать как негативные последствия высокого уровня организационной идентификации. Эти факты следует учитывать как ограничивающие для описания исключительно положительных последствий идентификации, необходимо говорить и о ее «негативных» сторонах.

– Применение метода многоуровневого линейного моделирования (WABA-II) позволяет детально рассмотреть эмерджентные свойства группы, а сравнительный и системный анализ групповых феноменов дополняет

статическую и динамическую теории социальных групп статистическим инструментарием для изучения агрегированных свойств социальных групп.

Практическое значение:

1. Данные об изменении интенсивности экстраролевого поведения в зависимости от стажа нуждаются в дальнейшей проверке и могут быть приняты во внимание при проектировании программ кадрового резерва на предприятиях; для формирования реалистичных ожиданий от процедур повышения лояльности, приверженности и идентификации.

2. Теоретические и эмпирические данные, полученные в результате исследования экстраролевого поведения и организационной идентификации, можно использовать в учебных курсах по социальной и организационной психологии, психологии групповой динамики, по организационному поведению.

3. Выявленные закономерности использовались для составления рекомендаций службам персонала по управлению идентификацией работников предприятий.

Достоверность полученных результатов обеспечена подбором адекватных целям и задачам исследования методов и методик, статистической обработкой полученных данных с использованием пакетов программного обеспечения R с применением: *t*-критерия Стьюдента, *d*-Козна, линейного регрессионного моделирования, моделирования структурными уравнениями, многоуровневого моделирования WABA I и WABA II [Dansereau, 2006].

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Организационная идентификация — сложный, многоуровневый конструкт, описывающий психологическую связь индивида и группы. В случае изучения организации, рассмотрение идентификации одновременно в двух фокусах, когда центром внимания становится и рабочая группа, и организация в целом, позволяет получить более детальную картину установок работника по отношению к организации и лучше предсказывать последствия идентификации, например, экстраролевое поведение.

2. Рассматриваемые по отдельности, идентификация с организацией и идентификация с рабочей группой предсказывают рост экстраролевого поведения. Однако, чем ниже у работника идентификация с организацией в целом, тем более тесной и позитивной будет связь между его идентификацией

с рабочей группой и экстраролевым поведением. Максимальный уровень проявления экстраролевого поведения наблюдается, когда у работника имеет место сильная идентификация только с одной из двух групп: либо с рабочей группой, либо с организацией в целом. В случае высокой идентификации с *обоими* объектами, можно ожидать более низкого уровня экстраролевого поведения, чем когда идентификация высока только с *одним* из объектов.

3. Восприятие целостности социальной группы вызывает усиление идентификации с группой. Когда работник оценивает различные характеристики группы, членом которой он является, создаются условия восприятия целостности социального агрегата и актуализируется ситуационная идентификация с этой группой. В случае восприятия целостности рабочей группы происходит усиление идентификации как с рабочей группой, так и с организацией.

Апробация результатов исследования

Результаты исследования обсуждались на *заседаниях кафедры организационной психологии* Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и методологическом семинаре для аспирантов; на *конференциях*: Международная конференции «Бизнес. Общество. Человек» (НИУ ВШЭ, 2013 г.); «Молодежь и управление проектами в России» (НИУ ВШЭ, 2013); Международная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов» (МГУ, 2014); XVI Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества» (2015); в работе над проектом *по гранту* «Исследование психологических условий и разработка инновационных методик, создающих условия для принятия обоснованных экономических решений в современной России» (проект №2012-1.2.1-12-000-3005-3961, Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» 2009-2013 гг.).

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений (всего 159 страниц). Библиография включает 229 наименований, в том числе 182 – на иностранных языках. В тексте диссертации приведены 21 таблица и 16 иллюстраций.

Глава 1. Организационная идентификация как предиктор экстраролевого поведения

1.1. Теоретико-методологические подходы к организационной идентификации

Организация как социальная общность и социо-техническая система состоит из множества взаимосвязанных групп (департаментов, подразделений, отделов, проектных групп), созданных для достижения результата, в которые сотрудник включен не только формально, но и на основе своего восприятия целостности с организацией и/или рабочей группой, на основе чувства принадлежности к ним. Для обозначения и анализа связи индивида с организацией в социальной психологии используется понятие «организационная идентификация», объектами которой становятся как организация в целом, так и рабочая (контактная) группа. Членство в организации, в которой индивид работает, выступает важнейшим аспектом его жизни по сравнению с принадлежностью к иным социальным группам [Bergami, Vagozzi, 2000; Hogg, Terry, 2000]. Идентификация вызывает ряд полезных следствий, касающихся как организации (идентификация делает возможным групповое поведение, следование групповым ценностям и нормам, повышает поддержку организации и лояльность к ней), так и самого субъекта, который удовлетворяет потребности в принадлежности, эмоциональной привязанности к группе и самоуважении.

Идентификация — длящийся во времени процесс, имеющий своим результатом идентичность как динамичное, подвижное состояние, тесно связанное с социальными трансформациями. Идентичность позволяет индивиду сравнивать систему собственных ценностей и норм с ценностями и нормами объектов идентификации, которым нужно соответствовать; отождествлять себя с кем-либо или чем-либо; соотносить свое поведение с социальными образцами или представлениями о них; присваивать

достоинства и преимущества, интернализировать качества, нормы, ценности, которыми обладает объект его идентификации, и интегрировать их в собственное «Я» [Патырбаева, 2012, с. 41]. Важно отметить, что идентичность связана с определенным набором потребностей. В частности, когда люди категоризируют себя как индивидуальность, они мотивированы совершать те действия, которые способствуют их личной позитивной самооценке (например, склонны развивать собственный профессионализм), но когда они категоризируют себя на социальном уровне, они мотивированы делать то, что способствует позитивной социальной идентичности, т.е. действуют в интересах группы [Haslam, 2004].

Основу для теоретического и экспериментального рассмотрения процесса отождествления себя с какой-либо социальной общностью, выражающуюся в осознании своей принадлежности к социальной группе, заложили в своей теории социальной идентичности представители когнитивного подхода А. Тэшфел и Дж. Тернер [Tajfel, 1979; Turner, 1978]. Социальная идентичность, как взгляд на себя с точки зрения занимаемой позиции в социальном пространстве, формируется в процессе взаимодействия с окружением и интериоризации социальных ролей, которые человек реализует в социальных категориях (так предпочитает обозначать социальные группы А. Тэшфел) разного размера и значимости. Социальную идентичность А. Тэшфел понимал как продукт процесса социальной идентификации [Андреева, 2000, с. 184]. От актуализируемой в каждый конкретный момент времени социальной идентичности будут зависеть принимаемые и отвергаемые нормы, установки и реализуемое под их влиянием поведение. Социальное окружение классифицируется, сегментируется, упорядочивается (категоризируется) на когнитивном уровне, затем посредством социального сравнения с релевантной внешней группой осуществляется межгрупповая дифференциация, и, наконец, индивид усваивает нормы группы, связанные с ними образцы поведения, следование которым служит основанием принадлежности к соответствующей социальной категории.

Согласно теории самокатегоризации Джона Тернера механизм социальной идентификации с группой — это самокатегоризация себя как члена группы, которая подчеркивает воспринимаемое или возможное сходство между членами внутри нее и делает явными различия между своей и чужой группами

[Levine, Hogg, 2010, p. 317]. Самокатегоризация субъекта сопровождается социальной категоризацией окружающих, когда индивид относит их к той или иной социальной группе. Это помогает индивиду систематизировать свой социальный опыт и устанавливать критерии для ориентации в окружении. Человек может чувствовать себя и подобным членам группы (проявляя социальную идентичность) и отличным от неё (личностная идентичность). В каждый момент времени может актуализироваться только одна из идентичностей соответствующего уровня. Причем группа объектов может категоризоваться в один, если в результате сравнения различия между ними будут ощущаться меньше, чем отличия от членов с другой социальной идентичностью. Рассматривая связь между личностной и социальной идентичностью, Дж. Тернер определяет социальную группу как собрание индивидов, признающих социальную категоризацию «Себя» и действующих на ее основе [Сушков, 1993, с. 117].

В рамках конструктивистского направления идентификация рассматривается как механизм социального познания. Социальное конструирование реальности приводит к образованию культурного единства группы, которое рассматривается как результат и смысл ее существования. Согласно конструктивистскому подходу, отнесение себя и других к определенным социальным категориям, которые изменяются в зависимости от социальных, политических, экономических условий, создает структуру социальной организации. В этом подходе можно выделить две точки зрения на проблему границ между группами [Патырбаева, 2012]. Согласно одной из них, между ними существуют реальные границы, например, между различными территориально обособленными организациями. Параметры группы в этом случае «маркируют отличия для установления границ, в рамках которых эти различия имеют действие» [Патырбаева, 2012, с. 28]. В одном из экспериментов Э. Кастано изучалось влияние идентификации с группой на включение других людей в ее границы. Результаты показали, что испытуемые с высокой идентификацией классифицировали меньше стимулов (фотографий лиц людей из «своей» и «чужих» групп) как потенциальных членов своей группы. Это можно интерпретировать так: людей с высокой идентификацией больше волнует ошибочное включение члена аут-группы в границы своей группы; людей с низкой идентификацией, напротив, заботит точность.

Члены группы с высокой и низкой идентификацией также отличались по временным задержкам, требуемым на категоризацию. Полученные результаты обсуждаются в связи с мотивацией, лежащей в основе социальной категоризации [Castano и др., 2002с].

Другая точка зрения подчеркивает условность границ между группами, важную роль здесь играет «субъективный характер пространства группы и отражение его в самосознании конкретного человека» [Иванова, 2003, с. 62]. Обращение к положениям конструктивизма позволяет описать социальный уровень определения идентичности, помогает выявить роль усилий со стороны членов группы по созданию определенных идентичностей, продуцированию моделей социальных взаимоотношений [Иванова, 2003, с. 64-65]. Кроме того, один из дискурсов проблемы идентификации, рассматриваемой в рамках конструктивистского подхода, «сосредоточен вокруг свободы индивидуального выбора идентичности (и даже произвольного ее «конструирования») в условиях глобализирующегося общества» [Соколова, 2015, с. 5].

Н.Л. Иванова, анализируя тенденции изучения социальной идентичности, отмечает: 1) смещение интереса исследователей с персонально-ориентированного вектора к социально-ориентированному; 2) переход от описательной парадигмы к экспериментальной (включая попытки изучения реальных групп); 3) перенос акцента с социологического поля исследований на социально-психологическое; 4) сдвиг от психологического и социологического в междисциплинарное поле исследований [Иванова, Конева, 2003, с. 73-74]. Новым направлением, объединившим большую группу исследователей, можно считать валидизацию положений теорий социальной идентичности и самокатегоризации в исследованиях нейрональных процессов головного мозга, проводимых нейропсихологами [Cikara, Van Bavel, 2014].

За последние два десятилетия организации становятся новым полем для применения теории социальной идентичности и теории самокатегоризации. В фокусе этих конструктов переосмысливаются проблемы организационного поведения и процессы, происходящие в организации. Организационная идентичность и организационная идентификация стали двумя наиболее значимыми понятиями в исследованиях организаций и управления ими [He, Brown, 2013]. Мета-аналитические исследования показывают, что

организационная идентификация генерирует широкий спектр положительных следствий как для отдельного сотрудника, так и для организации в целом: низкий уровень увольнений, организационное гражданственное поведение, удовлетворенность от работы и субъективное благополучие, эффективность труда и производительность сотрудников [Ashforth, Harrison, Corley, 2008; Riketta, 2005]. Интерес к феномену организационной идентификации связан с процессами функционирования организации как социальной общности, а также процессом социализации сотрудника в организации, проявляющимся в осознании групповой принадлежности, принятии целей и ценностей организации как собственных, усвоении организационной культуры в целом. Организационная идентификация — полезный когнитивный конструкт для описания организационной реальности и воспринимаемой целостности с организацией как психологической связи индивида и организации. Идентификация с организацией позволяет сотруднику опосредованно переносить на себя ее успехи и статусные характеристики, удовлетворять потребности, которые он может удовлетворить только в группе (например, в безопасности, в принадлежности, в самоуважении, в аффилиации, во власти, достижении).

Впервые упоминание конструкта «организационная идентификация» можно встретить еще до возникновения теории социальной идентичности. Пионеры теоретического исследования организационной идентичности Г. Чейни и Ф. Топкинс отмечают первое употребление этого термина Г. Саймоном в 1947 году [Cheneu, Tompkins, 1987, p. 1-2]. В определении Г. Саймона организационная идентификация — это вертикально-ориентированный процесс впитывания символов организации [Cheneu, Tompkins, 1987, p. 2]. А. Ловаков приводит следующий перевод определения организационной идентификации, сформулированного М. Бергами: «процесс, посредством которого индивидуальные цели замещаются организационными, ... при этом они становятся детерминантами при принятии организационных решений» [Цит. по: Ловаков, 2011]. Другое определение можно встретить у Х. Кельмана, который в 1958 году отмечал, что идентификация возникает, «когда индивид принимает воздействие, потому что хочет установить или сохранить отношения с другим индивидом или группой, самоопределение в которых вызывает удовольствие» [Brown, 1969, p. 347].

Первое эмпирическое исследование организационной идентификации выполнили Б. Эшфорт и Ф. Маел, которые рассматривали ее как специфическую форму *социальной идентификации* [Ashforth, Mael, 1989; Gautam, Dick, Wagner, 2004, p. 302], как «восприятие сходства или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах той организации, членом которой он является» [Mael, Ashforth, 1992, p. 104]. По их мнению, организация, к которой в собственном восприятии приписывает себя индивид, может обеспечить ему ответ на вопрос «Кто я?», причем в достаточно широком контексте, не только на рабочем месте, но и далеко за его пределами. Этот подход получил распространение еще и благодаря разработанной Ф. Маелом методике измерения организационной идентификации [Mael, Ashforth, 1992]. В дальнейшем лишь небольшое количество исследований было посвящено непосредственно идентификации с организацией — изучались ее причины и последствия. В начале 70-х годов XX века появились первые эмпирические исследования, в которых ученые задействовали теорию социальной идентичности для изучения организационной реальности. В 80-е и 90-е годы идентификацию исследуют как конструкт со сложной структурой, включающей несколько измерений. Представления об этом феномене были разрозненными, потому что каждый автор предлагал собственную операционализацию конструкта и соответствующий инструмент для измерения.

Анализ исследований организационной идентификации в зарубежной психологии, проведенный С.А. Липатовым и А.В. Ловаковым, привел их к выводу о том, что термин «организационная идентификация» описывает в организационном контексте и процесс, и продукт идентификации, а термин «организационная идентичность» описывает «совокупность разделяемых членами организации характеристик и атрибутов организации, отличающих ее от других организаций» [Липатов, Ловаков, 2010]. Возникающая в рамках организации идентичность может состоять из нескольких несопоставимых идентичностей, неопределенным образом связанных между собой (множественная идентичность), или единой (распределенной). Б. Эшфорт и Ф. Маил указывают, что случаи единой идентичности встречаются крайне редко (особенно в контексте сложных организаций), чаще возникает

множественная идентичность, при которой работники в разных подгруппах имеют разные ценности и установки [Ashforth, Mael, 1989, p. 22].

Несмотря на достаточно длительную историю изучения «социальной идентификации», в большинстве исследований, посвященных идентификации с организацией, не разводятся когнитивные представления, интернализация организационных целей и ценностей, поведение и эмоции. Идентификация — это перцептивный мысленный конструкт, она не обязательно проявляется в специфическом поведении (например, действия на благо организации) или эмоциональных состояниях (лояльность подразделению). Чтобы идентифицировать себя с организацией, сотруднику достаточно почувствовать психологическую связь с ней, воспринимаемое единство с организацией, без стремления достигнуть групповых целей, без принятия ценностей и установок. Например, самоопределение сотрудника как члена организации, в которой он работает, не всегда влечет согласие с ее системой власти, ее стратегией и ценностями. В связи с ощущением связи с судьбой группы идентификация сотрудника может усиливаться в ситуациях неудач, провала заданий, упущенных возможностей. Идентификация может появляться даже в условиях отсутствия сплоченности, однородности и межличностных отношений, обеспечивая возможность группового поведения (сотрудничества, альтруизма, внутригруппового единства) и причастность к организационной культуре. Например, новые сотрудники, социализирующиеся в организации, в процессе построения самоопределения, часть которого составляет идентификация с организацией, усваивают ролевые ожидания, поведенческие нормы, политику и иерархию власти через символические взаимодействия [Ashforth, 1985]. Это может быть любой способ трансляции символов: информационные стенды, реклама, собрания и совещания, интерпретация реакций окружающих, харизматическое или трансформационное лидерство, мифы, традиции, ритуалы.

Теоретические разработки и эмпирические исследования последних лет посвящены проблеме структуры организационной идентификации (выделению ее компонентов и объектов); проблеме взаимосвязи организационной идентификации с установками и способами поведения на работе; проблеме соотношения с приверженностью организации [Ловаков, 2011, с. 135]; проблеме идентификации с организацией в

контексте слияний и поглощений; идентификации с организацией как критерию успеха работающих за границей; негативным последствиям идентификации [Дик, 2006]. В нашем теоретическом обзоре мы подробнее остановимся на структуре организационной идентификации, ее соотношении с приверженностью, ее негативных последствиях, объектах идентификации и проблеме воспринимаемой целостности, как предикторе идентификации с организацией.

Организационную идентификацию рассматривают как многомерный конструкт, включающий различные компоненты. Единства мнений в количестве и содержании этих компонентов не достигнуто, несмотря на попытки верифицировать предлагаемые модели в эмпирических исследованиях. Одним из центральных компонентов организационной идентификации в некоторых подходах [Edwards, Preece, 2007] выступает разделение работником организационных целей и ценностей. Цели как представления о конечном результате деятельности фиксируются с помощью образцов, эталонов, описаний общих и специальных требований. Постановка цели — это важный для организации процесс, так как достижение результата является ключевым показателем организационной эффективности. Однако не в каждой деятельности образец задается посредством должностных инструкций, регламентов и стандартов. Во многих случаях таким образом выступает успешный сотрудник, компетентный профессионал, авторитетный в своей области, харизматичный лидер. Кроме того, не во всех профессиях возможно точно описать ожидаемый результат труда и способы его достижения (управленческие, творческие профессии). Организационная идентификация способствует принятию социально значимых целей и способов их достижения, приемлемых организацией, непосредственно самим субъектом труда. Интеграция системы организационных ценностей в личную систему ценностей также опосредуется организационной идентификацией, становясь частью профессиональной идентичности субъекта.

Когнитивный (знание о принадлежности к организации, самокатегоризация), аффективный (эмоциональная привязанность к организации, чувство принадлежности) и оценочный (оценка самой организации или факта членства в ней) компоненты выделяют «чаще других в структуре организационной идентификации» [Ловаков, 2011, с. 135].

А. Клинк с коллегами, проведя исследование в Западной Германии, пришел к выводу, что большинство подходов, рассматривающих три измерения, не находят своего эмпирического подтверждения [Carozza, Brown, 2000, p. 4]. Этим ученым удалось эмпирически доказать существование одного измерения идентификации или в лучшем случае только двух факторов: групповой идентификации и позитивной/негативной оценки группы. Другие исследователи [Jackson, 2010] сумели доказать существование трех измерений идентификации (когнитивного, аффективного и оценочного). «Возможно наиболее полная на сегодняшний день попытка разработать многокомпонентный инструмент для измерения идентификации — исследование Б. Лич (2008)» [Postmes, Haslam, Jans, 2012]. Он предлагает решение проблемы интеграции различных многомерных подходов к идентификации и разрабатывает иерархическую структуру социальной идентификации на убедительной концептуальной основе, исходным предположением которой является то, что социальная идентификация отражает отношения личности к группе, а не к другим членам группы. «На наш взгляд, это сделано очень успешно, и, возможно, по этой причине методика Б. Лич быстро набирает популярность среди исследователей социальной идентичности» [Postmes, Haslam, Jans, 2012, p. 600].

Проблема изучения связи индивида с организацией рассматривается в рамках исследования трех конструкторов: организационная приверженность, организационная идентификация и воспринимаемая целостность как предиктор идентификации, когда индивид определяет себя в терминах организации, к которой принадлежит. В большей степени разработана проблематика организационной приверженности, поскольку этот феномен более стабилен, в отличие от идентификации, которая во многом зависит от контекста (Рис. 1.1). Одной из проблем в области исследований организационной идентификации является смешение понятий «организационная идентификация» и «организационная приверженность». В ранних исследованиях идентификация с организацией трактовалась как компонент приверженности к организации [Mowday, Steers, Porter, 1979; Porter, Lawler, Hackman, 1975]. В 80-е годы XX века эти понятия стали считать синонимичными. Например, авторы популярного опросника Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) рассматривают организационную

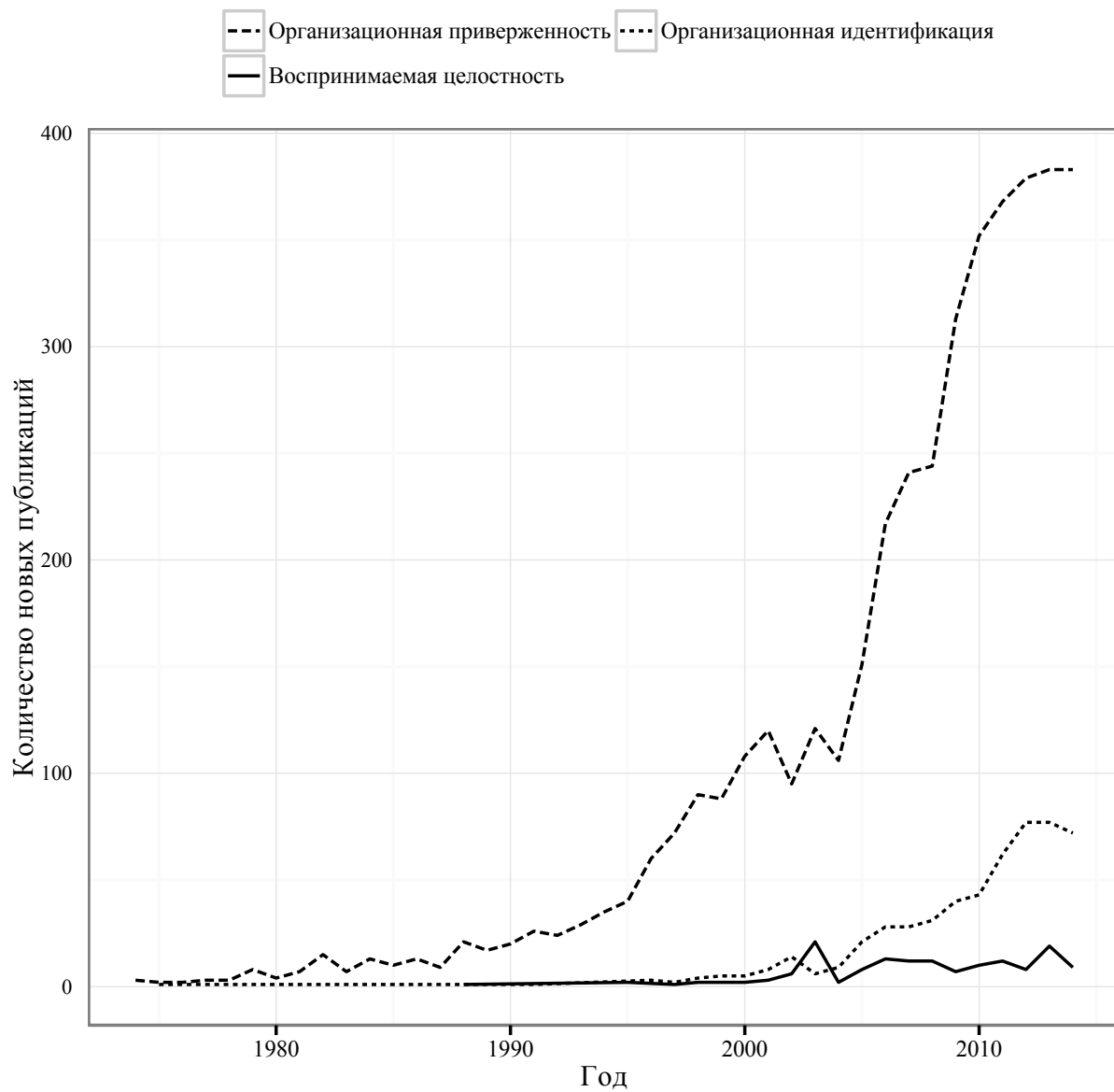


Рис. 1.1: Динамика появления новых публикаций на тематику связи индивида и группы с использованием различных теоретических конструктов

приверженность как «относительную силу идентификации индивида с организацией и его вовлеченность в жизнь организации» [Mowday, Steers, Porter, 1979, p. 226]. Ч. О' Рейли и Дж. Чатман отметили, что множество определений и подходов к приверженности содержат объединяющую предпосылку — ключевым элементом приверженности людей является их психологическая привязанность к группе [O'Reilly, Chatman, 1986], проходящая три стадии: согласие (compliance), идентификацию (identification) и интернализацию (internalization). У тех, кто ждет внешней награды (compliance, continuance) от группы, демонстрируемое поведение отличается от поведения тех, кто имеет внутренние установки. Эмоциональная (emotional) приверженность или идентификация (identification в модели О'Рейли) имеет в большей мере аффективную природу, стремление к аффиляции. В случае интернационализации (internalization) или нормативной (normative) приверженности личные установки совпадают с ценностями.

Развернутых кросс-культурных исследований, направленных на изучение организационной идентификации, нам не удалось обнаружить. Обычно в таких случаях заимствуют данные, полученные в результате изучения близких феноменов. Поскольку организационная идентификация и организационная приверженность являются близкими понятиями, можно использовать результаты, полученные при изучении приверженности. Р. Фишер и А. Манселл [Fischer, Mansell, 2009] провели мета-аналитическое исследование отличий эмоциональной приверженности организации в разных странах, объединив данные, собранные с помощью опросника «Organizational Commitment Questionnaire» (OCQ) [Mowday, Steers, Porter, 1979], который использовался в 52% исследований, и шкалы «Affective Commitment Scale» [Allen, Meyer, 1990], применявшейся в 30.4% исследований [Fischer, Mansell, 2009]. Из этого мета-аналитического исследования можно сделать два вывода, которые имеют отношение к отечественным предприятиям [Fischer, Mansell, 2009]: во-первых, изучение приверженности организации все еще не стало популярным в России (из стран, которые вошли в это исследование, Россия представлена несколькими исследованиями, в сумме — чуть более 1000 испытуемых, что существенно меньше, чем в других странах), во-вторых, работники отечественных предприятий гораздо меньше привержены своим организациям (Рис. 1.2).

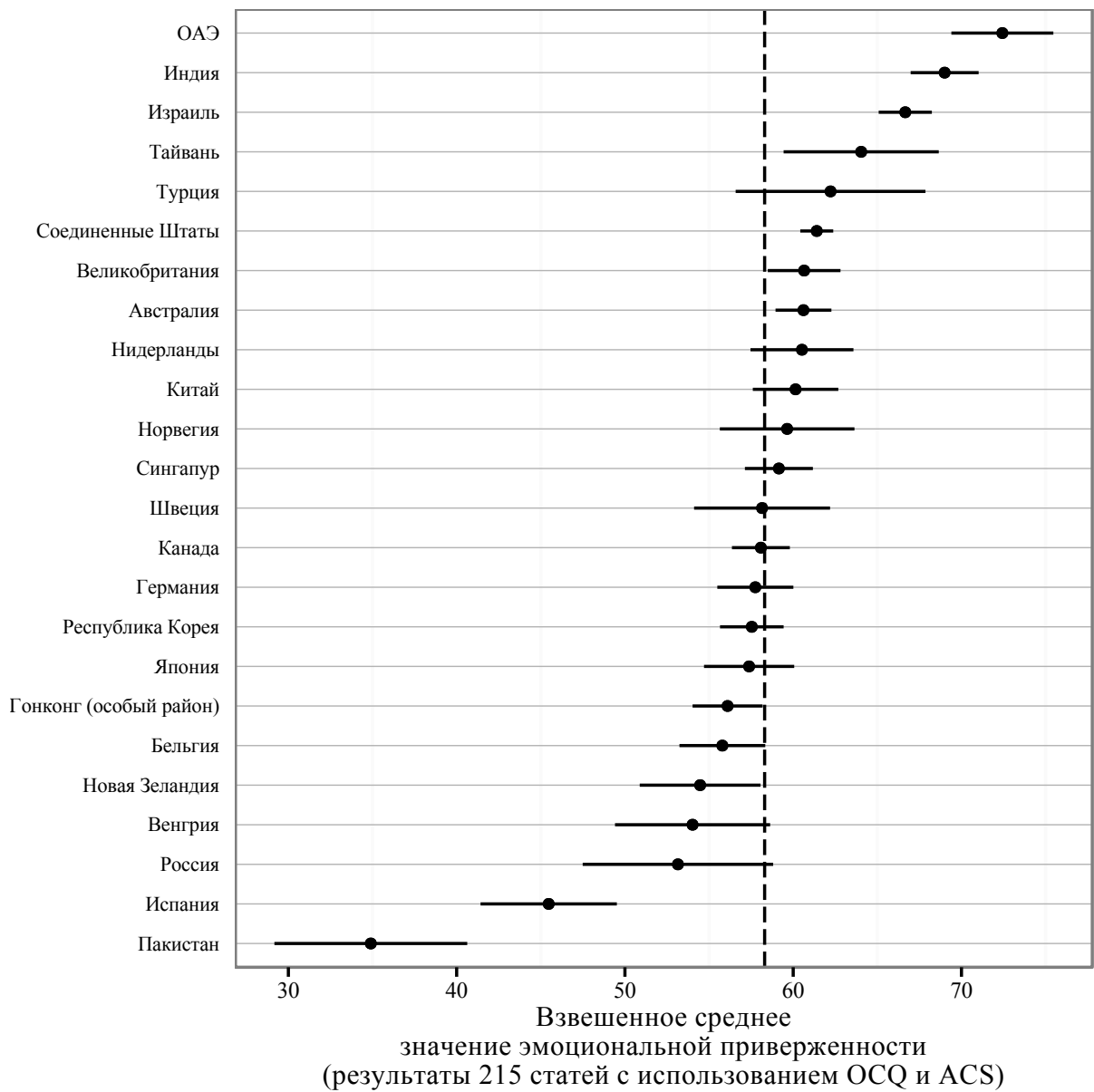


Рис. 1.2: Сравнение показателей эмоциональной приверженности в разных странах

Организационная идентификация трактуется как связанная с конкретной организацией, как разделяемая идентичность, в то время как высокий уровень приверженности человек может демонстрировать потому, что организация оказывается «подходящей» для реализации его личных устремлений. Если он окажется в ситуации выбора места работы, предоставляющего большие возможности для построения карьеры, то решение покинуть прежнюю организацию будет принято на основании карьерных целей. Для человека, идентифицирующего себя с организацией, уход из нее будет связан, прежде всего, с определенными психологическими потерями. Еще более важно то, что в отличие от приверженности организации, когда организация и индивид воспринимаются как *отдельные* сущности, в случае идентификации сотрудник воспринимает организацию и себя как *единую* сущность, что практически всегда сопровождается положительными эмоциями [Ashforth, Harrison, Corley, 2008]. В этих двух линиях исследований связи индивида и организации приверженность является «позитивной установкой индивида по отношению к организации и ее членам... в отличие от идентификации, которая отражает воспринимаемое единство с организацией» [Ashforth, Harrison, Corley, 2008, p. 333]. В отличие от организационной идентификации, организационная приверженность, как конструкт, вводилась для предсказания текучести кадров, поэтому в ее основу заложены различные *обязательства*, которые работник может иметь перед организацией, а также тяга к ресурсам организации или нежелание ее покинуть [Ashforth, Mael, 1989]. Кроме того, приверженность достаточно стабильна, в то время как идентификация гибка и зависит от контекста [Дик, 2006, с. 18].

Негативные стороны идентификации с организацией во многом объясняют поведение, которое оказывает отрицательное воздействие как на самого сотрудника, так и на организацию в целом. Поэтому понимание причин такого поведения и роли организационной идентификации может служить основой для разработки мероприятий, способствующих закреплению функционального поведения в организации. Сотрудники, чрезмерно идентифицирующие себя с организацией, готовы трудиться более напряженно и продуктивно, чем от них требуется [Дик, 2006, с. 76]. Это может проявляться в сверхурочных часах, готовности помогать коллегам, незначительных прокрастинирующих действиях, что в целом приносит организации пользу,

но на уровне индивида нарушает баланс профессиональной и личной жизни, негативно сказывается на семейных и других социальных отношениях, приводит к профессиональному стрессу, эмоциональному выгоранию [Дик, 2006, с. 77]. Принадлежность к непрестижной профессиональной группе (так называемая «грязная» работа) или организации может приводить к ощущению несправедливой оценки со стороны общества. В исследовании учителей ван Дик показал, что они «воспринимают себя как недостаточно авторитетную профессиональную группу в обществе. Вероятно, это люди, которые сильно идентифицируют себя с организацией и своей профессиональной группой и особенно чувствительны к их критике» [Дик, 2006, с. 77].

Чрезмерная организационная идентификация будет проявляться в негативном аспекте также в случае, когда изменяется объект идентификации или что-либо вместе с объектом идентификации. Например, в ситуации организационных изменений (мероприятия по сокращению штатного расписания в целях экономии организационных ресурсов могут лишить сотрудника, ориентированного на карьерный рост, возможности продвижения), слияния организаций (организации, с которыми идентифицировали себя сотрудники, перестают существовать как независимые единицы) или внутриорганизационной реструктуризации (ликвидация отдела, с которым работник сильно идентифицирован, может приводить на уровне индивида к возникновению чувства неуверенности и потери контроля) [Дик, 2006]. Чрезмерная идентификация с ролью (должностью, профессией) или социальным агрегатом (организацией, рабочей группой) может вызвать разногласия между сотрудниками, подразделениями и привести к структурным конфликтам.

Множественная идентификация сотрудника также может вызывать негативные эффекты. Например, в случае с большим разнообразием объектов идентификации у работника могут возникать проблемы принятия решения в ситуации выбора (идентификация с определенным местом работы может затруднять профессиональную мобильность, здоровую смену кадров, которая обеспечивает инновации в организации, поскольку сильно идентифицированный работник не рассматривает возможности смены организации и рода занятий) [Эшфорт, Маил, 2012]. «Маргинальная

полезность» от включения новой идентичности не всегда дает линейный прирост в субъективном благополучии [Thoits, 1983].

Правила группы посредством организационной идентификации становятся интернализированными и регулирующими действия нормами. Чрезмерно идентифицирующий себя с группой сотрудник может слепо следовать этим нормам, поддерживать и одобрять такие способы поведения своих членов, которые в другом контексте посчитал бы неуместными [Дик, 2006, с. 81]. Это относится и к взаимоотношениям с руководством, когда сотрудник следует указаниям руководителя, несмотря на его не вполне правомерные действия [Дик, 2006, с. 75]. С другой стороны, даже в случае, когда социальные нормы осуществляют чрезмерное давление на индивида, может иметь место сверхнормативная, надролевая активность или действия, выходящие за пределы установленных норм. Это справедливо даже в случае чрезмерной идентификации, когда несмотря на ее негативный, деструктивный характер, индивиды продолжают демонстрировать надролевые формы поведения. К такому выводу пришли исследователи проекта «BBC Prison Study». По мнению С. Хаслама, если такую идентификацию подвергнуть угрозе, то те, кто проявлял экстраролевое поведение, могут оказаться в наиболее уязвимом положении [Bartel, Blader, Wrzesniewski, 2012, p. 138].

Таким образом, социальная категоризация является одним из условий возникновения идентификации, поэтому то, к какой группе отнесет себя работник, определит его организационную идентификацию. Организационная идентификация — достаточно длительное состояние, отражающее желание индивида определять себя в терминах принадлежности к организации [Postmes, Haslam, Jans, 2012]. Идентификация с организацией и идентичность как ее продукт позволяют сотруднику опосредованно переносить на себя успехи и статус организации, удовлетворять потребности, которые можно удовлетворить только в группе. Организационное социальное окружение категоризируется, затем посредством социального сравнения осуществляется межгрупповая дифференциация, и, наконец, индивид усваивает нормы группы, связанные с ними образцы поведения. Группа объектов может категоризоваться в один, если в результате сравнения различия между ними будут ощущаться меньше. Возникающая в рамках организации идентичность может состоять из нескольких несопоставимых идентичностей,

неопределенным образом связанных между собой (множественная идентичность), или единой (распределенной). Идентификация опосредованно влияет на интернализацию организационной культуры, что обеспечивает социализацию работника в компании. Посредством идентификации с организацией индивид может сам по себе (независимо от других членов организации) почувствовать себя лояльным и приверженным ей. Объективные факторы формирования рабочих групп, распространенность различных форм социальных агрегатов (формальных и неформальных) часто приводит исследователей к ошибочному объединению различных фокусов (или объектов) идентификации. Поэтому необходимо остановиться на этой проблеме более подробно.

1.2. Организация и рабочая группа как объекты организационной идентификации

Современные организации, даже несмотря на формальное сохранение иерархической структуры, вынуждены становиться более динамичными, гибко реагирующими на стоящие перед ними вызовы, расширяя горизонтальные связи и вводя проектные формы работ. Это размывает границы как между организациями, так и между рабочими группами как структурными компонентами организации.

Трудности точного определения того, что есть «организация» очевидны, потому что определять ее в терминах материальных коррелятов (территории, зданий, кабинетов, мебели) не имеет смысла. Однозначных критериев, позволяющих разграничить «организацию» и «не организацию», до сих пор не выработано. Л. Портер определяет организации как «стабильные во времени, открытые для внешней среды, состоящие из отдельных людей и групп, целенаправленно и целесообразно действующие структурированные системы» [Porter, Lawler, Hackman, 1975, p. 68]. Употребление понятия «рабочая группа» также требует уточнения. Несмотря на активное использование термина «группа», в науке нет единого мнения о его значении. Чаще всего о группе говорят, когда определенное количество людей взаимодействует друг с другом некоторый промежуток времени, принимает на себя различные

роли, формирует общие нормы и переживает свою общность как «мы» в отличие от «они». Рабочие группы, отличаясь специфическим контекстом функционирования входящих в них людей, выступают организационными единицами, которые взаимодействуют в заданных технологических и структурных условиях. Эти контекстные факторы рабочей среды определяют возможности и потребности взаимодействия людей, особенности социально-психологических феноменов, возникающих в группах.

Модель взаимодействия в группе (особенности горизонтальных и вертикальных коммуникаций, ситуативные условия интеграции, частота контактов, степень дифференциации ролей, общность норм и традиций) в значительной мере отражает особенности организации как целого, то есть ее структурные, технологические и социально-психологические особенности. О существовании в организации группы речь идет, когда люди мотивированы присоединиться к ней; осуществляют различные формы взаимодействия, достигая соглашений и выявляя разногласия; воспринимают ее как единую общность; в разной степени участвуют в групповых процессах (одни люди отдают группе больше энергии и времени, чем другие) [Ivancevich, Matteson, Konopaske, 2002, p. 286]. Если группу можно определить как систему, в которой комплексные, повторяющиеся паттерны отношений между членами реализуются посредством набора инструментов для достижения общих целей или задач [Arrow, McGrath, 1995], то рабочую группу можно считать существующей, с точки зрения целевого типа детерминизма, если она выступает как система, имеющая цель.

Б. Ликелу с коллегами удалось создать типологию социальных групп, потенциал которой был раскрыт в нескольких фундаментальных исследованиях социального познания. В результате кластерного анализа эти исследователи выделили четыре основных типа социальных групп: интимные, целенаправленные (группы, ориентированные на задачу), социальные (или социальные категории) и группы свободных ассоциаций [Lickel и др., 2000].

Дальнейшие исследователи уточняли эту типологию групп, но большинство из них находят ее непротиворечивой. В. Изербит предлагает объединять выделенные характеристики в два фактора [Yzerbyt и др., 2000]. Первый — фактор «сходства» — включает в себя такие аспекты, как близость, проницаемость границ, и, конечно, сходство (интересно, что эти аспекты

обычно используются или подразумеваются в исследованиях межгрупповых отношений). Второй — фактор «организованности» — включает в себя такие аспекты, как организованность, структура, общая судьба и т.д., он становится, как правило, центром внимания исследований малых групп [Yzerbyt и др., 2000]. Д. Гамильтон показал, что люди спонтанно используют типологию Б. Ликела для обработки и хранения информации о социальных группах, создают качественно разные когнитивные репрезентации [Hamilton, Sherman, Castelli, 2002]. Таким образом, экспериментальные данные показывают — подход к классификации групп, предложенный Б. Ликелом и соавторами (2000), имеет не только научное значение, но действительно отражает закономерности перцепции социальных групп.

Дж. Андиссен различает три типа групп: масса или толпа (эквивалентно агрегату), общность и команда (ориентированный на задачу агрегат с высокой степенью групповости) [Meneses и др., 2008]. Х. Эрроу и Дж. Мак-Граф предложили критерии, подходящие для определения уровня групповости¹ группы рабочего типа [Arrow, McGrath, 1995]: (а) люди считают себя «членами группы»; (б) они не признают других в качестве членов, различая членов своей группы и всех остальных; (в) сопричастны друг другу и проектам группы; (г) координируют свое поведение, осуществляя коллективные проекты; (д) координируют использование инструментов, знаний и других ресурсов; (е) получают коллективный продукт, основанный на взаимозависимой деятельности.

В целом, по мнению Дж. Мак-Графа и его коллег, фундаментальными особенностями групп рабочего типа является то, что они представляют собой сложные системы с весьма гибкими границами, существующими внутри организационных и социальных агрегатов, члены которых работают над рядом задач для выполнения группового проекта с использованием ресурсов, технологий и скоординированных комбинаций того и другого [Meneses и др., 2008]. Описывая группу как агрегат, в котором члены группы взаимосвязаны, он отмечает «размытость» ее границ: при изменении масштаба рассмотрения группа становится подгруппой. Определение Дж. Мак-Графа в расширенной версии включает в себя, кроме этого, степень осведомленности о

¹В параграфе «Воспринимаемая целостность как предиктор актуализации идентификации» термин «групповость» (groupness) раскрывается, там же объясняются возникшие сложности его перевода на русский язык.

принадлежности к группе, о числе членов, о диапазоне поведения и ситуациях, в которых участники взаимозависимы, о возрасте или истории группы, которые влияют на паттерны отношений. Особое значение этот автор придавал наличию у группы цели, что, по его мнению, отличает группу от группы свободных ассоциаций.

В отечественной психологии продуктивными оказались идеи А. С. Макаренко о том, что коллектив — часть более широкой социальной системы, имеющая в своей основе соответствующие ей цели [Андреева, 2009, с. 235], и В. В. Шпалинского о важности ценностно-ориентационного единства. Эти идеи позволили сформулировать три признака коллектива: (а) коллективистическое самоопределение; (б) эмоциональная и опосредованная деятельностью внутригрупповая идентификация; (в) сплочение, как ориентационный и оценочный компонент. Подход экспериментального изучения группы через индекс ценностно-ориентационного единства, предложенный В. В. Шпалинским, по мнению А. И. Донцова, можно считать одним из «наиболее последовательных и продуктивных» [Донцов, 1979]. Его дальнейшее развитие А. В. Петровским, получившее название стратометрического похода [Петровский, 1973], стало наиболее заметным отечественным направлением в истории изучения коллектива и его самоопределения [Meneses и др., 2008].

В школе А. В. Петровского и его сотрудников [Петровский, 1979] отношения членов группы друг к другу рассматривались на основе двух типов связей: непосредственные контакты (совместимость людей с друг другом важна, если отсутствуют цели и ценности, опосредующие межличностное общение), опосредованные контакты (общегрупповые ценности, совместная деятельность опосредствуют межличностные отношения). Для изучения каждого из двух типов связей были разработаны эмпирические методы исследования. Закономерности и феноменология групповой жизни, выявленные в ходе проведенных экспериментов, обобщены в теории деятельностного опосредствования межличностных отношений. А.В. Петровский выдвинул центральный тезис о том, что деятельностное начало (содержание, форма организации совместной деятельности) опосредствует межличностные отношения в группе, то есть слой личных отношений «*в принципе* неотделим от отношений деятельностных» [Цит.

по.: Петровский, 2011, с. 7]. Индивидуальный вклад члена группы в виде, например, инициативы участия в общем деле или предложения усовершенствований для решения проблемы, затрагивает каждого члена группы, обогащая или ограничивая возможности его собственного участия.

Эмпирическое изучение «отношений по поводу деятельности», опосредованных содержанием, ценностями и целями совместной деятельности, выявило ряд феноменов, относящихся к уровню деятельностно-опосредствованных внутригрупповых отношений. Это, прежде всего, действенная коллективистическая эмоциональная идентификация («соучастование как деятельностное отношение»), ценностно-ориентационное единство как особая форма сплоченности группы и согласованность функционально-ролевых ожиданий («представлений участников совместной деятельности о том, что именно и в какой последовательности должен делать каждый из членов коллектива при реализации общественно-значимой для всех цели») [Петровский, 2011, с. 9]. Деятельностно-опосредствованные отношения в группе-коллективе и в корпорации отличаются. В.А. Петровский объясняет эти различия ценностным самоопределением членов группы, источником развития группы как коллектива, их обращенностью ко «всеобщему Я» (что требует ответа на вопрос «Зачем я это делаю?») и логикой предмета деятельности (что предполагает ответ на вопрос «Как я сделаю это?», распределения усилий между всеми и привлечения ресурсов с учетом уникальных возможностей каждого). Неопределенность в выборе инициатора коллективной деятельности побуждает группу к «доопределению, к ясности» [Петровский, 2011, с. 11], к интеграции, а переживаемая членами группы ответственность становится регулятором деятельности. Цель группы в этом случае выходит за пределы нормативной цели любой организации — получения прибыли, зафиксированной в ее уставе. В.А. Петровский предлагает рассмотреть такие феномены как «надролевое равенство» членов группы независимо от формального статуса, эффекты взаимной фасилитации за счет субъектной отраженности друг в друге, гармонию распределения сил в контексте модели состоятельности устремлений в партнерстве [Петровский, 2011, с. 12].

Объяснительный потенциал теории социальной идентификации в организационном контексте может быть реализован применительно к

различным процессам, происходящим в организации в целом и на уровне рабочей группы. Любой сотрудник организации, попадая в нее, проходит процесс социализации, посредством которой интернализует организационную культуру [Adoyo, Oima, Ochieng, 2014; Smith и др., 2012]. Это во многом опосредуется организационной идентификацией. Например, когда сотрудник вводится в должность, вновь появляющаяся идентичность может закрепляться посредством формальных организационных институтов: программ знакомства с организацией, адаптации, наставничества, либо, когда происходит замена прежней идентичности новой. Управление символами организационной культуры (традиции, мифы, ритуалы, физические условия труда), а также трансформационное лидерство позволяют обеспечить сотрудника наглядными образами рабочей группы или организации в целом, демонстрировать ему организационную идентичность. Идентификация с организацией в целом обеспечивает индивиду механизм, с помощью которого он может усвоить организационную культуру, а выработанная в итоге организационная идентичность, транслируемая вовне, обеспечивает узнавание и поддержку не только со стороны членов организации, но и всех, кому не безразлична организация (ее ключевых стейкхолдеров: кроме сотрудников и собственников, это клиенты, регулирующие органы и т.п.).

Члены организации часто имеют множественные идентичности, поскольку количество групп, к которым они могут принадлежать, разнообразно в условиях изменяющегося характера труда (проектные формы работ, глобализация компаний, реорганизации и изменения в условиях экономических кризисов). Кроме того, объектами организационной идентификации могут выступать профессия, карьера, конкретные люди (например, руководитель или лидер). Возникающие идентичности слабо сопоставимы и связаны, потому что направляются или активируются изменяющимися организационными условиями. А. Хаслам теоретически обосновал активизацию разных фокусов идентификации различными контекстами, в результате чего индивиды демонстрируют разнообразное поведение [Дик, 2006, с. 40]. Например, в контексте, который актуализирует идентичность, связанную с карьерой, сотрудник будет стремиться к продвижению, совершая действия, не совпадающие с целями организации или даже противоречащие им. В контексте сравнения собственной рабочей

группы или компании с другими рабочими коллективами или компаниями будет актуализироваться идентификация, в центре внимания которой будет рабочая группа или организация соответственно. Поэтому поведение уже будет носить более социальный характер: лояльное к этим социальным агрегатам и даже экстраролевое. Причем сильная идентификация с рабочей группой/организацией будет связана с предпочтением собственной группы/организации: чем сильнее идентификация, тем больше симпатия к ним и антипатия к другим рабочим группам/организациям.

М. Прайт и П. Форман предположили, что в «организации всегда есть несколько организационных идентификаций, в зависимости от того, что является центральным, периферийным, и своеобразным в организации» [Pratt, Foreman, 2000, p. 20]. То, с какой группой будет идентифицироваться индивид, объясняет теория Ш. Страйкера [Stryker, 1987], утверждающая, что люди иерархически структурируют свои социальные идентичности согласно их значимости (*salience*). Наиболее значимые для индивида идентичности, вероятно, будут задействованы во всех ситуациях, вне зависимости от контекста. Согласно этой теории, поведение, вызванное центральной идентичностью, имеет место потому, что мы ведем себя в соответствии со своими представлениями. Эта точка зрения сходна с концепцией мотивации Р. Райна — периферийная идентичность подпитывается внешней мотивацией, центральная — основывается на внутренней. Поэтому объектом идентификации чаще будет выбрана та группа, которая лучше удовлетворяет внутренние мотивы.

Индивид, накапливая в своем опыте разные идентичности, может их разделять, упорядочивать, обособлять либо мысленно интегрировать. Например, вхождение в должность бригадира, требует принять идентичность руководителя и обособить ценности предыдущей идентичности рабочего, чтобы успешно освоить новую роль, что затрудняет интеграцию ценностей, установок, норм, присущих этим разным идентичностям. Это, кстати, может приводить к снижению вовлеченности в деятельность рабочей группы. В ситуации слияний и поглощений члены группы с более низким статусом оценивают свою организацию позитивнее, чем организацию с более высоким статусом. В то же время они меньше идентифицируют себя с новой объединенной организацией. Воспринимаемая проницаемость границ

положительно коррелирует с удовлетворенностью работой, обязательствами и идентификацией. Например, сотрудник, работающий на условиях договора подряда в организации, которая поглотила его собственную, будет отличаться от работника, не имеющего такого опыта, большей удовлетворенностью и положительным отношением к вновь созданной организации [Дик, 2006, с. 52].

Ван Дик, Вагнер и их сотрудники в большом исследовательском проекте детально изучили проблему разграничения объектов идентификации у учителей (карьеры, команды, школы, профессиональной группы) и студентов-психологов, у которых центрами внимания стали собственная карьера, психология как учебный предмет, обучение. Результаты опроса показали, что объекты идентификации действительно можно разграничить [Dick и др., 2004]. В серии исследований выявлено, что идентификация с командой служила лучшим прогностическим фактором отсутствия на рабочем месте [Dick и др., 2004]. Надролевое поведение в первую очередь демонстрировали те учителя, которые в большей степени идентифицируют себя со своей карьерой, потому что такое поведение, полезное как для школы так и для команды, помогает учителям повысить собственный профессионализм (посещение курсов по повышению квалификации и дальнейшего развития, использование новых методов обучения). Идентификация с командой оказалась тесно взаимосвязанной с надролевым поведением по отношению к коллегам, а идентификация со школой — с надролевым поведением по отношению к школе (подготовка школьных праздников, участие в конференциях) [Дик, 2006, с. 64].

Результаты проведенных исследований показывают, что работники в качестве наиболее значимой (salient) идентичности склонны выбирать рабочую группу, а не организацию [Knippenberg, Schie, 2000; Riketta, Dick, 2005]. Поэтому обычно можно наблюдать более высокий уровень идентификации с рабочей группой, а не с организацией в целом (хотя существуют исключения, например, исследование Ф. Адойо [Adoyo, Oima, Ochieng, 2014]). Приоритет идентификации с рабочей группой объясняют по-разному. Во-первых, непосредственные рабочие группы всегда менее абстрактны и являются первичной группой по сравнению с организацией [Ashforth, Mael, 1989], которая несет угрозу потери индивидуальности. Поэтому ближайшая идентификация оказывается предпочтительней. Во-

вторых, идентификация с рабочей группой выражена сильнее, потому что подразделение объединяет общая история, взаимозависимость задач, простота взаимодействия. Кроме того, межличностная и функциональная дифференциация между рабочими группами сильнее, чем внутри них, соответственно выше внутригрупповое сходство между членами рабочей группы. Поэтому рабочая группа, рассматриваемая как психологическая, запускает процессы социального влияния. Принимая во внимание этот факт, а также наличие множественных (и нередко конфликтующих) организационных идентичностей сотрудников, значимые (выпуклые) подгруппы и организацию в целом как фокусы идентификации необходимо исследовать как разные объекты, но при этом достаточно продуктивно в одном исследовании рассматривать их вместе.

Согласованность групповой и организационной идентичности до сих пор остается неясной [Adoyo, Oima, Ochieng, 2014; Brown, 2014; MacLean, Webber, 2015; Miscenko, Day, 2015; Ramarajan, 2014]. Идентификация с группой возникает не просто на основе перенесения отношений к конкретным сотрудникам на рабочую группу в целом, она может возникать независимо от межличностных взаимодействий и сплоченности в силу того, что человек воспринимает эту группу как целостную психологическую реальность и идентифицируется с ней самой по себе, несмотря даже, например, на полную смену персонала в рабочей группе.

1.3. Воспринимаемая целостность как предиктор актуализации идентификации

Идентификация может возникать за счет восприятия групповой однородности [Haslam и др., 2006], которая в основном имеет когнитивную природу [Yzerbyt и др., 2000]. Согласно теории социальной идентичности, поиски положительных черт для создания безопасного образа себя лежат в основе групповой принадлежности [Reicher, Spears, Haslam, 2010; Stets, Burke, 2000; Tajfel, Turner, 1979]. Поскольку самооценка людей зависит от их членства в группе, они мотивированы принадлежать к группам, которые могут положительно сравниваться с другими группами [Yzerbyt и др., 2000].

Р. Мореленд в своем мета-анализе социально-психологических исследований малых групп относит воспринимаемую целостность к изучению социального познания и противопоставляет ему исследования социальной идентичности в Европе [Wittenbaum, Moreland, 2008]. Отчасти мы можем согласиться с тем, что большинство исследований по проблематике воспринимаемой целостности ведётся в русле когнитивной социальной психологии без влияния европейской школы. Тем не менее есть работы, в которых эти подходы органично сочетаются, например, в исследованиях взаимосвязи воспринимаемой целостности и идентичности [Castano и др., 2002а; Hogg и др., 2007; Yzerbyt и др., 2000].

М. Брюер и соавт. [2004] выдвинули интригующую мысль, что целостность относится к имплицитным представлениям людей о природе групп [Haslam и др., 2006; Kashima и др., 2005], предположив, что существует две версии представлений, которые они назвали «сущность» (essence) и теория «групп как агентов» (agency). Сущностная теория воспринимаемой групповой целостности позволяет сосредоточиться на психологических атрибутах (например, на чертах характера, стереотипах, которые характеризуют членов группы; на согласованности группы во времени и сходстве между членами группы; а также на особенностях, которые отличают эту группу от других). Теория группы как агента активности, напротив, сосредотачивает внимание наблюдателя на более динамичных процессах (например, цели, планы, которые характеризуют функционирование группы; ее изменение и развитие с течением времени; неоднородность во взаимоотношениях между членами группы; место этой группы в отношениях с другими группами). Важно отметить, что любая группа может рассматриваться в различных условиях либо как сущность, либо как агент, эти две перспективы предоставляют различные основания для суждений о целостности. В поддержку этой точки зрения А. Рутчик и его соавторы индуцировали (провоцировали) различные способы толкования группы, подчеркнув, либо их категориальные, либо их динамические свойства [Rutchick, Hamilton, Sack, 2008].

Поэтому для рассмотрения всего многообразия исследований воспринимаемой целостности, проводимых отечественными и зарубежными учеными, необходимо учитывать во-первых, преобладание в изучаемых группах либо динамического аспекта (в основе групп превалирует

взаимодействие), либо статического аспекта (социальные категории, в основе которых сходство тех или иных черт). Возможности этого деления, предложенного В. А. Штроо [Штроо, 2007, 2001], использованы одним из ведущих отечественных исследователей данной проблематики Е. Р. Агадуллиной [Агадуллина, Котова, 2012; Агадуллина, 2008, 2010]. Для упрощения будем далее понимать под *динамическими* группами (с выраженным динамическим аспектом) контактные группы, а все остальные типы групп и других социальных объектов отнесем к группе *статических* [Rutchick, Hamilton, Sack, 2008]. Во-вторых, проявления феномена воспринимаемой целостности и его последствия зависят от того, какая группа выступает объектом восприятия. То, что справедливо для ингруппы, может сильно отличаться в случае аутгруппы. Как будет показано далее, часть исследований проведена только в одной из этих перспектив, а в тех случаях, где исследовались обе, — результаты сильно отличаются, что позволяет сравнивать, чем отличаются последствия восприятия своей или чужой группы как целостной. Предложенная схема необходима для уточнения тех условий, в которых проявляются эффекты, выявленные в многочисленных исследованиях восприятия целостности групп.

Изучение восприятия социальных групп в современной социальной психологии происходит на стыке четырех концептов (Рис. 1.3): воспринимаемая целостность (*entitativity*), эссенциализм (*essentialism*), активность группы (*agency*), идентификация (*identification*). Несмотря на то что воспринимаемая целостность как отражение «groupness» группы занимает место в «самом сердце обработки информации о социальных группах» [Levine, Hogg, 2010], нужно отметить малое количество публикаций, связанных с исследованием групповости (их примерно в пять раз меньше, по сравнению с публикациями по воспринимаемой целостности, в год одна публикация по групповости цитируется в среднем в 10 раз реже). Большое разнообразие определений, их излишняя гибкость не позволили выработать эмпирически четкие критерии существования самой группы и степени развития ее групповости. Больше всего вопросов в данном случае вызывает само определение «groupness». Несмотря на то, что авторы утверждают и подчеркивают ее реальный онтологический статус и приводят различные характеристики проявления данной характеристики группы, до сих пор нет

инструментария и экспериментов, достоверно показывающих наличие особой групповой реальности или целостности, отличной от воспринимаемой.

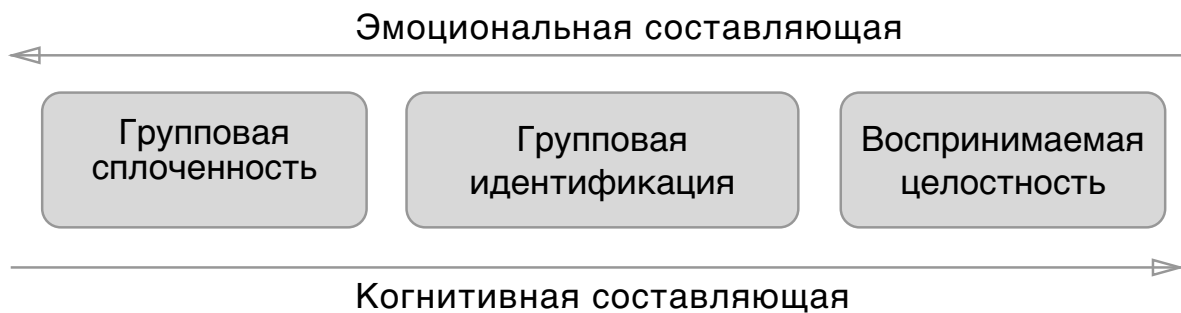


Рис. 1.3: Конструкты, используемые в социальной психологии для описания связи индивида и группы

Д. Т. Кэмпбелл определил целостность (entitativity) как степень, в которой группа имеет характер целостного объекта, реально существует. В данном контексте, целостная группа — это группа, которая каким-то образом образует единое целое, в отличие от простой совокупности людей, кажется, более «существующей», чем не обладающие сущностью группы [Campbell, 1958]. Согласно Д. Кэмпбеллу, несколько особенностей восприятия способствуют восприятию группы как единого целого: близость, сходство, общая судьба и прегнантность (гештальт-принципы организации восприятия, предложенные М. Вертгеймером) [Campbell, 1958].

Дж. Мак-Граф заново открыл конструкт групповость, концептуализировав группу через понятие «fuzzy set» [Meneses и др., 2008], которое можно перевести как «нечеткое, расплывчатое множество». Групповая fuzzyness раскрыта через степень осведомленности о принадлежности к группе, числе членов, диапазоне поведения и ситуациях, в которых участники взаимозависимы, о возрасте или истории группы, которые влияют на паттерны отношений [Meneses и др., 2008]. К. Мэйер, изучавший виртуальные команды, определил групповость как социальный факт, который не задан, а достигается участниками группы, который признается как членами группы, так и внешними наблюдателями. Сравнение реальных и виртуальных групп позволило утверждать, что, несмотря на присутствие групповости в различных типах групп, труднее она достигается именно в виртуальных [Meier, 2003].

Понятие воспринимаемой целостности, введенное Д. Т. Кэмпбелом, стало вновь популярным после эмпирического подтверждения сформулированных им предположений в исследованиях, проведенных группой под руководством Б. Ликела. В эксперименте испытуемым предлагалось оценивать различные группы по нескольким осям [Lickel и др., 2000]: воспринимаемая целостность, взаимодействие, значение для членов группы, общие результаты, общие цели, сходство, продолжительность, размер, проницаемость границ группы. Эти оси, затем были сгруппированы в пять переменных, которые подтверждались в различных более поздних исследованиях: (а) взаимодействие, (б) общие цели, (в) общие результаты, (г) сходство между членами группы и (д) важность группы для ее членов. Согласно данным Б. Ликела с соавторами [Lickel и др., 2000], проницаемость границ группы и её размер не коррелируют с воспринимаемой целостностью. Время существования группы играет чуть большую роль, а наибольшее значение имеет взаимодействие индивидов. Другими словами, взаимодействие делает группу целостной в глазах внешних и внутренних наблюдателей. Еще одно экспериментальное подтверждение типология получила в исследовании Т. Кроуфорда, в котором сравнивался уровень удовлетворения социальных потребностей в группах с различной воспринимаемой целостностью. Можно считать, что предложенные Б. Ликелом типы групп соответствуют уровню удовлетворения основных мотивационных потребностей их членов: чем выше воспринимаемая целостность, тем более широкий круг потребностей сможет удовлетворить такая социальная группа [Crawford, Salaman, 2012].

Исследование воспринимаемой целостности Б. Ликела привело к обострению проблемы «группы» в социальной психологии. Д. Гамильтон и С. Шерман сосредоточились на вопросе, когда и как множество людей воспринимается как группа. Они рассматривают факторы, вызывающие восприятие дискретных элементов, как частей организованного целого (то есть, переменные, которые вносят вклад в восприятие целостности), ищут предикторы и причины возникновения группы. Следует отметить, что Д. Гамильтон с соавторами [Hamilton, Sherman, Castelli, 2002] имел отношение к продолжающимся в литературе дебатам относительно того, что представляет собой группа и утверждал, что континуум воспринимаемой целостности представляет собой альтернативный подход к этому вопросу. Эта

альтернатива — сконцентрироваться на объяснении того, как наблюдатели обнаруживают «групповость», воспринимая социальные агрегаты (общности). Возникновение группы в глазах внешних и внутренних наблюдателей, по мнению Д. Гамильтона, происходит постепенно, превращая простую совокупность людей — группу-агрегат, в терминологии Б. Ликела — в сплоченную группу. В целом, имющиеся на сегодняшний день линии исследований утверждают существование континуума, на котором можно расположить различные типы групп и агрегатов, в противовес теории, поддерживающей существование стадий развития группы [Meneses и др., 2008].

В. Юзербит подчеркивает, что понятие целостности, предложенное Кэмпбелом, нужно рассматривать с нескольких сторон, аргументируя это тем, что попытки людей укрепить внутригрупповое восприятие целостности могут иметь множество разных форм. Когда у членов группы складывается впечатление, что согласованность/целостность их группы ставится под вопрос, они могут использовать различные стратегии для того, чтобы восстановить целостность группы. Все эти варианты эмпирического проявления воспринимаемой целостности нужно исследовать. Для этого необходимо рассматривать связи с внутригрупповой идентификацией; реакции на девиантное поведение членов ингруппы по сравнению с аналогичным поведением членов аутгруппы, так называемый эффект «белой вороны»/«черной овцы». Еще одним способом является осторожность в принятии новых членов, так называемый эффект внутригруппового сверхисключения, его можно рассматривать как еще одну стратегию на службе укрепления целостности группы [Yzerbyt и др., 2000]. Групповость должна быть создана, развита (обслуживаться) и демонстрироваться на высоком уровне, если кто-то хочет назвать группу группой [Meneses и др., 2008].

В отечественной психологии воспринимаемая целостность стала рассматриваться с точки зрения групповости (groupness), что подтверждается использованием термина «целостность социальной группы» без указания на когнитивный (воспринимаемый) характер. Это направление западные исследователи обозначили как groupality [Meneses и др., 2008]. Подходы изучения групповости затрагивали несколько различных областей: социальную значимость деятельности, ее предмета и содержания; лидерство;

организованность группы и ее влияние на членов. Стремление к объективной, экспериментальной фиксации процессов, происходящих в группе (с использованием аппаратных средств), позволяло фокусироваться и обосновывать сплочение, интеграцию как реальные процессы. Меньше внимания уделялось процессам восприятия группы, что стало популярным в социальной психологии в последующие годы.

Для определения внутригрупповой эмоциональной идентификации В. А. Петровским был предложен методический прием [Петровский, 1973] и разработана программа исследования, которая позволила посредством анализа совместной сенсомоторной деятельности (требующей согласованных действий и осуществляющейся в особых условиях на сенсомоторном интеграторе), выявить слой межличностных отношений эмоционального плана. Понимая эмоциональную идентификацию как действенно проявляющийся «акт интерперсонального отождествления, в котором переживания других лиц даны индивидам как их собственные» [Психологическая теория коллектива, 1979, с. 142], автор проверил гипотезу о зависимости феномена «действенной групповой эмоциональной идентификации» от уровня развития группы. В экспериментах В. А. Петровским подтверждено, что менее целостные, слаборазвитые группы в ситуации индивидуального наказания работают еще быстрее, наказывая малоэффективного участника, этот эффект не проявляется при наказании всех участников группы. В высокоразвитых группах, при выраженном феномене эмоциональной идентификации, и в ситуации парциального наказания, и в ситуации интегрального наказания, время работы группы будет примерно одинаковым [Петровский, 1973]. Ряд последующих исследований [Горбатенко, 1982; Донцов, 1979; Панкин, 1975] показал диагностическую ценность использования сенсомоторных интеграторов (в модификациях, в том числе с использованием стрессоров) и различных форматов обратной связи при анализе уровня развития группы. Было предложено несколько новых способов использования сенсомоторного интегратора, например, для диагностики действующей эмоциональной идентификации части группы — членов группы с противоположными ролевыми позициями [Петровский, 1985].

А. И. Донцов дополнил ценностно-ориентационное единство предметно-ценностным единством, в котором отражено совпадение ценностных ориентаций, касающихся предмета совместной групповой деятельности [Донцов, 1979, 1984b]. Ряд групповых характеристик А. И. Донцов предлагает объединять в блоки, структура которых соответствует текущему уровню развития группы: блок «личностных» качеств, «общественный» блок, блок «общих» качеств [Донцов, 1984a]. Эти блоки находятся во взаимосвязи с такими параметрами, как направленность, организованность. Интегративность в данном подходе занимает скорее вторичную роль, основное внимание уделяется процессу лидерства. Эта концепция экспериментально подтверждает правомерность понимания сплоченности коллектива через проблемы интеграции и целостности и «фактически подводит итог теоретических достижений советской психологии в познании психологических закономерностей жизнедеятельности коллектива» [Петровский, 1986].

Если предполагать, что условия возникновения воспринимаемой целостности (entitativity), групповости (groupness), единства (unity) и целостности (groupality) совпадают, то отождествление этих понятий позволяет сконцентрироваться на причинах и следствиях восприятия целостности, точной операционализации конструкта и в меньшей мере уделять внимание тому, как они соотносятся в разных теоретических рамках. В коллективной монографии «Perceived Variability, Entitativity, and Essentialism», которую написали в 2004 году В. Изербит, Ч. Джуд и О. Корнел [Hamilton, 2007], сделана попытка связать перечисленные выше понятия на теоретическом и эмпирическом уровнях в рамках единой концепции восприятия группы, и процессов, происходящих в ней [Yzerbyt, Judd, Corneille, 2004]. Позже эту идею поддержали Д. Гамильтон и С. Шерман [Hamilton, 2007]. Такая постановка вопроса позволяет переключить исследовательский интерес с концептуализации «целостности» на предикторы и более точную операционализацию воспринимаемой целостности.

В зарубежных исследованиях предиктором воспринимаемой целостности принято считать сходство членов группы по внешним или внутренним признакам (гомогенность). Такая точка зрения соответствовала модели Д. Кэмпбела, но потребовала новых подтверждающих фактов. С. Карпентер и

П. Радхакришнан, взяв работы Д. Кэмпбела [Campbell, 1958] и Д. Уайлдера [Wilder, 1986] в качестве отправной точки, попытались объяснить, почему некоторые группы воспринимают себя как сплоченные единицы, тогда как другие воспринимают себя как простую совокупность людей. Они определили и измерили воспринимаемую целостность и однородность как различные психологические конструкты. Однородность была связана со сходством членов группы, в то время как целостность была связана с взаимозависимостью и структурой группы [Carpenter, Radhakrishnan, 2002]. Отвечая на вопрос о соотношении целостности и однородности, С. Крампу удалось показать, что воспринимаемое сходство является одним из предикторов воспринимаемой целостности, но при этом они представляют разные понятия, которые имеют различные эффекты, влияющие на то, как группы воспринимаются [Crump и др., 2010]. Например, люди отождествляют себя с группами, которые по их мнению обладают большей воспринимаемой целостностью, чем с группами, обладающими более низкой целостностью [Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003; Yzerbyt и др., 2000]. Этот эффект может быть усилен при определенных условиях, таких как чувство неопределенности или тревоги [Castano и др., 2002a; Hamilton, 2007; Hogg и др., 2007; Sherman, Hogg, Maitner, 2009].

М. Хогг и С. Шерман с коллегами обнаружили, что люди в ситуации неопределенности чаще идентифицируют себя с группами, которые были восприняты как целостные [Hogg и др., 2007], в отличие от групп с низкой воспринимаемой целостностью. То есть, восприятие группы как высокоцелостной в состоянии обеспечить лучший буфер (преграду, защиту) против неопределенности (в том числе личностной неопределенности), дав более четкое представление о том, какие характеристики, черты характера, убеждения и поведение требуются членам такой группы [Crawford, Salaman, 2012]. Последующие исследования показали, что восприятие целостности влияет на обработку информации при восприятии группы [Hamilton, Sherman, Castelli, 2002]. Д. Гамильтон обобщил эти эффекты, назвав их интегративной обработкой информации о группе [Hamilton, 2007]. Целостность является очень желаемым качеством, особенно для ингруппы, учитывая, что люди склонны воспринимать членов своей группы, более непохожими друг на друга, чем членов других групп [Boldry, Gaertner,

Quinn, 2007]. В то время как свою группу они признают сущностью в большей мере, чем аутгруппу [Castano и др., 2002с; Mannarini, Rochira, Talò, 2012]. Эти выводы получают независимое подтверждение, множество отечественных исследований показывает, что целостная аутгруппа воспринимается как группа, которая может быть субъектом активности [Донцов, 1984а; Журавлев, 2002].

Важно разводить воспринимаемую целостность группы и два других связанных с ней понятия: сплоченность (как степень, в которой различные группы объединены, последовательны и организованы [Lickel и др., 2000]) и идентификацию с группой (см. Рис. 1.3). Наибольшую степень согласия авторы демонстрируют относительно соотношения воспринимаемой целостности и сплоченности. Нужно отметить близость концептов воспринимаемой целостности и традиции, изучающей феномен сплочения (group cohesion), сплоченности (cohesiveness). Несмотря на общую тенденцию снижения числа публикаций, затрагивающих изучение группы и межгрупповых процессов [Wittenbaum, Moreland, 2008], изучение сплочения и других конструирующих группу процессов остается актуальной научной проблемой [Агадуллина, Котова, 2012; Агадуллина, 2010; Климов, 2013, 2015]. Специальный выпуск журнала Small Group Research (SGR) за декабрь 2012 года посвящен проблематике сплоченности группы. В связи с этим кажется полезным найти точки соприкосновения между понятиями воспринимаемая целостность и сплоченность (Рис. 1.3).

Следует отметить, что отечественная традиция изучения целостности достаточно далеко продвинулась в изучении сплочения. В ее рамках проверили предположение о слиянии (соответствии) ценностей членов группы; о существовании особого типа идентификации в коллективе [Петровский, 1973]. Часто в отечественной и западной литературе по этой проблематике категория целостности включает в себя единство и сплоченность. Хотя сплоченность трактовалась и измерялась различными способами на протяжении многих лет, большинство авторов [Wittenbaum, Moreland, 2008] определяют ее по степени, в которой члены группы чувствуют влечение к группе, связаны друг с другом и хотели бы оставаться в группе [Carron, Brawley, 2000; Carron и др., 2004; Chang и др., 2001]. Сделанное предположение о том, что сплоченность — это еще один необходимый компонент для воспринимаемой целостности, групповости,

подтверждается тем, что целостная группа может быть более сплоченной [Zyphur, Islam, 2006]. С другой стороны, групповая целостность в этом контексте является восприятием, когнитивной оценкой сплоченности группы, а не эмоциональной тягой оставаться в ней. Восприятие черт глубокого уровня приводит (является предиктором) к сплочению относительно задачи. Восприятие поверхностных черт приводит к социальному и эмоциональному сплочению [Dunlop, Beauchamp, 2011].

И. Лодж (1955) и Е. Боргатта и Н. Коттрелл (1956) связывали процесс сплочения с тремя основаниями: первое — ресурсы (например, опыт, знания), второе — процессы (идентификация, причастность, лидерство, коммуникация) и третье — структура (например, норма, роли, иерархия, задачи) [Meneses и др., 2008]. Эти авторы отмечали основополагающую роль процесса групповости как для существования индивида в группе, так и для самой группы.

В нескольких исследованиях подчеркивается, что сплоченность и целостность два дополнительных, но никак не совпадающих параметра социальной группы [Hogg и др., 2007]. Например, восприятие регионального сообщества как целостной сущности было более актуально, чем восприятие его как сплоченной социальной группы [Mannarini, Rochira, Talò, 2012]. Этот эффект согласуется с исследованиями, приводящими доводы в пользу того, что целостность возникает в основном в контексте ингруппового-аутгруппового сравнения [Boldry, Gaertner, Quinn, 2007; Castano и др., 2002a]. Другими словами, аутгруппа чаще воспринимается как однородная и целостная, чем как сплоченная [Mannarini, Rochira, Talò, 2012].

Приведенные аргументы позволяют сделать вывод, что воспринимаемая целостность является предиктором идентификации. Во-первых, потому, что эти конструкты в значимой мере связаны с друг с другом (например, предпочтение своей группы и воспринимаемая целостность [Castano и др., 2002a], влияние неопределенности [Hogg и др., 2007]). Во-вторых, в серии экспериментов продемонстрировано, что воздействие на восприятие целостности группы влияет на степень идентификации [Castano и др., 2002a, 2002b; Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003; Rubini, Moscatelli, Palmonari, 2007]. Все это позволяет утверждать, что воспринимаемая целостность может приводить к запуску самокатегоризации и идентификации с группой.

Анализ источников по проблемам воспринимаемой целостности позволил нам выделить следующие ограничения, затрудняющие исследование этого феномена:

Первое ограничение связано с тем, что исследования этой проблематики выходят за рамки социальной психологии и даже психологического поля [Sanna, Parks, 1997]. Такие исследования появляются в различных смежных дисциплинах: организационной психологии, психологии сообществ, политической психологии. В них используются другие термины, поэтому в рамках нашего исследования материал этих смежных дисциплин не исследовался в полном объеме.

Второе ограничение связано с тем, что перечисленные, сходные воспринимаемой целостности конструкты, редко анализируются в рамках одного исследования [Sanna, Parks, 1997]. Например, похожесть и близость членов рассмотрены только в теоретической линии воспринимаемой целостности, а социальная значимость и ценность деятельности, ориентация на групповые цели — только в отечественной школе. Хотя в нескольких теоретико-эмпирических исследованиях такие взаимосвязи исследовались [Castano и др., 2002a, 2002a, 2002b; Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003; Crawford, Sherman, Hamilton, 2002; Gaertner, Schopler, 1998; Mannarini, Rochira, Talò, 2012; Rubini, Moscatelli, Palmonari, 2007; Yzerbyt и др., 2000], чаще всего соотношение разных механизмов привязанности индивида и группы ведется параллельно. Еще меньше исследований, где феноменология воспринимаемой целостности изучалась в рамках нескольких теоретических направлений [Агадуллина, Котова, 2012; Климов, 2013; Meneses и др., 2008].

Третье ограничение — в настоящий момент нет единого измерительного инструмента для диагностики воспринимаемой целостности [Hamilton, 2007]. Используются различные способы ранжирования [Lickel и др., 2000; Svirydzenka, Sani, Bennett, 2010]; вербальные [Castano и др., 2002a, 2002b, 2002c; Castano, Sacchi, Gries, 2002; Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003; Denson и др., 2006; Lickel и др., 2000; Rutchick, Hamilton, Sack, 2008; Rydell и др., 2007; Rydell, McConnell, 2005; Spencer-Rodgers, Hamilton, Sherman, 2007], графические методики [Rutchick, Hamilton, Sack, 2008], качественные методы [Fuentes Ávila, 1986], а также их сочетание. Это приводит к тому, что в

теоретическом плане описан один изучаемый феномен, а на эмпирическом уровне может исследоваться другой.

Дальнейшее исследование и проверка предложенных идей, преодоление обозначенных ограничений будет иметь важное значение для интеграции отдельных направлений исследований в более широкую и сложную [Hamilton, 2007] концепцию восприятия групп. В нашем исследовании рассмотрение связей воспринимаемой целостности с другими социально-психологическими переменными является необходимым условием формирования эмпирической базы интегративного подхода к исследованию связи индивида и групп в плоскости организационной психологии.

Выводы

1. Организационная идентификация и идентичность как ее продукт связаны с процессами функционирования организации как социальной общности. Организационная идентификация проявляется в осознании групповой принадлежности, принятии сотрудником целей и ценностей организации как собственных. Организационная идентичность может состоять из единой (распределенной) или нескольких слабо сопоставимых и неопределенным образом связанных между собой идентичностей (множественная идентичность) в силу того, что направляется или активируется изменяющимися организационными условиями. Фокусы идентификации актуализируются этими контекстами, в результате чего индивиды демонстрируют разное поведение. Наиболее значимые для индивида идентичности, вероятно, будут задействованы во всех ситуациях, вне зависимости от контекста. Объектом идентификации чаще будет выбрана та группа, которая лучше удовлетворяет внутренние мотивы. Поэтому рабочая группа рассматривается как психологическая группа, что запускает процессы социального влияния, усиливающие идентичность с этой воспринимаемой целостностью. Принимая во внимание этот факт, а также наличие множественных (и нередко конфликтующих) организационных идентичностей сотрудников, выпуклые подгруппы и организацию в целом как фокусы идентификации необходимо рассматривать вместе.

2. Воспринимаемая целостность — свойство группы или социального объекта, имплицитно приписываемое ему при его восприятии, не являющееся его объективной характеристикой, запускающее процесс

самокатегоризации и идентификации в случае восприятия ингруппы или процесс дезиндентификации в случае аутгруппы. Континуум воспринимаемой целостности представляет собой альтернативный подход к вопросу о том, что представляет собой группа. Он концентрируется на объяснении того, как наблюдатели обнаруживают «групповость», воспринимая социальные агрегаты (общности). Воспринимаемая целостность может приводить к запуску самокатегоризации, а значит и организационной идентификации сотрудников с разными ее объектами.

3. Деятельностно-опосредствованные отношения в группе-коллективе и в группе-корпорации различаются ценностным самоопределением членов этих социальных агрегатов, источником их развития как коллектива, логикой предмета деятельности. Переживаемая членами рабочей группы ответственность становится регулятором деятельности, ее цель в этом случае выходит за пределы нормативной цели любой организации — получения прибыли. Возникают такие феномены как «надролевое равенство» членов группы независимо от формального статуса, эффекты взаимной фасилитации за счет субъектной отраженности друг в друге, гармония распределения сил. Индивидуальный вклад члена группы в виде, например, инициативы участия в общем деле или предложения усовершенствований для решения проблемы, затрагивает каждого члена группы, обогащая или ограничивая возможности его собственного участия. В организации такая просоциальная деятельность получила название «экстраролевое» или «гражданственное поведение». Действуя на благо организации добровольно в дополнение к своим прямым обязанностям, сотрудник тем самым «расширяет» свою эффективность.

Глава 2. Экстраролевое поведение работника в организации как предмет социально-психологического анализа

2.1. Экстраролевое поведение работника в контексте групповой эффективности

Научный интерес к исследованию экстраролевого поведения возник, когда гипотеза о том, что удовлетворенность работой предсказывает производительность и, наоборот, высокая производительность зависит от удовлетворенности работой, нашла слабое подтверждение [Judge и др., 2001; Organ, 1988; Smith, Organ, Near, 1983]. Эта связь была непостоянной, варьировалась от одного исследования к другому и даже в некоторых случаях была отрицательной [Judge и др., 2001], то же можно сказать и о связи организационной идентификации и эффективности деятельности [Ricketta, 2005]. Г.М. Андреева отмечает, что удовлетворенность трудом как один из показателей эффективности (наряду с производительностью труда группы, продуктивностью) рассматривается, как правило, в эмоциональном аспекте [Андреева, 2009, с. 227]. Противоречия в экспериментальных исследованиях (в некоторых удовлетворенность повышала эффективность деятельности группы, в других — нет) она объясняет тем, что «эффективность связывалась с таким показателем, как совместная деятельность группы, а удовлетворенность — с системой преимущественно межличностных отношений» [Андреева, 2009, с. 227]. «Это позволяет по-новому поставить вопрос о самих критериях групповой эффективности, а именно, значительно расширить их перечень — наряду с продуктивностью группы, удовлетворенностью трудом ее членов, речь идет теперь, например, и о таком критерии, как “сверхнормативная активность”» [Андреева, 2009, с. 228].

Выявленные противоречия послужили импульсом к пересмотру критериев оценки труда в условиях изменившегося характера трудовой

деятельности, рабочей среды и появления новых продуктов труда — услуг, информации. Организации в своей деятельности стали ориентироваться на «результативность» (efficiency) и «эффективность» (effectiveness) [Hackman, Morris, 1978]. Первое понятие подчеркивает факт достижения результата или потенциальную способность его достижения, второе — обозначает действие, при котором удалось достичь результата, избежав лишних затрат и энергетических потерь. Компании, сделавшие ставку на результативность, стали фокусироваться на постановке и реализации целей, значимых не только для организации, но и для самих работников; на принятии сотрудниками организационных норм, целей; на идентификации работников с организацией. Ориентация на эффективность способствует слаженности, рационализации и оптимизации процессов, сокращению временных затрат в организации в целом. «Если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы» [Андреева, 2009, с. 228]. Однако, переориентация с подхода, предполагающего фиксацию объективных показателей производительности, на подход, учитывающий эффективность, имела свои недостатки. Оказалось, что вариативность в уровне эффективности деятельности отдельного работника не велика и практически не зависит от его желаний. Потому что, с одной стороны, эффективность работника возможна при таком его уровне знаний, умений и навыков, которые в значительной мере определяются профессиональной подготовкой, а с другой — предъявляемыми к нему требованиями и вероятностью быть уволенным из данной организации в случае невыполнения договорных обязательств в отношении количества и качества произведенных продуктов/услуг.

В отечественной традиции количественные и качественные показатели деятельности, по которым оценивается профессиональный вклад работника в решение стоящих перед ним задач, отражается в таких параметрах эффективности деятельности, как производительность, качество, надежность. Производительность рассматривается как оценка со стороны контролирующего лица количества созданных объектов, оказанных услуг, произведенных улучшений в единицу времени; качество — как соответствие продукта труда стандартам или требованиям технологии; надежность

— как способность и вероятность выполнения требуемых функций в течение заданного времени в заданных условиях. Перечисленные параметры характеризуют любую деятельность по своему *результату* (курсив наш — А.К.) [Шадриков, 2013, с. 103]. Эти параметры могут находиться в антагонистических отношениях, поэтому нормативный результат всегда претерпевает трансформацию. Например, стремясь к обеспечению качества, работник может снизить производительность или надежность. Достижение высоких показателей по каждому параметру требует ресурсов, которые часто ограничены, следовательно работнику приходится выбирать, какому из этих параметров отдать предпочтение. Важным моментом, определяющим характер отношений между результатом, мотивом и целью, является внешняя социальная оценка продукта труда, который создает субъект в деятельности [Шадриков, 2013, с. 104]. Таким образом, именно мотивация и социальные ожидания определяют иерархию основных параметров итога профессиональной деятельности субъекта труда на основе критерия предпочтительности. Происходит не только трансформация нормативного результата в цель-уровень достижений, которую ставит перед собой работник, но и выбор способов достижения, которые реализуются в деятельности [Шадриков, 2013].

Проведенный анализ показывает, что психологи рассматривают эффективность труда как многокомпонентный феномен [Шадриков, 2013; Viswesvaran, 2001], который можно изучать на основе анализа деятельности групп в организации, находящихся на разных этапах развития. Для большого разнообразия существующих специализаций профессиональной деятельности сложно найти универсальный способ фиксации эффективности/результативности как отдельного сотрудника [Viswesvaran, Ones, 2000], так и рабочей группы [Hackman, Morris, 1978]. В последнее время организационные психологи сосредоточили внимание на описании отдельных аспектов трудового поведения, которые не учитываются в традиционных схемах оценки количества задач или качества их выполнения [Organ, 1988; Podsakoff и др., 2000], не зависят от специфики деятельности, индивидуальных способностей, требований профессии, профиля организации и особенностей конкретных задач. Эти формы поведения рассматривались в отечественной психологии в рамках изучения

«сверхнормативного поведения» как «стремление превзойти существующие нормы» [Немов, 1985, с. 101; Ширяева, 2011] и надситуативной активности [В.А. Петровский, 1975], а в западной были объединены в конструкт «*экстраролевое поведение*» [Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994], включающий универсальные, неспецифические действия, которые фактически являются обслуживающими по отношению к основной деятельности [Smith, Organ, Near, 1983].

Сотрудник не просто выполняет в организации свои функции, он обязательно воспринимается и оценивается другими. Работник может следовать заданному типу поведения, основываясь на том, чего ожидают от него окружающие, на собственном понимании этих ожиданий, а может действовать индивидуально на основе личной мотивации. Поэтому реальное поведение, реализующее выбранную роль, может как соответствовать, так и противоречить групповым ожиданиям. Система групповых ожиданий эксплицирована, определена в организационных нормах (стандартах поведения). Именно они фиксируют критерии функционирования организации как целостного образования, потому что подчинение правилам делает совместную деятельность возможной. Нормы регулируют не только поведение отдельного сотрудника, но и групповую деятельность. Большинство норм (многие из которых в организациях являются неформальными) начинает осознаваться только тогда, когда обнаруживается их нарушение или непонимание. Поэтому формирование норм в организации связано с социальным или групповым контролем поведения индивида. Принятие норм сотрудником, однозначное реагирование членов группы на поведение ее участников свидетельствует о сформированности определенных групповых норм, что находит отражение в совместном согласованном понимании того, что должно быть сделано или не сделано в конкретных ситуациях [Занковский, 2000, с. 480-481].

Нормативное поведение приобретает актуальность и важность в значимых для группы ситуациях. Например, организации укрепляют нормы, способствующие выживанию, повышающие шансы на успех. Нормы важны для предсказуемости поведения членов группы, что позволяет взаимодействовать с коллегами и эффективно реагировать на их действия, снижать вероятность дискомфорта и конфликтов. Кроме того,

нормы выражают основные ценности группы и определяют ключевые моменты групповой идентификации. Происходит это потому, что нормы делают выпуклыми и понятными ценности группы, ее исключительные характеристики, помогают сплочению организации. Организация способна стимулировать или вынуждать сотрудника к соблюдению норм посредством механизма групповых санкций. Одни из них стимулируют функциональное поведение сотрудников (похвала, поддержка, поощрение за определенное поведение, символы уважения и статуса, обеспечение престижными или дефицитными ресурсами, которыми располагает группа). Другие «связывают» дисфункциональное поведение, уменьшая его регулярность (ограничения, насмешки и презрение коллег, угрозы, игнорирование «нарушителя» и даже агрессия) [Там же].

Норма не имеет смысла без возможности отклонений от нее [Назмутдинов Р.А. Цит. по.: Ширяева, 2011, с. 35]. Отклоняющееся поведение можно рассматривать с негативной точки зрения (девиации, дезадаптация) и в позитивном аспекте (альтруистическое, просоциальное, помогающее поведение и т.д.). Чтобы дифференцировать негативные и позитивные отклонения от нормы было предложено понятие «сверхнормативное поведение», через призму которого рассматривается выход человека за пределы себя (А. Г. Асмолов, А. В. Петровский, В. А. Петровский). В своей обзорной статье Р.С. Немов разграничивает понятия «сверхнормативная деятельность»; «наднормативная активность» (А.К. Дусавицкий) и «социальная ответственность» (К. Муздыбаев); «надситуативная активность», «неадаптивная активность» (В.А. Петровский). Основой сверхнормативной деятельности, в отличие от надситуативной активности, является «не мотив риска, не непосредственный интерес к предмету деятельности, а чувство долга перед людьми, значение выполняемой деятельности для коллектива и общества в целом» [Немов, 1985, с. 100]. Социальная ответственность чаще всего определяется через обязанности, намерение придерживаться принятых социальных норм и понятие «контроль», когда субъект ориентируется на требования общества, применение санкций в случае их нарушения. Сверхнормативная деятельность «не предполагает ни внешнего контроля, ни подотчетности субъекта, ни применения к нему санкций в случае отсутствия с его стороны соответствующей активности.

... сверхнормативная деятельность выражается не столько в склонности придерживаться общепринятых социальных норм, сколько в следовании им, сопровождающемся *обязательным* стремлением превзойти существующие нормы, ставить и достигать нравственно более высокие цели» [Там же, с. 101].

А.С. Ширяева, анализируя феномен сверхнормативного поведения личности в психологии, приходит к следующим выводам: «сверхнормативное поведение предполагает активную, прогрессивную жизненную позицию, выход личности за пределы должного и необходимого...» [Ширяева, 2011, с. 37]. Оно может дифференцироваться на собственно сверхнормативное (внутренне обусловленное, преобразующее не только внешний контекст, но и собственную личность в нем) и псевдосверхнормативное поведение (направленное на приспособление к внешней действительности и поэтому внешне обусловленное). Сверхнормативное поведение, которое носит конструктивный характер, «рассматривается личностью как инструмент решения задач личностного роста и развития» [Ширяева, 2011, с. 43]. Деструктивное псевдосверхнормативное поведение — вынужденная необходимость следовать социальным нормам. В ходе сверхнормативного поведения личность не нарушает существующую в обществе норму, а предвосхищает ее и направляет свою деятельность на творчество, самосовершенствование, саморазвитие, что приводит к позитивным результатам [Ширяева, 2011, с. 37].

Установки удерживают деятельность в заранее заданных границах, обеспечивая ее адаптивный устойчивый характер. Надситуативная активность, взламывая эти установки, выводит личность на новый продуктивный уровень решения жизненных задач. Противоречие между «надситуативной активностью» и установкой выступает в качестве одного из возможных механизмов микрогенеза деятельности личности [Асмолов, 1986, с. 36]. Рассматривая данный тезис в контексте организационной психологии, необходимо отметить трансформацию мотивов и стимулов, определяющих каждодневную деятельность современного работника. «Персонал современной корпорации... уже не воспринимает материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью. Новая система мотивации, которая вначале получила

название “постматериалистической”, сегодня чаще обозначается уже как “постэкономическая”» [Иноземцев, 2000, с. 85]. Изменяются ожидания людей относительно различных аспектов работы: предпочтение вызывает работа, позволяющая реализовать свои способности, не выполнять рутинных операций, профессионально расти. Поскольку трудовая деятельность все в большей мере становится основным содержанием жизни человека, усовершенствование активности людей на их рабочих местах становится задачей современного менеджмента.

В связи с этой задачей представляется перспективной выдвинутая В.А. Петровским теория надситуативной активности (избыточной неадаптивности некоторых форм поведения). Автор отмечает, что внутренней мотивации и активной неадаптивности как классам явлений присущи самоценность, «не-инструментальность» по отношению к требованиям ситуации [Петровский, 2010, с. 65]. Речь идет не только о том, что индивидуум независим в своей активности от внешних санкций. Он не ощущает своей подверженности контролю со стороны «внутренних санкций», продуцируемых «интроецированными другими» [Там же, с. 68]. Внутреннюю мотивацию и неадаптивность объединяет «неотчуждаемость мотивации действия от содержания самого действия» [Петровский, 2008, с. 11], что обеспечивает радость от активности, от поглощенности действием, принадлежность *потоку* в терминах М. Чиксентмихайи, такое состояние может возникать и в организации [Климов, 2012]; осуществление действий только ради самого протекания деятельности; оптимальный уровень активации или рассогласования между текущим потоком информации и стандартом (схемой, ожиданием); возникновение чувства «могу» как избытка сил [Петровский, 2010, с. 67]. Неадаптивная активность человека не задана заранее, непреднамеренна, через нее он продолжает себя в других людях, обретает в них вторую жизнь. Автор теоретически и эмпирически разрабатывает классы «надситуативности»: трансситуативность (феномен выхода за пределы требований, процесс творчества, решение серьезной задачи) и контрситуативность (активная неадаптивность). В фактах активно-неадаптивного выхода человека за пределы заданного проявляется его субъектность, автономия.

Понятие «роль», являющееся ключевым в ролевой теории поведения, пришло в социологию и социальную психологию из театра, в котором под ролью понимается скрипт (сценарий), регулирующий поведение актера. Дж. Мид был первым ученым, использовавшим термин «роль» для объяснения поведения человека в принятом социальной психологией значении, но не представивший точного определения (просто поясняя, что индивиды ведут себя сходным образом в сходных ситуациях). Организационные психологи Д. Кац и Р. Кан «определяют организацию как систему социальных ролей» [Katz, Kahn, 1978, p. 187], в которой поведение людей координируется с использованием ролей (в их рамках работники взаимозаменяемы), норм (ожидания, что стоит делать, как думать, что чувствовать) и статуса (любые характеристики, которые ценятся группой) [Haslam, 2004, p. 1]. Важность понятия роли для организационной психологии подчеркивает один из теоретиков многоуровневого моделирования Ф. Яммарино, который предлагает использовать его в качестве основы для проверки и построения теории групповых, коллективных процессов в организации [Yammarino, Dansereau, 2009]. Для низких уровней агрегирования он предлагает рассматривать приверженность и сплоченность, а на уровне коллективов он предлагает рассматривать ожидания (которые формируются под действием ролей). «Междисциплинарный фокус и предположения о многоуровневых эффектах позволяют нам предполагать постоянство ролей при переходе через несколько уровней, а не наличие специфики на каждом из уровней» [Yammarino, Dansereau, 2009, p. 45].

История изучения экстраролевого поведения в зарубежной психологии насчитывает немногим более 30 лет [Katz, Kahn, 1978; Organ, 1997; Podsakoff и др., 2000; Smith, Organ, Near, 1983]. Взяв за основу понятие «социальное действие» из «понимающей социологии» М.Вебера и концепцию Дж. Мида, Д. Кац и Р. Кан предположили, что эффективной организации необходимо (а) привлекать и удерживать людей в системе, (б) обеспечить работникам взаимозависимость при выполнении роли, соответствующей определенным минимальным количественным и качественным критериям и (в) вызывать работников на «инновационное и *спонтанное* (курсив наш — А.К.) поведение: производительность за пределами ролевых требований к выполнению организационных функций» [Katz, Kahn, 1978, p. 337]. Таким

образом, эти ученые первыми предположили важность такого поведения в организации. Их теоретическая гипотеза, о том, что наряду с поведением, которое обязательно для выполнения порученной работнику функции, есть поведение («спонтанная» часть роли), которое сильно варьируется, потребовала эмпирической проверки.

Зарубежные исследователи, описывающие поведение сотрудников, выгодное для организации, но не закрепленное в должностной инструкции, используют различные понятия (Таблица 2.1): организационно-гражданское поведение [Organ, 1997]; просоциальное организационное поведение [Brief, Motowidlo, 1986]; организационная спонтанность [George, Jones, 1997]; экстраролевое поведение [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995; 1998] и контекстуальное выполнение [Motowidlo, Van Scotter, 1994]. Как с теоретической, так и с эмпирической точки зрения в этих понятиях много общего, тем не менее, точки зрения на соотношение этих конструктов варьируются — признается их тождественность, указываются различия, делаются попытки включения их в общие модели.

Таблица 2.1: Термины, используемые для обозначения экстраролевого поведения в зарубежной психологии

Временной период	Метод изучения	Автор/авторы	Термин для обозначения экстраролевого поведения
1973	Т	Д. Кац, Р. Кан	spontaneous [Katz, Kahn, 1978, p. 337] – спонтанное поведение
1883	Э	Д. Орган	organizational citizenship behavior [Smith, Organ, Near, 1983] — организационно-гражданственное поведение
1986	Э	С. Мотовидло	contextual performance [Brief, Motowidlo, 1986] — обслуживание контекста
1992	Э	Дж. Джордж	organizational spontaneity [George, Brief, 1992] — организационная спонтанность

Временной период	Метод изучения	Автор/авторы	Термин для обозначения экстраролевого поведения
1995	Э	Л. Ван Дин	extra-role behavior [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995] — экстраролевое поведение

Теоретическое деление организационного поведения на два типа: ролевое (инролевое) и экстраролевое, предложенное Д. Кацом и Р. Каном, нашло эмпирическую поддержку в последующих исследованиях [MacKenzie, Podsakoff, Fetter, 1991; Williams, Anderson, 1991]. Ролевое поведение обязательно, регулируется и является «фиксацией определенного положения, которое занимает тот или иной индивид в системе общественных отношений» [Андреева, 2009, с. 69], то есть является предписанной ролью.

Исследования экстраролевого поведения в организации начались с использования термина «гражданственное поведение в организации» [Organ, 1988; Smith, Organ, Near, 1983]. В одном из первых его определений подчеркивалось, что это поведение: 1) произвольно (регулируется работником и зависит от его желания, демонстрируется добровольно); 2) не распознается формальной системой вознаграждения в организации (такое поведение организация не поощряет, а его отсутствие непосредственно не порицает); 3) выходит за пределы поведения сотрудника, которое оговорено в трудовом контракте; 4) приносит организации выгоду сразу или в долгосрочной перспективе [Organ, 1997]. Примерами такого типа поведения могут быть: готовность выполнять дополнительные задания, готовность помогать коллегам, пунктуальность, осознание долга. В этой линии исследования, вслед за Д. Органом, подчеркивалось, что гражданственное поведение обязательно должно быть экстраролевым [Organ, 1988].

Рассмотренные критерии выделения гражданского поведения были поставлены под вопрос: как оказалось, они достаточно подвижны и не всегда могут четко дифференцировать ролевое и гражданственное поведение.

Первое условие — критерий произвольного контроля поведения самим работником — практически сразу же подверглось критике и проверке. Поскольку работники воспринимают свои обязанности по-разному, границы между тем, что они делают по своему желанию и без

дополнительного материального вознаграждения, и тем, что предписано должностной инструкцией, могут смещаться [Marinova, Moon, Van Dyne, 2010; Morrison, 1994; Van Dyne, Kamdar, Joireman, 2008]. Оказалось, что восприятие гражданского поведения как ролевого и экстраролевого отличалось, новички считали эти формы поведения обязательными, в отличие от своих старших коллег [Vey, Campbell, 2004]. В одном из эмпирических исследований респонденты анализировали пункты одной из популярных методик для диагностики гражданского поведения в организации, но четырнадцать из тридцати утверждений, описывающих поведение на работе в пунктах опросника, они отнесли к ролевому поведению, посчитав его обязательным в 85% случаев [Vey, Campbell, 2004].

Второй критерий — отсутствие вознаграждений за гражданское поведение со стороны организации — впоследствии также был поставлен под сомнение [Podsakoff и др., 2009]. Например, оценка эффективности сотрудника [Allen, Rush, 1998; MacKenzie, Podsakoff, Paine, 1999; Van Dyne, LePine, 1998] и решение о повышении в должности [Allen, 2006] зависят от того, демонстрирует работник такие действия или нет. И хотя за экстраролевое поведение не предусмотрено материального вознаграждения, многие работники проявляют его, поскольку кроме пользы для организации это поведение выгодно самому сотруднику. Исследователи отмечают, что экстраролевое поведение:

- влияет на оценку работника как со стороны менеджера (когда он пытается оценить того или иного сотрудника, то это зависит от объективного показателя производительности на 9.5%, а от экстраролевого поведения на 42.9% [Podsakoff и др., 2000 р. 536-537]), так и со стороны коллег, которые лучше относятся к тем, кто проявляет экстраролевое поведение;

- связано с вероятностью приема на работу, с принятием решений о распределении материальных ресурсов организации, повышением зарплаты. Те, кто демонстрируют экстраролевые действия, чаще рекомендуются непосредственными руководителями к премированию ($r_c = 0.77$), получают больше своих коллег ($r_c = 0.26$) [Podsakoff и др., 2009].

Тем не менее, о том, что проявление экстраролевых действий несет для работника множество преимуществ, он может даже не знать, а следовательно не рассчитывать на вознаграждение.

Третий и четвертый критерии критикуются школой, которая изучает «негативные» эффекты экстраролевого поведения [Bergeron и др., 2013; Volino и др., 2012; Vigoda-Gadot, 2006]. В последних исследованиях позитивная связь между экстраролевым поведением, производительностью и карьерным ростом ставится под сомнение. Например, Д. Бергерон [Bergeron и др., 2013] решил проверить предположение о том, что в организациях с системами управления, ориентированными на конечные результаты, время, которое работник тратит на экстраролевое поведение, мешает выполнению основных задач. Авторы предположили, что в организациях с системой контроля качества, время, потраченное на выполнение основных задач, не только важнее, чем время, потраченное на экстраролевое поведение для карьерного продвижения (например, курсы повышения квалификации, внедрение новых форм работы, скорость продвижения), но даже может негативно повлиять на карьерный рост. Результаты сотрудников крупной компании (N=3680), оказывающей профессиональные услуги, подтверждают выдвинутые авторами гипотезы [Bergeron и др., 2013]. Данные свидетельствуют, что отношения между экстраролевым поведением и эффективностью деятельности являются более сложными, чем это первоначально предполагалось, в частности, контекстуальные условия могут оказывать значительное влияние на экстраролевые действия.

Ключевое отличие “расширенного” понимания эффективности работника заключается в том, что в дополнение к своим прямым обязанностям (ролевому поведению), он может добровольно действовать на благо или во вред организации (Рис. 2.1) [Гулевич, 2013, 2014; Климов, 2015, 2014]. Расширяя критерии разграничения экстраролевого и ролевого типов поведения, разработанные Д. Органом, мы выделили несколько дополнительных осей, по которым можно разграничивать экстраролевое и ролевое поведение работника:

- носит «обслуживающий», поддерживающий характер. С. Мотовидло [Brief, Motowidlo, 1986; Motowidlo, Van Scotter, 1994] для обозначения ролевого поведения использует термины *core performance / task performance*, а поведение, которое всегда варьируется и не связано с выполнением основных обязанностей, он называет обслуживанием контекста или контекстуальным выполнением (*contextual performance*);

- превышает существующие ролевые ожидания. Критерием различения экстраролевого и ролевого поведения Б.Г. Ребзуев предлагает считать «ролевые ожидания» [Ребзуев, 2009], определяя несколько их источников: коллеги, руководитель, коллеги и руководитель одновременно;
- имеет, в сущности, внутреннюю, интринсивную мотивацию (и внешне не вознаграждается) [Stoner, Perrewé, Munyon, 2011].



Рис. 2.1: Экстраролевое поведение и другие типы поведения в организации

Рассматривая соотношение экстраролевого и ролевого компонентов в организационном гражданственном поведении, мы учитываем аргументы в пользу того, что гражданственное поведение является скорее экстраролевым, чем контекстуальным (т.е. обслуживающим социальное окружение), потому что достаточно сложно разделить процессуальные и контекстуальные действия. Даже если допустить, что экстраролевое поведение — форма контекстуальных действий, то оно должно быть связано с групповой эффективностью (поскольку облегчается социальное взаимодействие), однако, это не нашло подтверждения в исследованиях [Hoffman и др., 2007; Podsakoff и др., 2000].

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что возникшие точки зрения оформились в две параллельные линии исследований гражданского поведения [Morrison, 1994]:

– одни исследователи гражданского поведения в организации утверждают, что оно и/или экстраролевое поведение осуществляется без давления извне (например, со стороны роли, окружения, формальных ограничений, системы вознаграждения);

– другие, что оно частично может входить в обязанности или регулироваться ожиданиями коллег или руководителей.

Причем, и те и другие неизменно пользуются одним и тем же методическим инструментарием и классификацией из пяти форм гражданского поведения. Л. Ван Дин, поставив задачу «очистить» феномен от множества противоречивых описаний, взяла в качестве основы опыт изучения протестной активности в политической психологии и теорию организационных ролей К. Кана, и предложила в качестве основного критерия «необязательный характер» такого поведения [Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994]. Она определила экстраролевое поведение в организации как «превышающее существующие ролевые ожидания» [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995, p. 218] и разработала шкалу для эмпирического измерения.

Нужно отметить, что в последнее время линии, изучающие «гражданское поведение в организации» и собственно «экстраролевое поведение», сближаются. Например, одно из последних определений гражданского поведения было предложено Д. Турнирсиид и А. Рассули: «произвольное индивидуальное экстраролевое поведение, выгодное для организации» [Turnipseed, Rassuli, 2005], такое поведение включает любые его формы, даже организационный протест. В зарубежных исследованиях экстраролевое поведение все чаще стали называть гражданским поведением в организации.

Наиболее общую модель экстраролевого поведения предложили Дж. Стоунер с коллегами [2011]. Они фактически объединили все три подхода к изучению экстраролевого поведения в организации, и выделили две формы экстраролевого поведения: организационно-гражданское поведение (*organizational citizenship behavior*) и контекстуальное выполнение (*contextual performance behavior*). В этих двух формах много общего, поскольку они

не учитываются формальной системой вознаграждения в организации, но, с другой стороны, они различаются в зависимости от мотивации, которая лежит в их основе, и идентичности, к которой относится это поведение [Stone-Romero, Alvarez, Thompson, 2009; Stoner, Perrewé, Munyon, 2011]. Дж. Стоунер отмечает, что гражданственное поведение имеет, в сущности, интринсивную мотивацию (и внешне не вознаграждается), в отличие от контекстуального выполнения, которое мотивировано внешними вознаграждениями, хотя и неформальными (например, положительная оценка коллег или руководителя).

2.2. Формы экстраролевого поведения в организации

По проблеме форм экстраролевого поведения в организации единой точки зрения не выработано. Большая часть авторов утверждает, что формы организационного гражданственного поведения значительно отличаются друг от друга, другие авторы, например, Е. Моррисон [Morrison, 1994], ставят под сомнение обоснование существенных различий между ними. Мета-аналитическое исследование более 100 исследований гражданского поведения в организации, проведенное Б. Хоффманом [Hoffman и др., 2007], указало на его осмысление как одномерного конструкта, в то время как другие исследования продемонстрировали важные различия его форм [LePine, Van Dyne, 2001; Van Dyne, Kamdar, Joireman, 2008; Williams, Anderson, 1991].

Первая развернутая классификация была предложена Д. Органом, который описал пять форм гражданской активности в организации [Organ, 1988]:

- 1) альтруизм (altruism) — помощь коллегам;
- 2) добросовестность (conscientiousness) — соблюдение норм организации, согласие с ее политикой и существующими процедурами;
- 3) «спортивное» поведение (sportsmanship) — преодоление препятствий, которые встают на пути сотрудника;
- 4) учтивость (courtesy) — вежливость и уважение по отношению к коллегам;
- 5) гражданская добродетель (civic virtue) — участие в общественных мероприятиях, идущих на благо организации.

Выделенные Д. Органом формы поведения получают слабую поддержку в кросс-культурных исследованиях [Gautam и др., 2005]. По-видимому, это обусловлено тем, что его модель акцентируется на ценностях, специфических для западных индивидуалистических культур. Например, «спортивное» поведение, «учтивость» и «гражданская добродетель» — являются «эмическими» позициями, относящимися к описанию поведения в организации с точки зрения «внутренних» ее членов, принадлежащих к ней и интегрированных в ее культурный контекст. В то время как двумерная модель («альтруизм» / «добросовестность») оперирует более универсальными, или «этическими» конструктами, описывающими поведение сторонним, не включенным в организационный контекст наблюдателем в универсальных и нейтральных терминах, применимых к любой культуре.

Л. Ван Дин определяет экстаролевое поведение как «превышающее существующие ролевые ожидания» [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995] и выделяет два его вида [Van Dyne, LePine, 1998]: поддерживающее (helping) — например, помощь коллегам, и изменяющее (voice) — например, предложения улучшений бизнес-процессов руководству. Г. Мун с соавторами [Moon и др., 2005] объединили классификации Л. Вильямса и С. Андерсона [Williams, Anderson, 1991] с видами, предложенными Л. Ван Дин [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995]. Их комплексная модель выделяет формы гражданского поведения одновременно по двум основаниям:

- по объекту, на который направлено поведение, — индивид или организация;
- по характеру поведения — изменяющее или поддерживающее.

Еще одна задача, стоящая перед исследователями экстаролевого поведения, — определение конкретных проявлений выделенных видов поведения в специфической деятельности. Появились эмпирические исследования форм поведения, которые пока не вписываются в существующие классификации, например, экстаролевое поведение по отношению к компании со стороны клиентов-покупателей [Ahearne, Bhattacharya, Gruen, 2005].

В нашем исследовании мы будем опираться на концепцию трудового поведения, предложенную Б.Г. Ребзуевым. Он определяет трудовое поведение как «совокупность действий, которые выполняются работником в рамках трудовой роли, обусловленной *ожиданиями* (курсив наш — А.К.) его

руководителей и коллег» [Ребзуев, 2009, с. 19]. Автор выделяет три его типа: ролевое (соответствующее ожиданиям), экстраролевое (превышающее такие ожидания) и антиролевое поведение (нарушающее ожидания). Б.Г. Ребзуев для разработки инструмента, измеряющего экстраролевое поведение, использовал метод критических инцидентов Дж. Фланагана, особенностью которого является фиксация крайних форм проявления активности. Анализ списка из 589 ситуаций, описывающих конкретные действия, которые приводили в пример работники организаций Санкт-Петербурга, позволил зафиксировать 54 высказывания, которые описывали экстраролевые действия. В результате было выделено три измерения экстраролевого трудового поведения: 1) «совершенствование выполнения», 2) «помощь коллегам», 3) «сверхурочное выполнение».

Содержательно «Совершенствование выполнения» ближе всего к изменяющему поведению (Voice или проявление собственного мнения в терминологии Л. Ван Дин [1998], ориентированному на организацию в целом (Organizational Citizenship Behavior — Organization). Это поведение Б.Г. Ребзуев относит к вертикальному экстраролевому поведению, поскольку оно превышает ролевые ожидания руководителей и подразумевает оптимизацию процесса и условий собственной работы, работы подразделения и организации в целом. Шкала «Помощь коллегам» ближе к поддерживающему поведению (Helping или помогающее в терминологии Л. Ван Дин [1998]), направленному на индивида (Organizational Citizenship Behavior — Individual). Это горизонтальный вид трудового поведения, поскольку оно относится к моральному, физическому и интеллектуальному участию в решении проблем коллег, превышая тем самым их ожидания. Новым видом экстраролевого поведения, выделенным Б.Г. Ребзуевым, является «Сверхурочное выполнение», относящееся к вертикальному трудовому поведению, измеряемое одноименной шкалой. Такое поведение отражает ожидания руководства и содержательно заключается в выполнении обязанностей за пределами установленных границ рабочего времени. В зарубежных исследованиях такой временной аспект экстраролевой деятельности часто опускается, либо не включается в модели экстраролевого поведения, поскольку противоречит нормированию и регламентации

труда на западе в связи со строгим следованием предписаниям трудового законодательства.

Несмотря на различия имеющихся классификаций экстраролевого поведения и разнообразие его форм, исследователи фиксируют множество положительных последствий экстраролевого поведения. О.А. Гулевич отмечает следующие [прив. по Гулевич, 2013, с. 80]:

- изменяет социальные нормы относительно гражданского поведения (сотрудники начинают рассматривать подобную активность как социально желательную и даже обязательную);
- экономит существующие ресурсы, которые можно использовать для достижения дополнительных целей;
- позволяет координировать деятельность разных сотрудников;
- увеличивает количество работы, проделанной сотрудниками и их руководителями;
- увеличивает стабильность результата, достигнутого организацией;
- развивает способность организации адаптироваться к изменяющимся условиям;
- привлекает новых хорошо работающих сотрудников за счет улучшения имиджа организации в глазах окружающих.

2.3. Факторы, усиливающие экстраролевое поведение

Социально-психологической базой, объясняющей экстраролевое поведение в организации, можно считать 1) теорию «социального обмена» [Blau, 1964]; 2) альтруизма и волонтаризма [Emmerik, Jawahar, Stone, 2005]; 3) теорию нормативной регуляции поведения [Ehrhart, Naumann, 2004]; 4) индивидуальные и групповые ожидания [Van Eerde, Thierry, 1996]; 5) теорию «привлечения – отбора – отторжения» [Schneider, Goldstein, Smith, 1995] членов социальных групп; 6) теории социальной идентичности и самокатегоризации [Tajfel, 1979; Turner, 1978].

Социальный обмен

С позиции теории «социального обмена» усиление отношений между индивидом, организацией и ее членами приводит к экстраролевому

поведению и рассматривается в контексте отношений «ты—мне, я—тебе», что тесно связано с распределением ресурсов, восприятием справедливости и аспектами статуса [Storanzano и др., 2001]. Экстраролевое поведение, вероятно, наиболее активно участвует в социальном обмене, поскольку оно «отражает индивидуальное дискреционное (произвольное) поведение, которое не предписано должностными инструкциями или формальной системой вознаграждения» [Organ, 1997, p. 86], а значит максимально вариативно и его интенсивность может служить хорошим индикатором равновесия в социальном обмене между работником и его окружением.

Частным примером теории обмена является «обмен между лидером и группой» (Leader-Membership Exchange). Поскольку у лидера формируются различные отношения с каждым членом группы, она может разбиваться на подгруппы на основании своих отношений с лидером. В сущности, подчиненные, находящиеся в хороших отношениях с лидером, отплачивают ему той же монетой, принося пользу как лидеру, так и более широкому рабочему окружению [Ilies, Nahrgang, Morgeson, 2007]. Базовые предположения этой теории были проверены эмпирически и оказалось, что сформированные клики отличаются по степени своей производительности [Liden и др., 2006]. Те, кто доволен отношением с лидером, проявляют свою гражданскую позицию в организации: помогают другим членам группы, вежливы, преданны работе, формируют гражданский дух, поддерживают организационные изменения [Ilies, Nahrgang, Morgeson, 2007].

С одной стороны, различия в отношениях лидера с подчиненными не согласуются с принципами справедливости и равного отношения, и могут привести к неудовлетворенности работой в целом [Hooper, Martin, 2008]. С другой стороны, недовольным отношениями с лидером сотрудникам очевидно, что они могут добиться такого же отношения со стороны лидера, как в случае их более успешных коллег благодаря упорному труду и соответствия стандартам, предъявляемым лидером (если он, по их мнению, не дискриминирует членов группы целенаправленно) [Liden и др., 2006]. Другими словами такое «неравенство» может «мотивировать», выступая, в том числе, основой для экстраролевого поведения.

Альтруизм

Альтруистическая мотивация, как и гражданский дух, могут выступать мотивами экстраролевого поведения наряду с отношениями экономического обмена, запускающими социальный обмен, и могут вызвать идентификацию с группой, усиливая тенденцию действовать ей на благо [Konovsky, Pugh, 1994]. Исследователи отмечают, что альтруизм как черта личности, присущая людям, стремящимся помогать другим, заботиться об их благополучии и испытывать эмпатию к ним [Penner, Midili, Kegelmeyer, 1997], может актуализировать экстраролевое поведение на работе [Emmerik, Jawahar, Stone, 2005].

Важно отметить, что исходная модель гражданского поведения в организации Д. Органа [Organ, Lingl, 1995; Smith, Organ, Near, 1983] содержала «альтруизм» в качестве одного из компонентов. Этот компонент нес в себе значение бескорыстной помощи другим людям, тем не менее он содержательно отличается от альтруизма как диспозиции (черты личности). Предполагается, что человек, склонный помогать другим людям вне работы, будет продолжать это делать и во время исполнения своих рабочих обязанностей.

Роль гендерных особенностей здесь наиболее заметна, похоже, что от женщин ждут помощи чаще. А не получая ее, более жестко «штрафуют», например, используя систему оценки в организации [Allen, 2006; Heilman, Chen, 2005]. Таким образом, для женщин «альтруистическое» поведение становится более затратным (потому что несет меньше выгод), но с другой стороны является более ожидаемым и, следовательно, менее произвольным.

Регуляция экстраролевого поведения неформальными нормами

Поскольку экстраролевое поведение, по определению, не регулируется формальными ролевыми ожиданиями, существует значительная неопределенность относительно того, как и в какой степени члены группы должны демонстрировать это поведение. Для разрешения этой неопределенности в группе формируются неформальные нормы относительно допустимого уровня (максимального и минимального) экстраролевого поведения. Такие *групповые нормы* задают общий уровень поведения для всех членов группы, и таким образом, появляется однородность в интенсивности экстраролевого поведения [Ehrhart, Naumann, 2004].

Ролевые ожидания

Ролевые ожидания также актуализируют экстраролевое поведение и могут непосредственно исходить от коллег, руководителя, коллег и

руководителя одновременно [Ребзуев, 2009, 2014]. Все эти источники ожиданий можно отнести к групповому уровню, поскольку они определяются групповыми нормами [Ребзуев, 2009; Van Dyne, LePine, 1998]. Мы хотели бы дополнить, что для работника существует еще как минимум один источник ожиданий, который определяется его индивидуальной мотивацией [Van Eerde, Thierry, 1996] — достижением желаемой цели, «ожиданием относительно самого себя», тем вызовом, который запускает, в том числе, и надситуативную активность.

Теоретический анализ позволяет выделить две теории, объясняющие **индивидуальные и групповые ожидания** в отношении поведения сотрудников:

– Согласно теории индивидуальной мотивации Б. Врума (expectancy theory), люди будут осуществлять поведение, если: 1) они чувствуют, что их усилия приведут к достижению цели; 2) достижение цели будет вознаграждено; 3) вознаграждение важно для индивида [Van Eerde, Thierry, 1996].

– Групповые ожидания могут иметь разные источники, по количеству тех групп, в которых состоит работник или к которым он себя причисляет: непосредственные коллеги, организация в целом, профессиональное сообщество и т.д. Каждая из этих групп в целом (путем групповой нормы) или ее отдельные представители (через «отношения обмена») могут создавать мотивацию для проявления экстраролевого поведения.

И. Оплатка, изучающий организационное поведение учителей, показал, что роль экстраролевого поведения возрастает в тех случаях, когда [Opłatka, 2006]:

– объективная оценка деятельности затруднена. В таких условиях на первый план выходят *ролевые ожидания*. Поскольку наказание за невыполнение сверхнормативных действий отсутствует, то учителя совершают их либо «по собственному желанию», либо когда их «обязывают»;

– деятельность связана с моральными ценностями. Склонность и стойкая приверженность к такой деятельности может иметь эмоциональную природу. Поэтому у таких работников еще до прихода в профессию могут иметь место сильно выраженные альтруистические ценности, а значит они будут больше других «болеть душой» за коллег, помогать им, стараться обеспечить выживаемость своей организации.

Механизм «attraction - selection - attrition»

Механизм «attraction - selection - attrition» («привлечение - отбор - отторжение») может вызывать сходство в поведении членов группы [Schneider, Goldstein, Smith, 1995] за счет изменения состава групп. Этот механизм предполагает, что люди могут присоединяться и покидать группы, а значит и группа может принимать или отвергать своих членов. Это наиболее заметно в организации, поскольку процесс найма и увольнения задействует разнообразные и зачастую конфликтующие интересы сотрудников. Посредством процессов «привлечения - отбора - отторжения» группы склонны привлекать, выбирать и сохранять людей, которые похожи на уже существующих участников, в то время как непохожие и «неподходящие» участники будут склонны ее покидать. Поскольку экстраролевое поведение крайне важно для группы, одинаковый уровень интенсивности этого поведения будет формироваться и сохраняться посредством этих процессов.

Социальная идентичность и самокатегоризация

Связь экстраролевого поведения с идентификацией подтверждается в различных условиях и культурах [Dick и др., 2006; Knippenberg, 2000]. При этом корреляционный и регрессионный анализы показывают, что идентификация с различными объектами (организацией, рабочей группой, профессиональным сообществом) по-разному взаимодействует с рабочими аттитюдами и поведением [Dick и др., 2011; Riketta, Dick, 2005]. Например, идентификация с рабочей группой теснее связана с тем организационным поведением, которое направлено на благо коллег, а идентификация с карьерой — на повышение собственной квалификации [Dick и др., 2011]. В одном из исследований экстраролевое поведение теснее связано с идентификацией, когда она высока как с рабочей группой, так и с организацией в целом, чем в случае, когда она высока лишь с одним объектом [Dick и др., 2008].

Большинство ранних исследований связи гражданского поведения в организации и идентификации ограничивалось исследованием только одной из групп-объектов идентификации: непосредственными коллегами (рабочей группой) или всей организацией в целом. В качестве рабочей группы могли выступать отделы, проектные или кросс-функциональные команды и другие типы формальных и неформальных групп в организации.

В одном из первых мета-аналитических исследований обнаружено четыре основных категории предпосылок организационного гражданского поведения (ОГП) [Podsakoff и др., 2000, p. 526]: индивидуальные характеристики работника; характеристики задачи; поведение лидера; характеристики организации. Индивидуальные характеристики работника были подробно рассмотрены в исследовании Д. Органа и К. Райана [1995], но их первоначальное предположение о роли индивидуальных диспозиций как основного предиктора экстраролевого поведения не подтвердилось [Organ, Ryan, 1995]. Некоторые диспозиции (например, сознательность, уступчивость и позитивная аффективность) надежно прогнозировали различные формы ОГП, но такая связь могла быть результатом вариации общего метода [Organ, Ryan, 1995]. Это потребовало расширить круг потенциальных причин, вызывающих экстраролевое поведение.

Для систематизации предикторов экстраролевого поведения мы предлагаем использовать следующее деление по уровням анализа, которое позволяет предполагать оптимальное агрегирование при многоуровневом моделировании [Yammarino, Dansereau, 2009]. Анализ литературы показал, что на экстраролевое поведение работника влияет множество факторов, мы сгруппировали их в три группы:

1) на уровне анализа индивида это – квалификация, самоэффективность, индивидуальные диспозиции [Organ, Ryan, 1995; Organ, Konovsky, 1989], требования и содержание ролей [Marinova, Moon, Van Dyne, 2010], мотивация [Rioux, Penner, 2001], система отношений между сотрудниками [Bowler, Brass, 2006];

2) на уровне группы объектом внимания становятся групповые нормы [Ehrhart, Naumann, 2004], сплоченность [Kidwell, 1997], лидерство [Ilies, Nahrgang, Morgeson, 2007], взаимозависимость [Podsakoff и др., 2000], социальная идентичность [Blader, Tyler, 2009] и групповые цели;

3) на организационном уровне изучают организационную структуру [Raub, 2008], культуру [Erkutlu, 2011; Schilpzand и др., 2013; Turnipseed, Murkison, 2000], организационные цели, политику компании и систему вознаграждений.

Мета-аналитическое исследование М. Рикетты [Riketta, 2005] показало, что организационная идентификация предсказывает экстраролевое поведение

лучше, чем приверженность организации, поэтому в дополнение к указанным предикторам экстраролевого поведения имеет смысл добавлять организационную идентификацию. При исследовании этой связи чаще всего анализировалось взаимодействие компонентов организационной идентификации в различных фокусах (либо организация, либо рабочая группа, либо организационное сообщество) и гражданского поведения. Роль идентификации подчеркивают данные одного из исследований, в котором разброс в принятии организационных ценностей объяснял 14% различий в проявлении гражданского поведения (следование правилам, экстраролевая активность, лояльность), но лишь около 3% были связаны с дисперсией в восприятии утилитарной полезности (членства в организации). Из этого можно сделать вывод, что организационная идентификация гораздо теснее связана с экстраролевым поведением, чем приверженность организации.

Л. Пеннер [1997] утверждал, что гражданственность, как часть идентичности, вызывает высокий уровень экстраролевого поведения в долгосрочной перспективе. Он предположил, что люди, которые проявляют высокий уровень гражданственности, начинают рассматривать ее как часть своей роли в организации, развивая личную и социальную идентичность, совместимую с такой ролью [Penner, Midili, Kegelmeyer, 1997; Rioux, Penner, 2001]. Хотя этот ученый связывает идентичность и гражданственное поведение, его модель не учитывает деление идентичности на центральную и периферийную, а также роль вознаграждений. Все это может быть справедливо для современных корпораций, но мы предполагаем, не может быть перенесено в среду проектного менеджмента, где актуализируется временное измерение, особенно, если целью развития организационной идентификации выступает экстраролевое поведение сотрудников.

Выводы

— Конструкт «экстраролевое поведение» объединяет отдельные аспекты трудового поведения, которые не учитываются в традиционных схемах оценки количества задач или качества их выполнения, не зависят от специфики деятельности, индивидуальных способностей, требований профессии, профиля организации и особенностей конкретных задач.

– Изучение экстраролевого поведения позволило по-новому взглянуть на один из важнейших критериев организационного поведения — индивидуальную и групповую эффективность. Полезные формы поведения в организации, которые «выходят за рамки» формальных должностных инструкций, а также ролевых ожиданий самого работника и его коллег, стали предметом пристального изучения. Такие формы поведения стали называть «экстраролевым поведением». Оказалось, что экстраролевое поведение способствует удовлетворенности от работы даже больше, чем эффективность в ее традиционном понимании, но также в свою очередь повышает эффективность, обслуживая социальное окружение.

– В ходе обзора исследований экстраролевого поведения в организации было обнаружено большое количество внутренних противоречий: в подходах к тому, какое поведение можно считать экстраролевым, а какое нет; в классификациях, выделяющих различные его виды; в условиях, при которых такое поведение будет проявляться и усиливаться, или ослабевать. Эти трудности закономерны, учитывая небольшую историю исследования экстраролевого поведения.

– Обобщение теоретических и эмпирических исследований предикторов экстраролевого поведения позволяет выделить три уровня их рассмотрения: индивидуальный, групповой, организационный.

Глава 3. Эмпирическое исследование связи экстраролевого поведения и организационной идентификации

3.1. Методика исследования

Цель данной работы – установить связь между организационной идентификацией, с одной стороны, и экстраролевым поведением, с другой стороны, на разных уровнях анализа: рабочая группа, организация.

Теоретический объект: организационное поведение работников.

Эмпирический объект: самоотчет работников организаций о своем поведении.

Предмет: взаимосвязь экстраролевого поведения в организации и организационной идентификации.

Гипотезы исследования:

Гипотеза 1. Экстраролевое поведение работников позитивно связано с идентификацией (а) с рабочей группой и (б) с организацией, однако два этих вида идентификации, предсказывая экстраролевое поведение, не только взаимосвязаны, но и негативно взаимодействуют между собой.

Гипотеза 2. Актуализация у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию (а) с рабочей группой и (б) с организацией.

3.1.1. Процедура и описание методов эмпирического исследования

После того, как испытуемые были проинформированы о том, что их данные будут использоваться в обобщенном (обезличенном) виде на условиях

сохранения конфиденциальности, им предъявлялась батарея методик, которые они заполняли в присутствии экспериментатора:

– экстраролевое поведение измерялось методикой Б.Г. Ребзуева [Ребзуев, 2009] «Диагностика экстраролевого поведения» (Приложение А). Она содержит 12 утверждений, группируемых в три шкалы по четыре пункта: совершенствование выполнения (например, «Вносить усовершенствования в процесс работы, чтобы она могла выполняться лучше или быстрее»), сверхурочное выполнение (например, «Приходить на работу в выходные дни или выполнять ее на дому»), помощь коллегам (например, «Помогать коллеге, у которого очень много работы»). В соответствии с инструкцией испытуемые оценивали насколько часто они совершали названные действия, от 1 («ни разу») и до 7 («постоянно»);

– организационная идентификация измерялась с помощью методики «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]. Она состоит из 14 утверждений, образующих 5 шкал: самостереотипизация (например: «Я похож на среднестатистического работника школы/организации»), ингрупповая гомогенность (например: «Все работники ... очень похожи друг на друга»), сплоченность (например: «Я чувствую свою связь с работниками ...»), удовлетворенность (например: «Я думаю, что работникам ... есть чем гордиться»), выраженность идентичности (например: «Принадлежность к работникам ... – важная часть моего представления о себе»). Респондент мог выразить степень согласия с каждым утверждением по семибалльной шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («абсолютно согласен»);

– воспринимаемая целостность организации измерялась графической методикой GEM (The Group Entitativity Measure) [Gaertner, Schopler, 1998], в которой изображены постепенно сближающиеся окружности. Респондент выбирал тот рисунок, который наиболее точно отражал отношения в группе от 1 (окружности удалены и не пересекаются) до 6 (окружности находятся максимально близко и пересекаются полностью).

– для актуализации воспринимаемой целостности с рабочей группой или организацией в целом было составлено 14 утверждений, на которые респондент отвечал по семибалльной шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («абсолютно согласен»), полный текст методики приводится в Приложении

В. Например, для актуализации воспринимаемой целостности с рабочей группой задавались вопросы: «Как долго существует эта рабочая группа?», или «Насколько работников этой социальной группы можно назвать “группой”?».

3.1.2. Выбросы

После сбора эмпирических данных было получено 360 анкеты, у которых была проверена корректность заполнения. Анкеты №191 и №277 были исключены из анализа, поскольку в методиках на идентификацию во всех вопросах каждой из методик были одинаковые ответы — цифры 7 и 6 соответственно. Из 117 бланков квазиэксперимента: 59 испытуемых попало в условие актуализации воспринимаемой целостности рабочей группы, 58 — организации; корректно заполненных бланков осталось 52 и 50.

3.1.3. Характеристика выборки

Общая выборка¹ нашего исследования составила 360 человека (149 мужчин, 197 женщин), в возрасте от 19 до 76 лет, средний (медианный) возраст — 40 лет ($SD = 14,6$). Подробная характеристика возраста тех респондентов, которые его указали, с разбивкой по предприятиям, представлена в Таблице 3.1.

Около половины респондентов получили высшее образование: 197 человек. Средний стаж работы по профессии — 14 лет.

В состав выборочной совокупности вошли сотрудники трех промышленных организаций и шести образовательных организаций (учителя из средних общеобразовательных школ): завод в Вологодской области (машиностроение и металлообработка), завод в Московской области (оборонная промышленность), завод в Ярославской области (обрабатывающая промышленность), школьные учителя из 6 школ г. Вологды. Суммарное количество рабочих групп в этих организациях — 49.

¹Расчет минимально необходимого объема выборки осуществлялся с использованием метода «Анализ мощности» — Power Analysis. Рекомендовано [Cohen, 1992; Lenth, 2001] в качестве параметров для расчета брать $power = 80\%$ ($\beta = 0.2$) и $\alpha = 0.05$, что дает соотношение $\beta : \alpha = 4 : 1$ для ошибок второго и первого рода соответственно. Третий необходимый параметр, размер эффекта $d = 0,72$ рассчитан на основе коэффициента корреляции r_c между экстраролевым поведением и идентификацией из мета-анализа Рикетты [Riketta, Dick, 2005, p. 501] равного 0,34. Рассчитанный необходимый минимальный объем выборки для проверки гипотезы о связи — $N = 65$.

Таблица 3.1: Характеристики выборки: возраст на разных предприятиях

	<25 лет	25-35 лет	35-45 лет	45-55 лет	>55 лет
Завод в Вологодской области	15	34	15	26	16
Завод в Московской области	12	20	4	16	42
Завод в Ярославской области	1	10	6	2	2
Школьные учителя	21	13	23	15	6

3.1.4. Характеристика использованных методик

Все шкальные методики были проверены на надежность-согласованность пунктов (общий показатель и субшкалы). Там, где это было необходимо, проведен конфирматорный факторный анализ и дополнительная проверка на нормальность распределений. Проверив надежность-согласованность пунктов используемых методик, мы пришли к выводу, что все они пригодны для проведения дальнейшего анализа. Методика на идентификацию имела одинаково высокую надежность как при диагностике идентификации с организацией в целом ($\alpha = 0,93$), так и при диагностике идентификации с рабочей группой ($\alpha = 0,92$). Методика на экстраролевое поведение показала меньшую, но приемлемую согласованность пунктов ($\alpha = 0,85$).

Экстраролевое поведение

Определение размерности методики для измерения экстраролевого поведения Распределение показателей экстраролевого поведения значимо не отличается от нормального ($W = 1, p = 0,44$; $W = 1, p = 0,44$). Проверка факторной структуры методики для диагностики экстраролевого поведения началась с проведения эксплораторного факторного анализа, а затем конфирматорного факторного анализа нескольких моделей для определения их соответствия собранным данным.

Основная проблема эксплораторного факторного анализа (EFA) — определение размерности, т.е. нужно заранее знать предполагаемое количество факторов/компонентов. Одним из современных способов решения этой проблемы является метод «параллельного анализа» предложенный Дж. Хорном в 1965 г. [Costello, Osborne, 2005; Floyd, Widaman, 1995; Horn, 1965], при котором результаты двух видов факторного анализа сравниваются между собой. Если Principal component analysis (PCA) выделяет компоненты (components), объясняющие изменчивость исходных переменных

и подходит для линейного способа агрегирования, то Principal factor analysis (PFA) генерирует общие факторы (factors), объясняющие корреляции между переменными, предполагая наличие общей вариации между выделенными факторами. Критерий «Minimum average partial» У. Велицера [Velicer, 1976] достигает своего минимума в случае двух (0, 03) или трех (0, 02) факторов. Таким образом, количество латентных факторов в построенных моделях должно быть от двух до трех. В результате эксплораторного факторного анализа в методике на диагностику экстраролевого поведения было выделено 3 фактора и 2 компонента (Рис. 3.1).

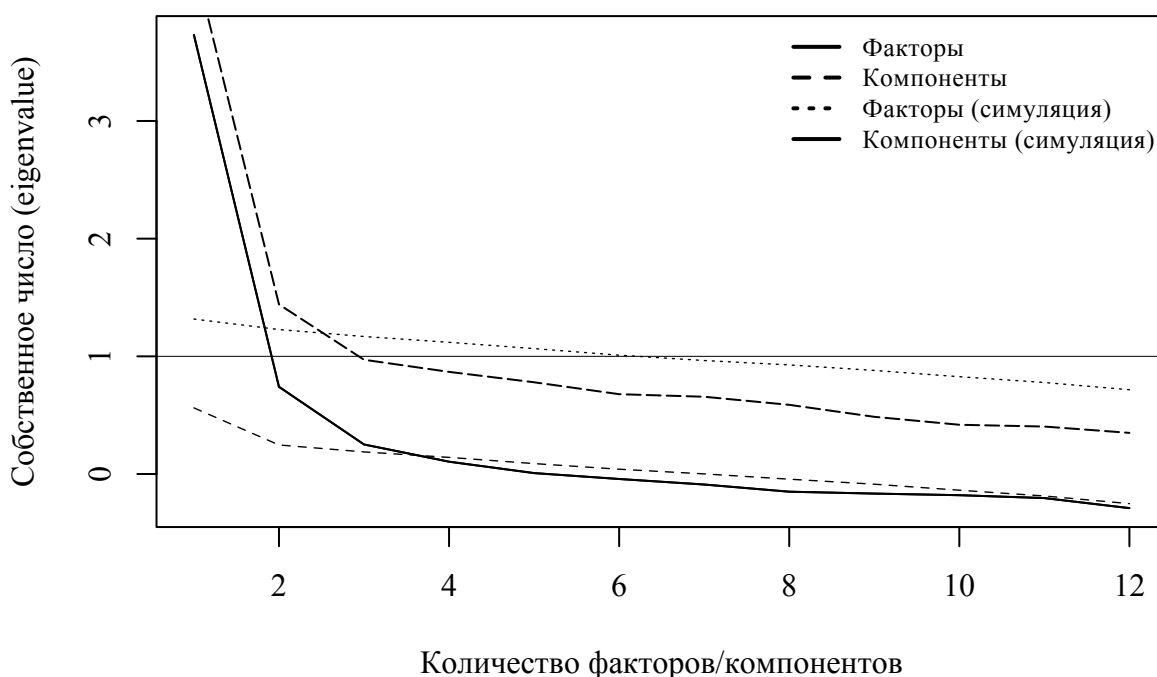


Рис. 3.1: График собственных значений факторов методики «Экстраролевое поведение»

Вслед за Б.Г. Ребзуевым [2009] мы решили привести факторные нагрузки исходной модели (N=229), полученной в ходе разработки этой методики. Выбрав в качестве параметров факторного анализа вращение, варимакс и нормализацию Кайзера до вращение, мы получили три непересекающихся фактора, попадание вопросов в каждый соответствует оригинальной методике (Таблица 3.2).

После эксплораторного факторного анализа мы провели конфирматорный с применением метода моделирования структурными уравнениями [Brown, 2015]. Здесь и далее при построении структурных моделей использовался пакет lavaan [Rosseel, 2012] в качестве функции оценивания

(estimator) была выбрана MLMV [Rossee, 2012], дисперсии (вариация) всех латентных факторов фиксировались на 1.0 ($std.lv = TRUE$). Структурная модель в оригинальном исследовании имела хорошие показатели соответствия данным ($CFI = 0.93$ [Ребзуев, 2009, с. 36]), мы в свою очередь решили проверить соответствие такой модели данным, которые собраны нами. Стандартизированные коэффициенты «модели А» (исходной модели экстраролевого поведения, предложенной Б.Г. Ребзуевым) представлены на Рисунке 3.2. В этой модели самая большая факторная нагрузка была у компонента «Помощь коллегам».

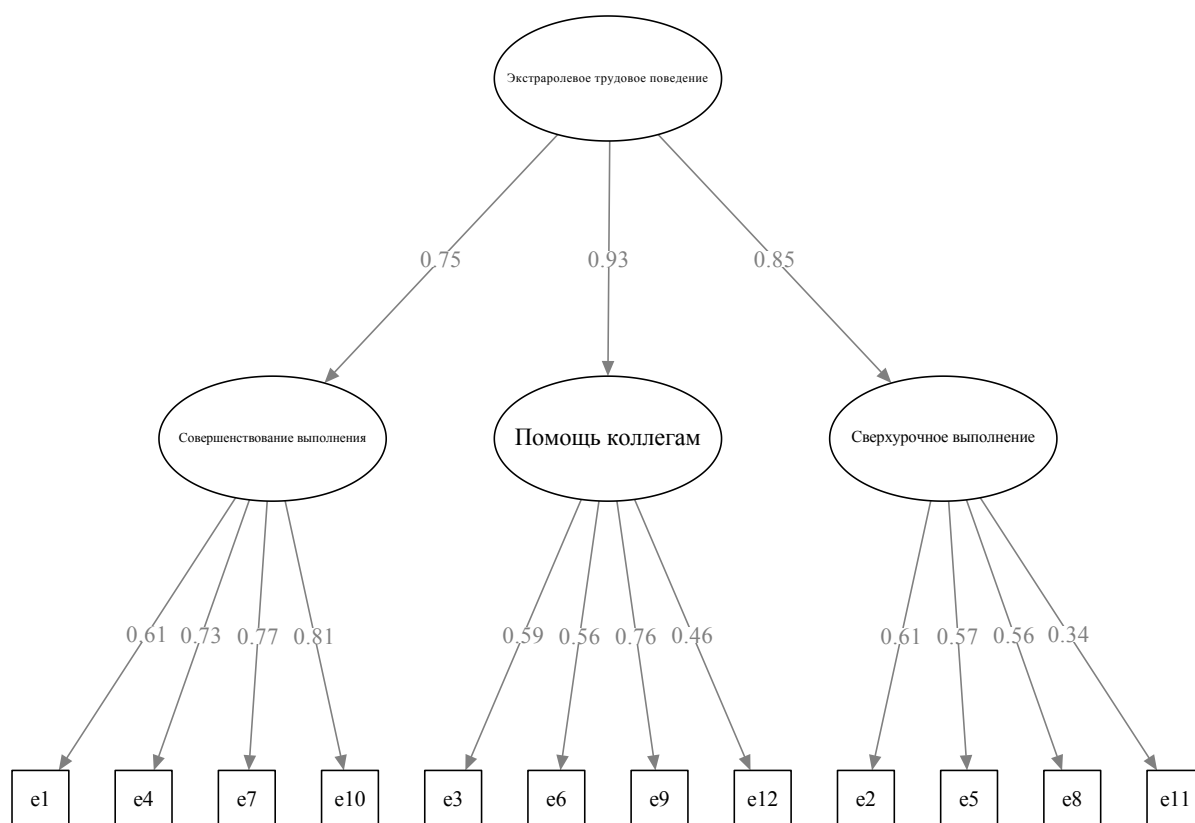


Рис. 3.2: Экстраролевое поведение — исходная модель, предложенная Б.Г. Ребзуевым

Для сравнения нами были построены еще несколько моделей, одна предложенная Б.Г. Ребзуевым [Ребзуев, 2009] — «модель В» (3.3), базирующаяся на различных «источниках ожиданий», и несколько альтернативных.

- Модель С (D.1), включающая два ортогональных фактора, выявленных эксплораторным факторным анализом.
- Модель D (D.1). Омега-вращение с тремя факторами [Zinbarg, Revelle, Yovel, 2007].

Таблица 3.2: Факторные нагрузки вопросов методики «Диагностика экстраролевого поведения», соответствующие модели, предложенной Б.Г. Ребзуевым

Переменная	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	h ²	u ²
1. Вносить рационализаторские предложения	0,74	-0,07	-0,05	0,48	0,52
2. Возвращаться на работу с больничного	0,20	0,50	-0,07	0,33	0,67
3. Оказывать помощь и поддержку новичкам	0,04	0,06	0,61	0,44	0,56
4. Вносить усовершенствования в процесс работы	0,56	-0,02	0,33	0,55	0,45
5. Приходить на работу в выходные дни	0,03	0,61	-0,06	0,34	0,66
6. Помогать коллеге	-0,03	0,47	0,19	0,35	0,65
7. Модернизировать и усовершенствовать продукты или услуги	0,63	0,29	-0,02	0,62	0,38
8. Выходить на работу, несмотря на плохое самочувствие	0,03	0,53	-0,01	0,29	0,71
9. Консультировать коллег	0,18	0,19	0,52	0,56	0,44
10. Предлагать руководству новые методы	0,70	0,06	0,16	0,65	0,35
11. Приходить на работу раньше остальных сотрудников	-0,01	0,31	0,10	0,14	0,86
12. Подменять коллег по их просьбе	-0,10	0,57	0,06	0,33	0,67
SS loadings	2,08	1,91	1,09		
Фактор 1	1,00	0,43	0,38		
Фактор 2	0,43	1,00	0,56		
Фактор 3	0,38	0,56	1,00		

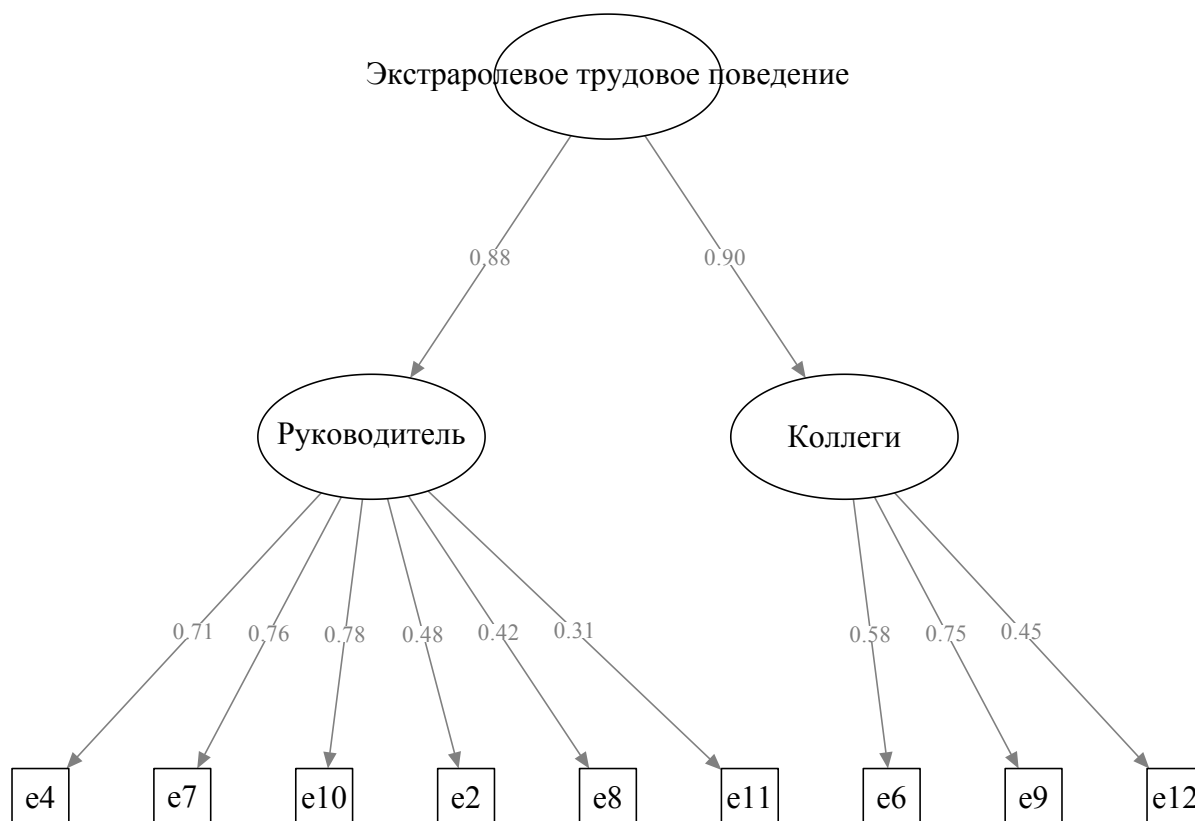


Рис. 3.3: Экстраролевое поведение — альтернативная модель, предложенная Б.Г. Ребзуевым, основанная на трех источниках ожиданий

– Модель Е (D.3), самая простая модель, в которой все вопросы нагружают единственный общий фактор.

Таблица 3.3: Показатели структурных моделей методики «Диагностика экстраролевого поведения»

	<i>df</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>N</i>
Модель А	51	118	0,062	0,94	0,92	14783	14933	341
Модель В	25	86	0,085	0,92	0,89	11137	11248	341
Модель С	53	133	0,066	0,93	0,91	14794	14936	341
Модель D	41	90	0,059	0,95	0,94	13449	13587	341
Модель Е	54	242	0,101	0,83	0,79	14877	14969	341

Коэффициенты качества построенных моделей приведены в Таблице 3.3. Финальная модель, предложенная Б.Г. Ребзуевым, на наших данных показала хорошее соответствие данным (и даже более высокие показатели, чем в оригинальном исследовании, $CFI = 0,94$ против $CFI = 0.93$ [Ребзуев, 2009, с. 36]). Это говорит о высоком качестве методики «Диагностика экстраролевого поведения», ее устойчивой работе на разных выборках. Альтернативная модель (Модель В, рис. 3.3), основанная на трех

источниках: ожиданиях коллег, ожиданиях руководителя, ожиданиях коллег и руководителя, оказалась не идентифицируемой на наших данных и ее было невозможно использовать при анализе. Вопросы, которые попали в фактор ожидания руководителя и ожидания руководителя и коллег, оказались не отделимы друг от друга. Мы убрали из модели вопросы, которые относились к «ожиданиям коллег и руководителя», но показатели у полученной модели все равно оказались несколько хуже ($CFI = 0,92$) исходной «модели А» ($CFI = 0,94$).

Альтернативный вариант предложен в модели D, полученной Омега-вращением с тремя факторами. В ней фактор «Совершенствование выполнения» остался без изменений (вопросы №1, №4, №7, №10), в третий фактор попали вопросы №3 — «Оказывать помощь и поддержку новичкам» и №9 — «Консультировать коллег по вопросам, в которых Вы хорошо разбираетесь». Последний фактор может иметь название «Помощь коллегам». Вопросы №6 — «Помогать коллеге, у которого очень много работы» и №12 — «Подменять коллег по их просьбе» попали во второй фактор «Сверхурочное выполнение», таким образом, эта шкала представлена вопросами: №2, №5, №6, №8, №12. Такая модель имела лучшие показатели $CFI = 0,95$ против $CFI = 0,94$, следовательно для испытуемых часть действий, которые необходимо выполнить по отношению к коллегам, могут быть мотивированы предписаниями непосредственных руководителей, либо «срочностью» выполнения. Возможно название этого объединенного второго фактора требует пересмотра.

В качестве рабочей модели латентных факторов экстраролевого поведения мы выбрали исходную, предложенную Б.Г. Ребзуевым [Ребзуев, 2009] модель с тремя компонентами (Модель А в табл. 3.3, изображенную на рис. 3.2): «совершенствование выполнения», «сверхурочное выполнение» и «помощь коллегам». Кроме конфигурационных показателей (например, $CFI = 0,94$, другие см. в табл. 3.3) мы учитывали следующее: использование существующей модели позволит нам сравнить данные нашего исследования и исходного, сохранит возможность для последующей репликации уже на базе объединенной выборки.

Идентификация с рабочей группой и организацией в целом

Адаптация русскоязычной версии методики «Пятифакторная модель идентичности» была опубликована в 2013 году [Агадуллина, Ловаков, 2013] и пока не появилось достаточного количества исследований с ее использованием. При наличии огромного множества зарубежных и отечественных исследований организационной идентификации [Riketta, 2005], специальных исследований идентификации с организацией / рабочей группой, проведенных с использованием *именно этой* методики (Пятифакторная модель идентичности [Агадуллина, Ловаков, 2013] или A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification [Leach и др., 2008]) для диагностики организационной идентификации обнаружено крайне мало [Smith и др., 2012].

Нас интересовала не только универсальная структура идентификации в организации, но и применимость (в том числе эквивалентность [Vandenberg, Lance, 2000]) этой методики для диагностики идентификации в организации с объектами двух типов (фокусов идентификации) — рабочей группой и организацией в целом.

Поскольку методика «Пятифакторная модель идентичности» не проходила специальной валидации на выборке сотрудников организаций, мы решили проверить ее психометрические показатели для диагностики идентификации как с рабочей группой, так и организацией в целом. Сначала мы повторили процедуру оценки каждой из моделей, в соответствии с методикой, которую использовали авторы оригинальной версии [Leach и др., 2008] и русскоязычного варианта методики [Агадуллина, Ловаков, 2013]. Нами было построено пять структурных моделей, а затем проводилась процедура конфирматорного факторного анализа (CFA), далее показатели этих моделей сравнивались. В общей сложности были использованы спецификации пяти моделей:

– Модель А, названная «Five-component/two-dimensional — model A» [Leach и др., 2008] (Рис. 3.4).

– Модель В: «Five-component/one-dimensional — model B» [Leach и др., 2008] (Рис. С.2).

- Модель C: «Two-component: Self-definition and self-investment — model C» [Leach и др., 2008] (Рис. С.3).
- Модель D: «One-component: Identification — model D» [Leach и др., 2008] (Рис. С.4).
- Модель E: «Two-component: Cognitive/self-categorization and affective ties/social identity — model E» [Leach и др., 2008] (Рис. С.5).
- Модель F: «Alternative five-component/two-dimensional — model F» [Leach и др., 2008] (Рис. С.6).

Здесь и далее при построении структурных моделей использовался пакет lavaan [Rosseel, 2012]. В качестве функции оценивания (estimator) была выбрана MLMV [Rosseel, 2012], дисперсия (вариация) всех латентных факторов фиксировались на 1.0 ($std.lv = TRUE$). В качестве данных для анализа мы последовательно включили результаты методики “Пятифакторная модель идентификации” с двумя объектами (фокусами) идентификации:

- рабочая группа (показатели моделей для идентификации с рабочей группой приведены в Таблице 3.5);
- организация в целом (показатели моделей для идентификации с организацией приведены в Таблице 3.5);

После этого исходными данными для следующего этапа анализа выступил весь пул собранных данных (270 корректно заполненных бланков на идентификацию с рабочей группой и 215 — на идентификацию с организацией в целом, от 352 респондентов), т.е. одновременно включались все результаты идентификации как с рабочей группой так и с организацией в целом (показатели моделей в Таблице 3.4).

Отличие идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом, а также взаимодействие с другими переменными описывается ниже в разделе результатов.

Результаты конфирматорного факторного анализа (CFA) методики для измерения идентификации показали удовлетворительные результаты на выборке сотрудников нескольких организаций (Таблица 3.4). Согласно Л. Хью и П. Бентлеру [Hu, Bentler, 1999] показатели хорошего соответствия модели - RMSEA меньше 0.06 (чем меньше, тем лучше), а CFI больше 0.95 (чем больше, тем лучше). Модель, которая по сравнению с другими моделями лучше всего описывала полученные данные, имела удовлетворительные

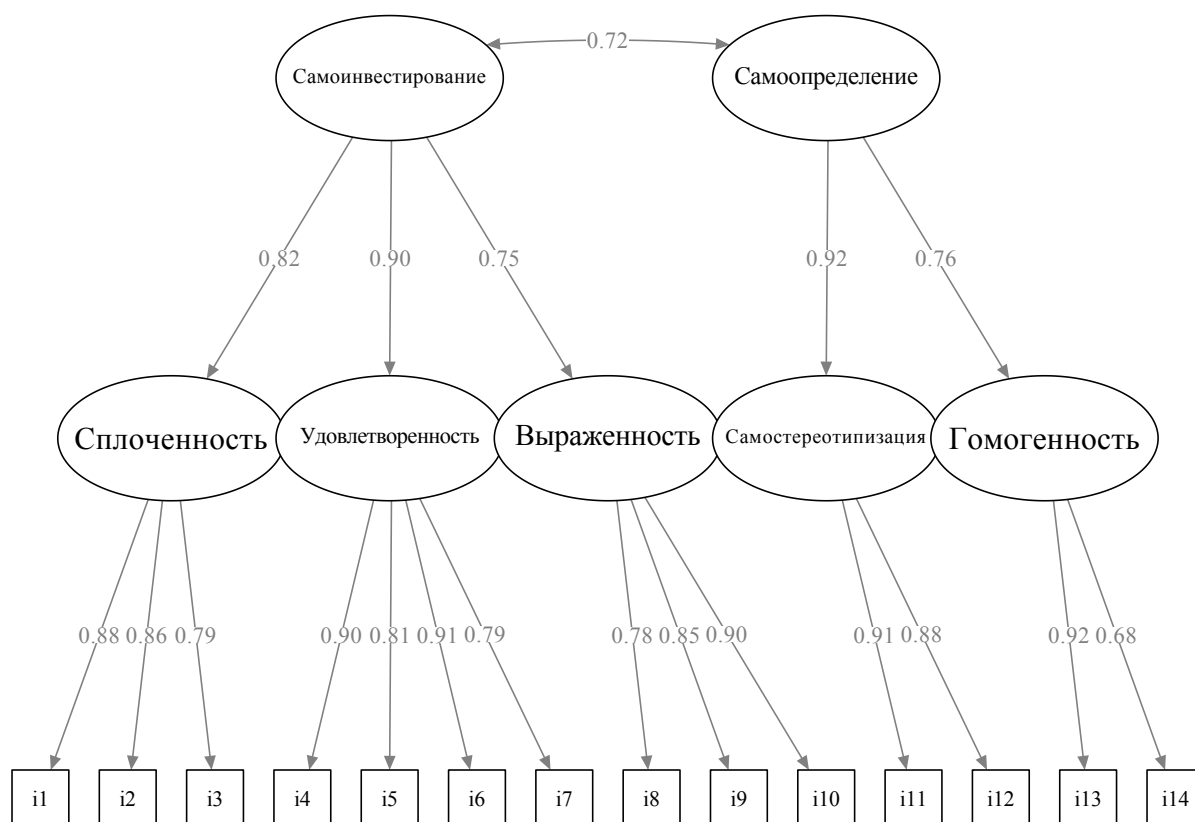


Рис. 3.4: Многокомпонентная модель идентификации — Модель А

Таблица 3.4: Показатели структурных моделей методики «Многокомпонентная модель идентификации» (объекты — рабочая группа и организация в целом)

	<i>df</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>N</i>
Модель А	71	432	0,10	0,93	0,91	19797	19998	485
Модель В	72	508	0,11	0,91	0,89	19871	20068	485
Модель С	43	799	0,19	0,80	0,75	16602	16744	485
Модель D	77	1677	0,21	0,68	0,62	21030	21205	485
Модель E	76	1165	0,17	0,78	0,74	20521	20700	485
Модель F	71	432	0,10	0,93	0,91	19797	19998	485

Таблица 3.5: Показатели структурных моделей методики ”Многокомпонентная модель идентификации” (объект — рабочая группа)

	<i>df</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>N</i>
Модель А	71	298	0,11	0,92	0,89	11390	11563	270
Модель В	72	360	0,12	0,89	0,87	11451	11620	270
Модель С	43	443	0,19	0,80	0,75	9533	9655	270
Модель D	77	919	0,20	0,69	0,63	11999	12150	270
Модель E	76	628	0,16	0,80	0,76	11710	11865	270
Модель F	71	297	0,11	0,92	0,89	11390	11562	270

Таблица 3.6: Показатели структурных моделей методики
 ”Многокомпонентная модель идентификации” (объект — организация в
 целом)

	<i>df</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>N</i>
Модель А	71	234	0,10	0,93	0,92	8293	8455	215
Модель В	72	249	0,11	0,93	0,91	8306	8464	215
Модель С	43	450	0,21	0,78	0,72	7039	7153	215
Модель D	77	904	0,22	0,67	0,61	8951	9092	215
Модель E	76	690	0,19	0,75	0,70	8738	8883	215
Модель F	71	232	0,10	0,93	0,92	8291	8453	215

показатели качества ($df=71$, $RMSEA = 0,1$, $CFI = 0,93$, $\chi^2=431,61$, $AIC = 19796,73$, $BIC = 19997,57$). Это согласуется с результатами других исследований, в которых, на базе религиозной, этнической и других видов социальной идентичности, лучшей стала модель, обозначенная как «Модель 5» [Агадуллина, Ловаков, 2013] или Model A [Leach и др., 2008]. В исследовании Б. Лич с коллегами, проведенном на выборке немцев, она также признана наиболее точно отражающей данные [Leach и др., 2008]: $df=71$, $\chi^2=194.13$, $RMSEA = 0.07$, $CFI = 0.97$. В этой модели (Рис. 3.4) шкалы «удовлетворенность», «сплоченность» и «выраженность идентичности» объединены в общий латентный фактор — «личный вклад», а шкалы «самостереотипизация» и «ингрупповая гомогенность» в фактор — «самоопределение». В факторе «личный вклад» самый большой факторный вес у компонента «удовлетворенность» от группового членства (0,9, Рис. 3.4), а в факторе «самоопределение» — у «самостереотипизации» (0,92, Рис. 3.4).

Нужно отметить, что лучшие показатели по информационному критерию Акайке, CFI, TFI показала «модель С» (Рис. С.3). На одних и тех же данных модель, наилучшим образом объясняющую данные, можно выбирать на основе этого информационного критерия (Таблица 3.4). Поэтому мы можем предположить, что в случае измерения организационной идентификации такая двухкомпонентная одноуровневая «модель С» (Рис. С.3) может быть наиболее подходящей для диагностики идентификации в организациях. Тем не менее, критерий AIC учитывает сложность моделей и штрафует за добавление лишних уровней в модель, возможно это излишне для наших данных, но не будет лишним в других случаях. Учитывая тот факт, что идентификация с рабочей группой и организацией в целом могут иметь разную структуру,

построение и выбор лучшей модели выполнены еще раз, отдельно для идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в разделе результатов.

В качестве рабочей мы выбрали «модель А» (Рис. 3.4), которая обозначена как «Модель 5» на отечественной выборке [Агадуллина, Ловаков, 2013] или «Model A» на выборке немцев [Leach и др., 2008]. Для выбора этой модели, кроме ее хороших показателей соответствия данным об идентификации с рабочей группой (Табл. 3.5), организацией (Табл. 3.6), рабочей группой и организацией вместе (Табл. 3.4), мы учитывали ее удобство для сравнения с результатами других исследований социальной идентичности (они чаще делаются именно с использованием этой модели).

Для проверки следует ли различать идентификацию с рабочей группой и идентификацию с организацией как два различных фокуса идентификации мы построили две структурные модели: в первом случае (Модель 1), объединив все вопросы на идентификацию с рабочей группой и с организацией в общий латентный фактор; во втором (Модель 2), в первый фактор вошли вопросы, в которых объектом идентификации выступала рабочая группа, а во второй фактор — идентификация с организацией. Лучшее соответствие данным показала вторая модель (см. Табл. 3.7), следовательно имеет смысл говорить о идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией как связанных, но все же различающихся фокусах идентификации.

Таблица 3.7: Различия идентификацию с рабочей группой и идентификации с организацией

	<i>df</i>	χ^2	<i>RMSEAFI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>N</i>	
Модель 1. Общий фактор	350	2032	0,19	0,50	11372	11534	133
Модель 2. Два фактора	348	1886	0,18	0,54	11230	11398	133

Кроме этого нас заинтересовало, можно ли сравнивать результаты диагностики идентификации, полученные с помощью этой методики относительно рабочей группы и организации в целом, т.е. психометрическая эквивалентность (*measurement invariance / measurement equivalence*) русскоязычной версии опросника «Пятифакторная модель идентичности» для этих объектов: идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией.

Мы надеялись найти модель, максимально удовлетворяющую требованиям эквивалентности (например, слабой эквивалентности или эквивалентности факторных нагрузок), поэтому для каждой из пяти моделей идентификации выполнялись [Leach и др., 2008] все пять шагов проверки на эквивалентность [Vandenberg, Lance, 2000].

Единственной моделью, которая соответствовала требованию слабой эквивалентности, стала Модель С, которая показала приемлемое соответствие исходным данным (показатели соответствия этой модели представлены в таблице 3.4). Для сравнения конфигурационной модели и модели со слабой инвариантностью использовалась функция DIFFTEST, изменения в показателях: $\Delta\chi^2 = 1,88 \times 10^{-8} (\Delta df = 2), p \leq 1; \Delta CFI = 0$.

Удачей в таком случае можно было считать даже равенство факторных нагрузок, поскольку «на практике даже требование эквивалентности остаточных средних выполняется полностью далеко не всегда, некоторые исследователи допускают проверку частичной эквивалентности» [Панкратова, Осин, Люсин, 2013, с. 11]. Этот уровень эквивалентности позволяет сопоставлять связи показателей, измеренных с помощью методики, с другими показателями в группах [Панкратова, Осин, Люсин, 2013].

Модель А, имеет хорошие показатели ($N=485, RMSEA=0,1, CFI=0,93, \chi^2=431,61$), что дает надежду на появление новых исследований идентификации в организации с использованием этой методики. То, что модель С удовлетворяет требованиям слабой эквивалентности позволяет утверждать, что факторная структура организационной идентификации с организацией и с рабочей группой похожа, но проверка более сильных положений эквивалентности требует большей статистической мощности.

Воспринимаемая целостность

Распределение показателей воспринимаемой целостности значительно отличается от нормального ($W = 1, p = 0,44; W = 0,9, p < 0,001$). Воспринимаемая целостность группы и организации умеренно коррелируют (ρ -Спирмена=0,35; $p < 0,001$), работники оценивали целостность своей группы ($\bar{x} = 4,29, sd = 1,35, N = 220$) значительно выше ($t=8,61, df=161, p < 0,001, d$ Коэна=0,46), чем организации в целом ($\bar{x} = 3,61, sd = 1,58, N = 294$). Обнаружен средний размер эффекта (d Коэна=0,46), это значит, что 68% работников оценивают воспринимаемую целостность рабочей

группы выше целостности организации. Это подтверждается результатами других исследований, в которых контактные группы небольшого размера оцениваются как более целостные, по сравнению с группами со сложной структурой, состоящими из большого количества подгрупп.

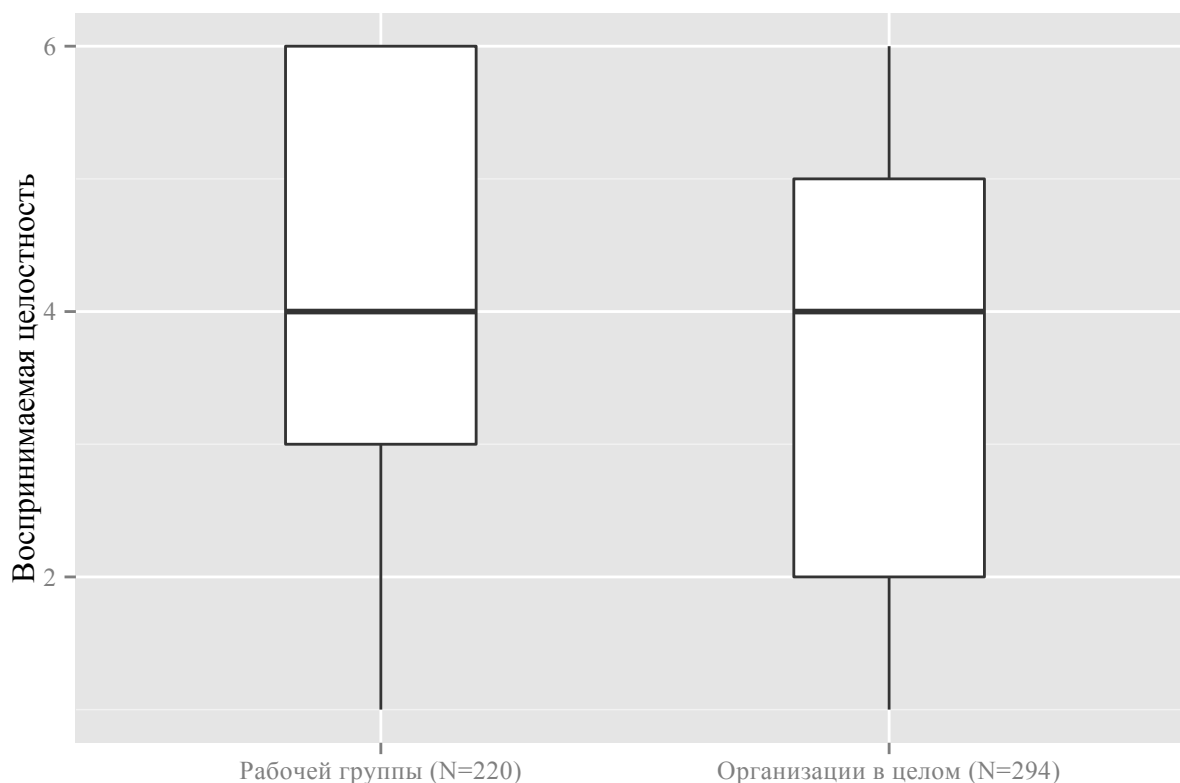


Рис. 3.5: Сравнение воспринимаемой целостности рабочей группы и организации по всей выборке (N=352)

3.2. Результаты

Организационная идентификация

Данных о идентификации работников со своей организацией, собранных с использованием методики К. Лич не так много [Leach и др., 2008]. Один из примеров — шестимесячное исследование крупной западноевропейской компании публичного сектора (public-sector) [Smith и др., 2012]. Л. Смит [Smith и др., 2012] опрашивала «новичков», социализирующихся на новом для себя рабочем месте. Средний стаж составил 3 месяца, в выборку вошли как офисные сотрудники, так и производственные подразделения. Она, как и мы, использовала фактор «личный вклад» из пятифакторной модели

[Leach и др., 2008]. Так же как и у нас, в ее исследовании идентификация рассматривалась в двух фокусах — с рабочей группой и с организацией в целом, это позволяет сравнить наши данные (Табл. 3.8). Такое сравнение сырых баллов по англоязычной и русскоязычной версиям методики будет корректным, если выполняется требование сильной эквивалентности (strong invariance) англоязычной и русскоязычной версий методики. Это допущение требует проверки в отдельных методических исследованиях.

Таблица 3.8: Выраженность компонентов организационной идентификации работников отечественных предприятий (сравнение с результатами исследования Л. Смит)

Переменные	Результаты Смит с коллегами (N=478)		Результаты текущего исследования (N=236)		Статистики		
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Идентификация с рабочей группой (показатели трех компонентов, составляющих шкалу самоинвестирование и ее итоговый показатель)							
Удовлетворенность рабочей группой	5,8	1,0	5,1	1,4	-7,3	0,001	-0,59
Сплоченность рабочей группы	5,6	1,1	5,3	1,3	-2,8	0,01	-0,22
Выраженность идентичности рабочей группы	4,7	1,0	4,3	1,6	-3,0	0	-0,25
Самоинвестирование в рабочую группу	5,4	1,0	3,9	2,3	-11,2	0,001	-0,86
Идентификация с организацией в целом (показатели трех компонентов, составляющих шкалу самоинвестирование и ее итоговый показатель)							
Удовлетворенность организацией	6,1	1,1	5,0	1,4	-10,5	0,001	-0,92
Сплоченность организации	5,5	1,2	5,0	1,4	-5,0	0,001	-0,42
Выраженность идентичности организации	5,1	1,5	4,4	1,6	-5,5	0,001	-0,48
Самоинвестирование в организацию	5,5	1,2	4,8	1,3	-7,3	0,001	-0,61

В сравнении с полученными Л. Смит данными ($N = 471$) [Smith и др., 2012], в нашей выборке (здесь и далее, $N = 236$ — работники двух предприятий и школьные учителя), организационная идентификация измерена такой же как у Л. Смит методикой: Пятифакторная модель идентичности). Результаты сравнения нашей выборки и зарубежных работников показали, что отечественные работники значительно менее удовлетворены своим членством в исследуемых организациях ($t = -10,56$, $df = 367,04$, $p < 0,001$, d Коэна $= -0,93$), при этом сплоченность (Сплоченность) ($t = -4,95$, $df = 389,95$, $p < 0,001$, d Коэна $= -0,4$) и выраженность идентичности (Выраженность) также отличаются ($t = -5,51$, $df = 374,7$, $p < 0,001$, d Коэна $= -0,43$), но в меньшей мере.

Из трех компонентов, входящих в фактор «Самоинвестирование» (которая в переводе Е.Р. Агадуллиной назван «Личный вклад» [Агадуллина, Ловаков, 2013]), наиболее сильные различия в собранных нами данных и данных Л. Смит были найдены по шкале «Удовлетворенность членством» Пятифакторной модели идентичности. Самое высокое значение у работников отечественных предприятий было меньше самого низкого у Л. Смит. В обоих исследованиях, и у нас и у Л. Смит, данные об идентификации собирались с двумя объектами (рабочей группой и организацией в целом), и самые существенные различия (судя по размеру эффекта (d -Коэна) в абсолютном значении) были обнаружены по компоненту второго уровня «Личный вклад» идентификации с организацией. В целом наиболее сильные и существенные отличия в собранных данных были по показателям идентификации с организацией (Табл. 3.8). Еще более удивительным представляется этот факт, с учетом того, что мы опрашивали сотрудников предприятий, которые проработали на них гораздо дольше, чем сотрудники, принявшие участие в исследовании Л. Смит [Smith и др., 2012].

Эти существенные отличия позволяют предполагать, что низкий уровень идентификации с организацией на отечественных предприятиях может мешать взаимодействию со своими коллегами и повышать текучесть кадров, поскольку коллектив становится менее важной социальной группой и занимает меньшую роль в структуре социальной идентичности.

Показатели идентификации с рабочей группой и организацией в зависимости от стажа менялись неодинаково, идентификация с рабочей

группой росла быстрее (см. Рис. 3.6). Новички более привязаны к организации, но со стажем быстрее растет идентификация с рабочей группой. Это подтверждается в других исследованиях, где стаж рассматривается либо как причина, либо как следствие организационной идентификации. Значительно реже его рассматривают как медиатор между интересующей переменной–откликом и организационной идентификацией [Riketta, 2005]. Продолжительность нахождения в организации и организационная идентификация умеренно коррелируют ($r_c=0.13-0.16$) [Riketta, 2005], но в отдельных исследованиях они связаны отрицательно [Blader, Tyler, 2009, p. 450]. В частности Мэйер отметил, что сотрудники, которые приобретают профессиональные навыки во время их пребывания в должности, могут быть в лучшем положении в случае желания уволиться из организации, чем их младшие, менее опытные коллеги [Meyer, Allen, 1991]. В этом смысле не организационная идентификация является причиной того, что молодые сотрудники остаются в организации, а то, что они не уверены, что найдут работу в другом месте. Новички с низкой эмоциональной привязанностью вообще не склонны посещать программы социализации [Klein, Weaver, 2000].

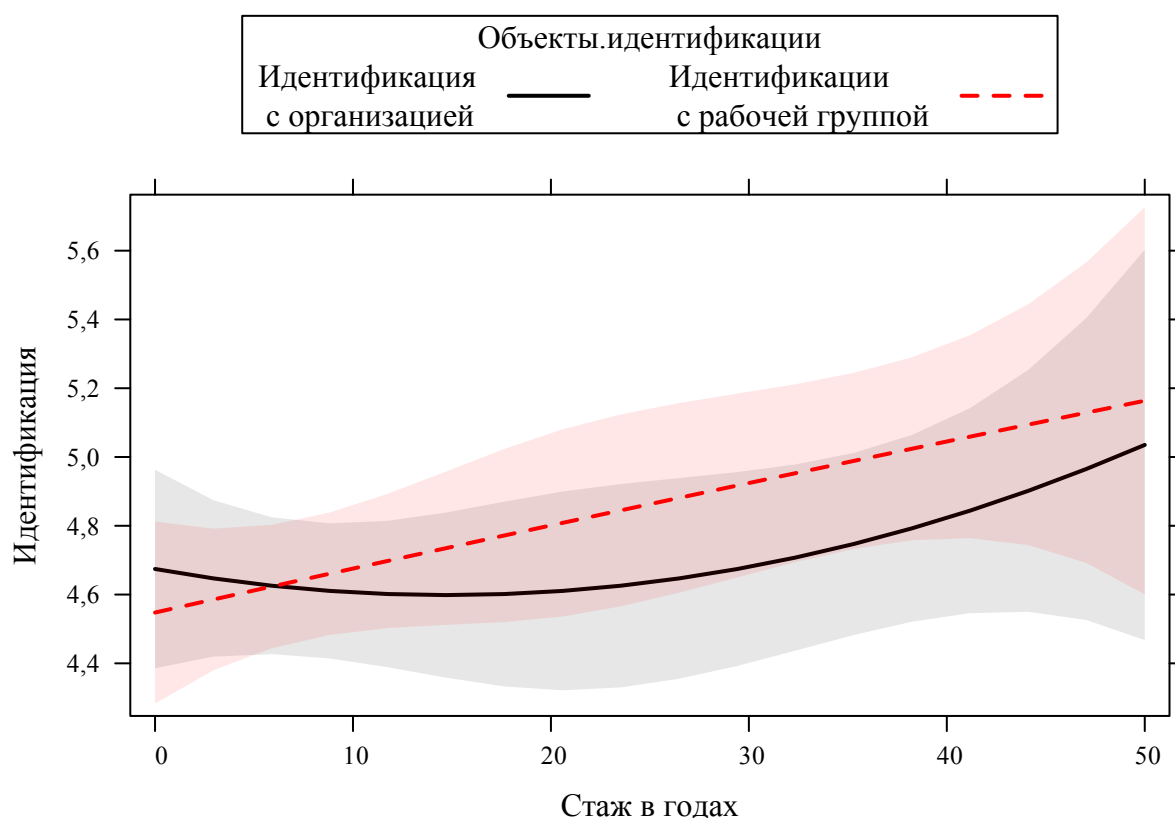


Рис. 3.6: Рост идентификации двух типов в зависимости от стажа (N=329)

Экстраролевое поведение В нашей выборке экстраролевое поведение ($\bar{x} = 4,43$, $sd = 1,6$, $N = 236$) более выражено, чем у сотрудников организаций Санкт-Петербурга ($\bar{x} = 5,08$, $sd = 1,47$, $N = 471$) [Ребзуев, 2009 с. 35]. Обнаружен средний размер эффекта ($t = -5,51$, $df = 374,7$, $p < 0,001$, $d\text{-Коэна} = -0,43$), это значит, что 33% сотрудников из нашей выборки имеют показатель выше среднего по выборке стандартизации. Значимые различия выявлены только по шкале «Сверхурочное выполнение», следовательно можно предполагать, что респонденты станут подменять своих коллег, а в случае необходимости, задерживаться на работе или, например, выходить с больничного.

Таблица 3.9: Различия в показателях экстраролевого поведения в исследованной выборке и выборке стандартизации

	Ср. по выборке	Ст. откл. по выборке	Ср. по выборке стандартизации	Ст. откл. выборке стандартизации	t	p	d
Экстраролевое трудовое поведение	4,0	0,99	3,9	1,0	1,82	0,07	0,162
Совершенствование выполнения	3,5	1,37	3,4	1,5	0,96	0,34	0,083
Сверхурочное выполнение	4,0	1,21	3,6	1,2	3,05	0	0,263
Помощь коллегам	4,6	1,09	4,6	1,1	0,65	0,52	0,056

Различия в уровне экстраролевого поведения по организациям были обнаружены только между организациями разных типов. Заводы значимо отличались от школ (Рис. 3.7), это может быть вызвано тем, что деятельность учителя менее регламентирована, чем работника промышленного предприятия [Klimov, 2014; Oplatka, 2006]. Поэтому в деятельности учителя выше доля экстраролевого поведения.

Рядовые работники оценивали частоту своего экстраролевого поведения ($\bar{x} = 3,99$, $sd = 0,99$, $N = 312$) значимо ниже ($t = -1,98$, $df = 18,69$, $p = 0,06$, $d\text{-Коэна} = 0,41$), чем их руководители ($\bar{x} = 4,39$, $sd = 0,81$, $N = 17$). Обнаружен средний размер эффекта ($d\text{-Коэна} = -0,41$), это

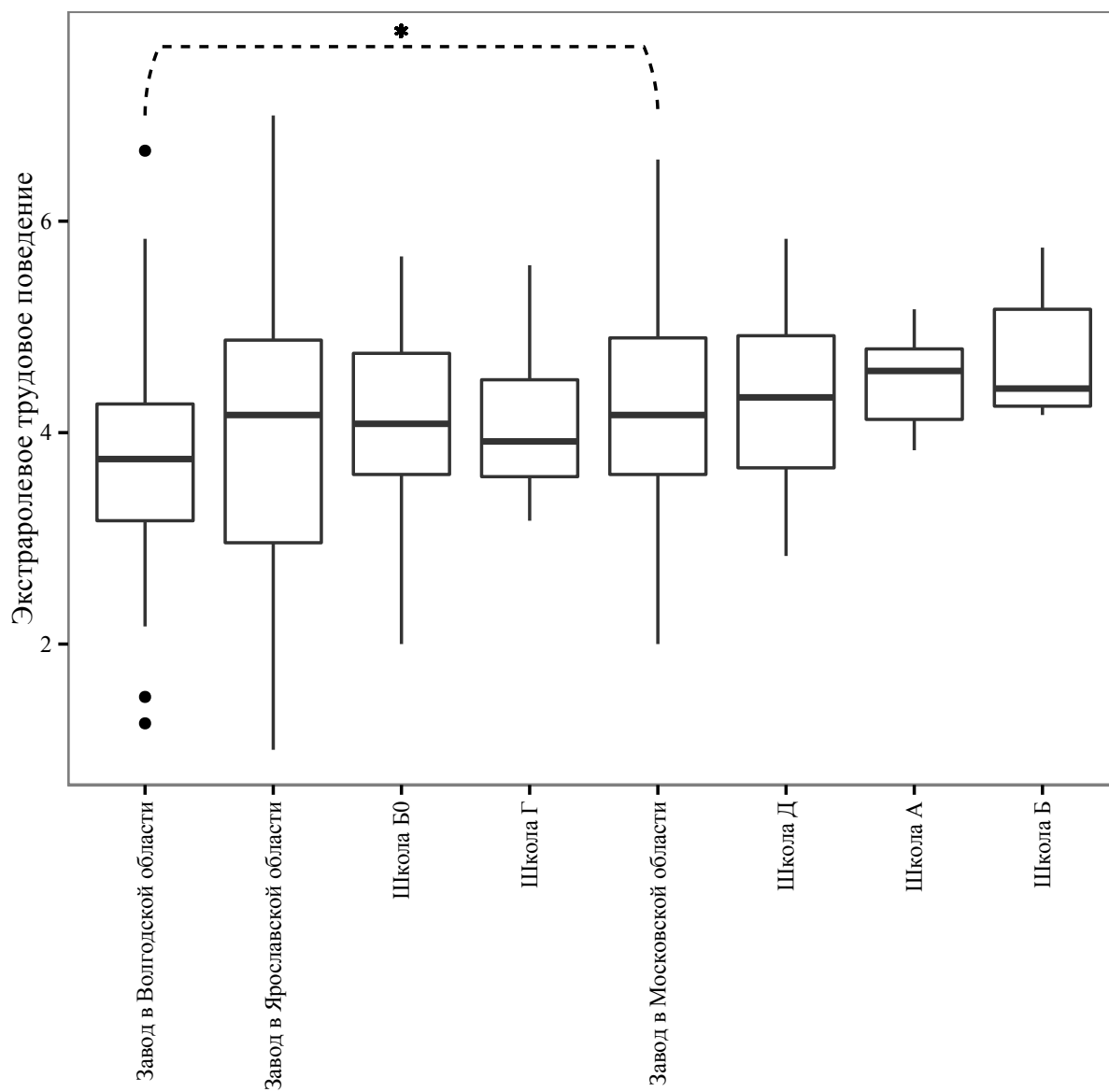


Рис. 3.7: Отличия в уровне экстраролевого поведения работников в организациях разного типа

значит, что только 34% работников имеют показатель экстраролевого поведения выше, чем их руководители. Вопрос о соотношении экстраролевого поведения подчиненного и руководителя явно не рассматривался в других исследованиях, но косвенно подтверждается результатами важности экстраролевого поведения при оценке работника руководителем [MacKenzie, Podsakoff, Paine, 1999]. Обычно изучается как самооценка экстраролевой активности работника соотносится с тем, как уровень его экстраролевого поведения оценивает менеджер [MacKenzie, Podsakoff, Paine, 1999], но сам уровень экстраролевого поведения руководителя (или лидера) не сравнивается напрямую с интенсивностью такого поведения у подчиненных. Внимание исследователей привлекают факторы-модераторы экстраролевого поведения руководителя и подчиненных, например, изучается доверие, ощущение справедливости, обмен между лидером и подчиненными [Henderson и др., 2008; Podsakoff и др., 2000]. Причин для избегания прямого сравнения руководителя и его подчиненных несколько: во-первых, критерии эффективности их работы различаются; во-вторых, руководитель обладает большей властью, следовательно его личные установки теснее связаны с его поведением (поэтому ему проще реализовывать желание проявлять экстраролевые действия), в-третьих, хотя деятельность руководителя регламентирована в меньшей мере, большинство руководителей считают экстраролевое поведение полезным, поэтому стараются быть примером для своих подчиненных [Podsakoff и др., 2014].

Для проверки содержательной валидности методики «Диагностика экстраролевого поведения» мы решили использовать следующие положения теории: 1) по определению экстраролевое поведение не должно распознаваться системой вознаграждения в организации [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995], но на практике получается, что 2) работники, которые его проявляют, зарабатывают больше своих коллег [Podsakoff и др., 2000]. Усиление первой позиции позволяет использовать наличие премирования за определенные формы поведения как косвенный критерий для отнесения их к экстраролевому поведению, т.е. если методика «Диагностика экстраролевого поведения» будет иметь сильную линейную связь с премированием, то она диагностирует скорее ролевые формы поведения или обязательное поведение.

Мы проверили, какое из двух предположений верно в случае работников российских предприятий. Для этого мы задали следующий вопрос: «Сколько составляет премия по отношению к Вашему окладу (в среднем за месяц)?». Если бы мы обнаружили сильную линейную зависимость, то методика, предназначенная для измерения экстраролевого поведения, должна была измерять ролевое поведение (либо эффективность деятельности). А отсутствующая связь или нелинейный характер связи мог бы свидетельствовать о том, методика Б.Г. Ребзуева измеряет собственно экстраролевое поведение и обладает высокой содержательной валидностью. Как оказалось, экстраролевое поведение вознаграждается неравномерно, поэтому подтверждается второе предположение (Рис. 3.8).

Простая линейная модель с одним предиктором оказалась незначимой, предсказывающей меньше процента вариации, в то время как модель с квадратичным показателем объясняла 2,2% вариации в премии (в процентах от оклада). Из рисунка 3.8 видно, что чаще получают премии те, кто либо не проявляет экстраролевого поведения, либо интенсивно проявляет его.

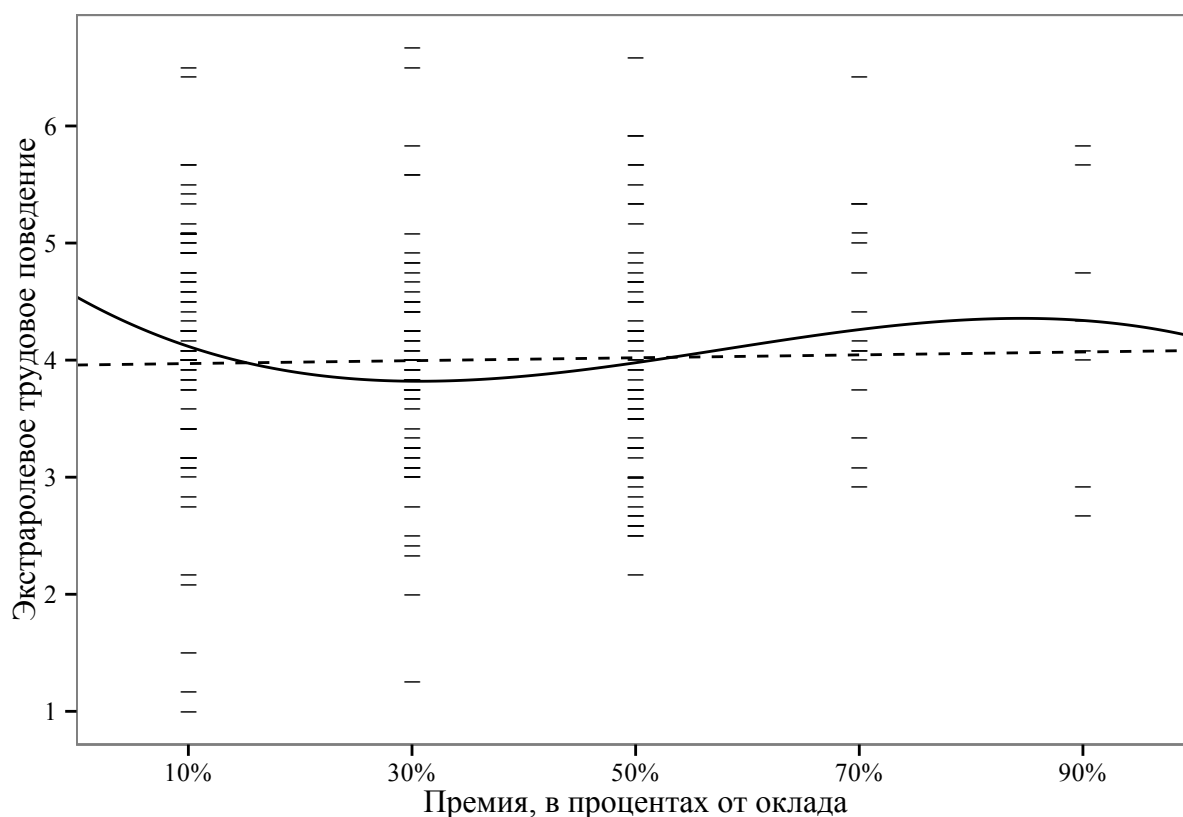


Рис. 3.8: Последствия экстраролевого поведения: нелинейный эффект премирования

В исследованиях экстраролевого поведения пол чаще всего берется контрольной переменной, а не предметом отдельного изучения [Heilman, Chen, 2005]. Немногочисленные исследования указывают, что нарушение баланса между личной и рабочей жизнью вследствие проявления инициативы на работе более характерно для женщин, чем для мужчин [Volino и др., 2012], альтруизм на рабочем месте характерен скорее для женщин ($r = 0.06$, [Podsakoff и др., 2000, p. 527]). В нашей выборке непосредственные различия между мужчинами и женщинами оказались вне зоны значимости. Мы проверили, не может ли пол, как упоминалось в одном из первых мета-аналитических исследований [Organ, Ryan, 1995], являться модератором связи между интересующими нас переменными. Оказалось, что пол взаимодействует со связью экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой 3.9. Связь между идентификацией и экстраролевым поведением у женщин более тесная.

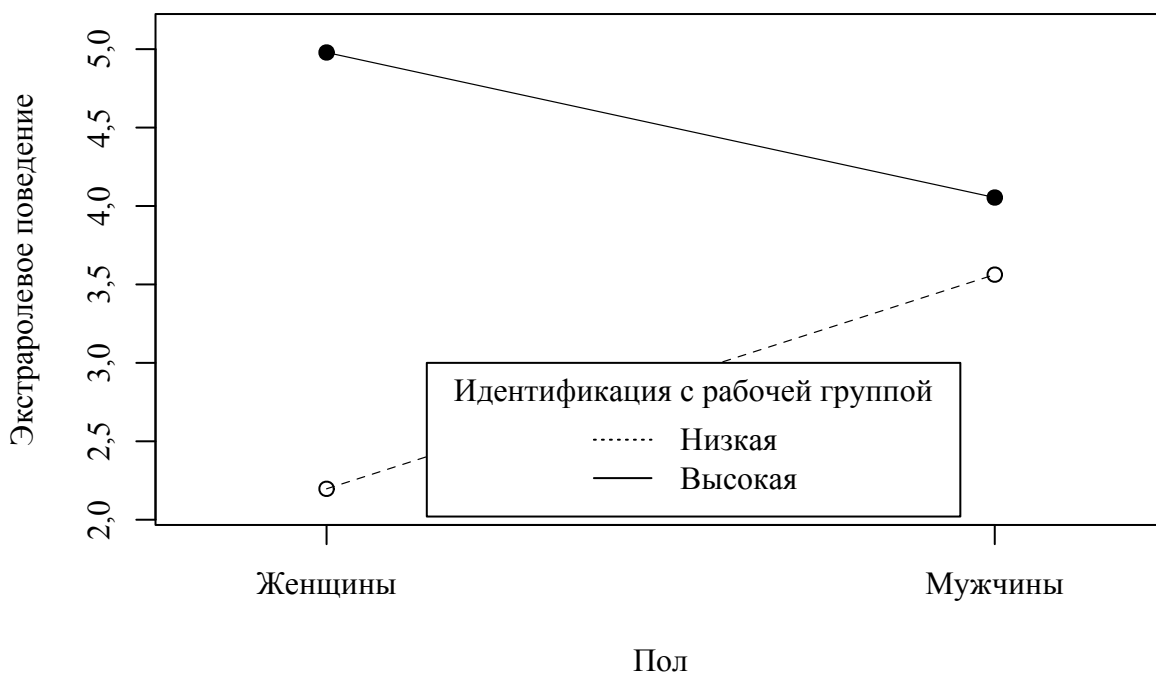


Рис. 3.9: Экстраролевое поведение: взаимодействие пола и идентификации с рабочей группой

Возможно, мужчины и женщины отличаются не столько по степени, в которой они *проявляют* экстраролевое поведение, а по тому как это поведение *воспринимается* их коллегами. В одном из исследований экстраролевое поведение, исходящее от женщин, выступало как само собой разумеющееся, в то время, как исходящее от мужчин воспринималось более позитивно [Heilman, Chen, 2005].

3.2.1. Взаимосвязь организационной идентификации и экстраролевого поведения на разных уровнях обобщения

В таблице 3.10 приводятся описательные статистики и корреляции между исследуемыми переменными. Единственная переменная, которая надежно предсказывала компоненты экстраролевого поведения, — стаж работы в данной организации (ρ -Спирмена=0,18; $p=0$).

Таблица 3.10: Интеркорреляционная матрица основных переменных, используемых в исследовании (непараметрические коэффициенты корреляции)

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Экстраролевое трудовое поведение	4,04	0,99											
2. Совершенствование выполнения	3,53	1,37	0.80***										
3. Сверхурочное выполнение	3,96	1,21	0.80***	0.43***									
4. Помощь коллегам	4,63	1,09	0.78***	0.47***	0.52***								
5. Пол	1,43	0,50	-0.14*	0.00	-	-0.10							
					0.18**								
6. Возраст	41,91	14,60	0.06	0.01	0.06	0.09	-0.03						
7. Стаж	13,60	14,00	0.18**	0.13*	0.15**	0.16**	-0.12*	0.80***					
8. Целостность организации	3,61	1,58	0.10	0.01	0.15*	0.05	-	-0.01	-0.05				
							0.25***						
9. Целостность рабочей группы	4,29	1,35	0.03	-0.05	0.04	0.07	-0.02	0.01	-0.02	0.35***			
10. Идентификация с рабочей группой	4,68	1,20	0.20***	0.08	0.19**	0.27***	-0.10	0.21**	0.15*	0.15*	0.25***		
11. Идентификация с организацией	4,56	1,21	0.18**	0.05	0.25***	0.14*	-	0.13	0.04	0.36***	0.16	0.77***	
							0.23***						

Примечание. Mean — средняя оценка, SD — стандартное отклонение. Возраст указывался в годах; пол кодировался 2 — для женщин, 1 — для мужчин. Для подсчета коэффициентов корреляции использовался ρ Спирмена; * — $p \leq 0,05$; ** — $p \leq 0,01$; *** — $p \leq 0,001$.

Таблица 3.11: Интеркорреляционная матрица основных переменных, используемых в исследовании (параметрические коэффициенты корреляции)

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Экстраролевое трудовое поведение	4,04	0,99											
2. Совершенствование выполнения	3,53	1,37	0.81***										
3. Сверхурочное выполнение	3,96	1,21	0.81***	0.46***									
4. Помощь коллегам	4,63	1,09	0.82***	0.49***	0.56***								
5. Пол	1,43	0,50	-0.12*	0.01	-	-0.10							
					0.16**								
6. Возраст	41,91	14,60	0.05	0.01	0.04	0.08	-0.03						
7. Стаж	13,60	14,00	0.14*	0.10	0.12*	0.14*	-0.10	0.81***					
8. Целостность организации	3,61	1,58	0.07	0.01	0.12*	0.04	-	0.02	-0.01				
							0.25***						
9. Целостность рабочей группы	4,29	1,35	0.03	-0.06	0.04	0.07	-0.03	0.02	-0.02	0.38***			
10. Идентификация с рабочей группой	4,68	1,20	0.23***	0.08	0.22***	0.27***	-0.08	0.19**	0.16*	0.14*	0.31***		
11. Идентификация с организацией	4,56	1,21	0.21**	0.07	0.28***	0.19**	-	0.11	0.07	0.36***	0.19	0.75***	
							0.20**						

Примечание. Mean — средняя оценка, SD — стандартное отклонение. Возраст указывался в годах; пол кодировался 2 — для женщин, 1 — для мужчин. Для подсчета коэффициентов корреляции использовался r Пирсона; * — $p \leq 0,05$; ** — $p \leq 0,01$; *** — $p \leq 0,001$.

Таблица 3.12: Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (метрические коэффициенты модели, N=139)

	β -коэффициенты (Ст. ошибка.)
(Свободный член)	0,14 (0,88)
Идентификация с рабочей группой	0,85 (0,21) ^{***}
Идентификация с организацией	0,64 (0,27) ^{**}
Идентификация с рабочей группой:Идентификация с организацией	-0,13 (0,05) ^{***}
R^2	0,19
Adj. R^2	0,17
Num. obs.	139

^{***} $p < 0,01$, ^{**} $p < 0,05$, ^{*} $p < 0,1$

Для проверки гипотезы о взаимосвязи организационной идентификации в двух фокусах и экстраролевого поведения мы построили регрессионную модель, в которую включили три переменные: общий показатель идентификации с организацией, измеренный методикой «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]; общий показатель идентификации с рабочей группой, измеренный методикой «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013]; их интеракция (или эффект взаимодействия). В качестве выходной (зависимой) переменной — общий показатель экстраролевого поведения. Данными для построения этой модели выступил опрос работников на заводах в Московской ($N = 102$) и Ярославской ($N = 37$) областях. Переменные не центрировались, диапазон возможных значений переменных был от 1 до 7 в соответствии с семибалльной шкалой Лайкерта. Процент объясненной дисперсии компонентов экстраролевого поведения в модели с двумя предикторами: идентификацией с рабочей группой и с организацией в целом и их интеракцией, составляет $R^2 = 0,19$. В этой модели идентификация с рабочей группой объясняет 11% (здесь и далее частичный R^2), идентификация с организацией — 3,8%, интеракция между двумя видами идентификации объясняет 4,2% вариации экстраролевого поведения. Предсказательная сила модели с одним (идентификация с рабочей группой) и двумя предикторами (идентификация с рабочей группой, идентификация с организацией) значимо

Таблица 3.13: Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, N=139)

	β -коэффициенты (Ст. ошибка.)
Идентификация с рабочей группой	0,79 (0,21)***
Идентификация с организацией	0,69 (0,27)**
Идентификация с рабочей группой:Идентификация с организацией	-0,12 (0,05)***
R ²	0,19
Adj. R ²	0,17
Num. obs.	139

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Таблица 3.14: Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, N=124)

	β -коэффициенты (Ст. ошибка.)
Идентификация с рабочей группой	0,25 (0,35)
Организационная идентификация	0,42 (0,54)
Идентификация с рабочей группой:Организационная идентификация	-0,11 (0,12)
R ²	0,04
Adj. R ²	0,01
Num. obs.	124

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

не отличались : $\Delta R^2 = 0$, $F(1, 136) = 0$, $p = 0,97$. Показатели модели с тремя предикторами (идентификация с рабочей группой, идентификация с организацией, идентификация с рабочей группой \times идентификация с организацией) были значимо лучше: $\Delta R^2 = 0,04$, $F(1, 135) = 6,96$, $p = 0,01$. Все β -коэффициенты в модели с тремя предикторами являются значимыми (см. Табл. 3.12 и 3.13).

Достаточно большие β -коэффициенты полученных моделей (см. Табл. 3.12 и 3.13) могут свидетельствовать о мультиколлинеарности, поэтому переменные-предикторы были дополнительно центрированы (см. Табл. 3.15). В результате оказалось, что значимым является первый предиктор и само

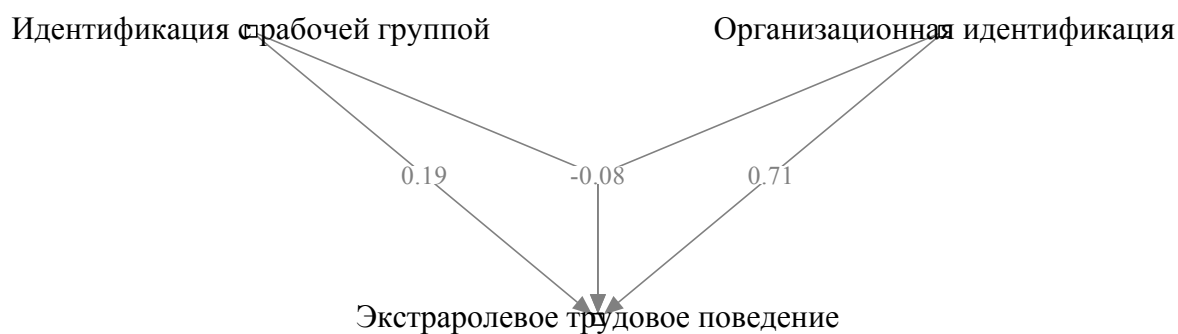


Рис. 3.10: Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (метрические коэффициенты модели)

Таблица 3.15: Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, предикторы центрированы, N=139)

	β -коэффициенты (Ст. ошибка.)
Идентификация с рабочей группой	0,26 (0,13)**
Идентификация с организацией	0,02 (0,11)
Идентификация с рабочей группой:Идентификация с организацией	-0,12 (0,05)***
R^2	0,19
Adj. R^2	0,17
Num. obs.	139

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

взаимодействие двух видов идентификаций между собой (идентификация с рабочей группой \times идентификация с организацией). Это подчеркивает достаточно большую роль взаимодействие двух видов идентификации, а не какой-то один из видов идентификации по отдельности.

Чтобы проверить обнаруженный эффект мы построили аналогичную модель на данных “Вологодского завода” ($N = 124$), но в этом случае идентификация с организацией и с рабочей группой были измерены с помощью разных методик. Организационная идентификация была измерена методикой «Диагностика организационной идентификации», а идентификация с рабочей группой — с помощью методики «Пятифакторная модель идентичности». Результаты повторяют описанный ранее паттерн отношений между переменными (см. Табл. 3.12 и 3.13), коэффициент взаимодействия

двух видов идентификации отрицательный, но при этом все коэффициенты оказались незначимыми (Табл. 3.14).

Знаки коэффициентов в модели положительны для идентификации с рабочей группой и для идентификации с организацией в целом (см. Табл. 3.12, 3.13 и Табл. 3.14), что подтверждается большим количеством исследований, в которых эти фокусы идентификации исследовались по отдельности [Christ и др., 2003; Dick и др., 2004; Kane, Magnusen, Perrewé, 2012; Riketta, Dick, 2005].

Эффект взаимодействия идентификации с организацией с идентификацией с рабочей группой исследовался значительно реже, в опубликованных исследованиях они усиливали друг друга, имели мультипликативный эффект [Chen, Chi, Friedman, 2013; Dick и др., 2008]. При этом, в нашем исследовании коэффициент их взаимодействия значимо отрицательный (см. Табл. 3.12, 3.13 и Табл. 3.14), одновременный рост идентификации с рабочей группой и организацией в целом будет приводить к незначительному снижению показателя экстраролевого поведения. Этот результат подтверждает Гипотезу 1.

Для обнаруженного эффекта можно предложить ряд объяснений:

— По всей видимости организация в целом и рабочая группа (как небольшая организационная единица) могут выступать конфликтующими объектами организационной идентификации наших респондентов, например, вследствие противоречий между целями организации и рабочих групп. Наличие эффекта взаимодействия идентификации с несколькими объектами [Ramarajan, 2014] противоречит идее о том, что существуют иерархические уровни идентичности, которые независимы друг от друга [Ashforth, Mael, 1989, p. 30].

— Работнику может быть тяжело выбрать группу, с которой осуществлять «социальный обмен», на благо которой стоит действовать. Такой выбор может быть достаточно сложным, поскольку оценивается работником как имеющий далеко идущие последствия. Процесс выбора сам по себе является затратным с точки зрения когнитивных, мотивационных и эмоциональных ресурсов, поэтому можно предположить, что работники будут его избегать.

Ван Дик отмечает малое количество работ по проблеме управления идентификацией сотрудников, которые организация может реализовывать для ее улучшения и повышения [Дик, 2006, с. 84]. Поэтому необходимо

разрабатывать эти меры с учетом выявленных закономерностей обнаруженного нами негативного эффекта взаимодействия высокой идентификации с рабочей группой и с организацией. Например, при выборе программ развития персонала отдавать предпочтение программам повышения идентификации именно с рабочей группой, а не идентификации с организацией, или с двумя объектами одновременно.

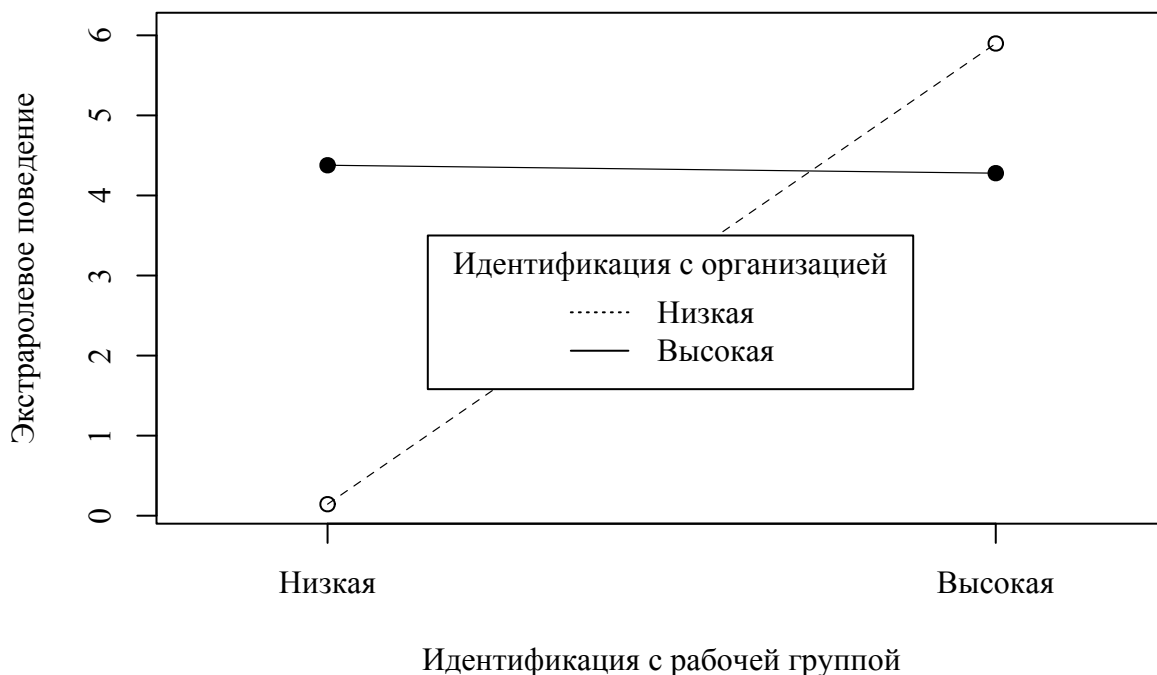


Рис. 3.11: Совместный эффект идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в случае связи с экстраролевым поведением

Обнаруженный эффект говорит о следующем: в случае, когда идентификация высока как с рабочей группой, так и с организацией одновременно, уровень экстраролевого поведения будет даже ниже, чем когда она высока только с одним объектом идентификации (Рис. 3.11). Исследований о роли мультипликативного эффекта идентификации с разными объектами крайне мало [Chen, Chi, Friedman, 2013; Dick и др., 2008; Richter и др., 2006]. Полученные нами данные вступают в противоречие с одним из исследований Р. Ван Дика, в котором экстраролевое поведение проявляется тогда, когда обнаруживается высокий уровень идентификации как с рабочей группой, так и с организацией в целом ($\beta = 0.06, p \leq 0.05$), им был обнаружен мультипликативный, позитивный, эффект [Dick и др., 2008] — два вида идентификации усиливали друг друга. В нашем случае мультипликативный эффект обнаружен не был, наоборот, высокая

идентификация с двумя социальными агрегатами (одновременно) ослабляла экстраролевое поведение.

Одно из объяснений обнаруженного эффекта заключается, на наш взгляд, в том, что один и тот же компонент идентификации может быть положительно связан с одним компонентом экстраролевого поведения, но ослаблять другой. Таким компонентом может быть самостереотипизация, поскольку работник, который старается быть похожим на своих коллег, будет помогать им, но едва ли станет менять существующие условия работы (Рис. 3.12).

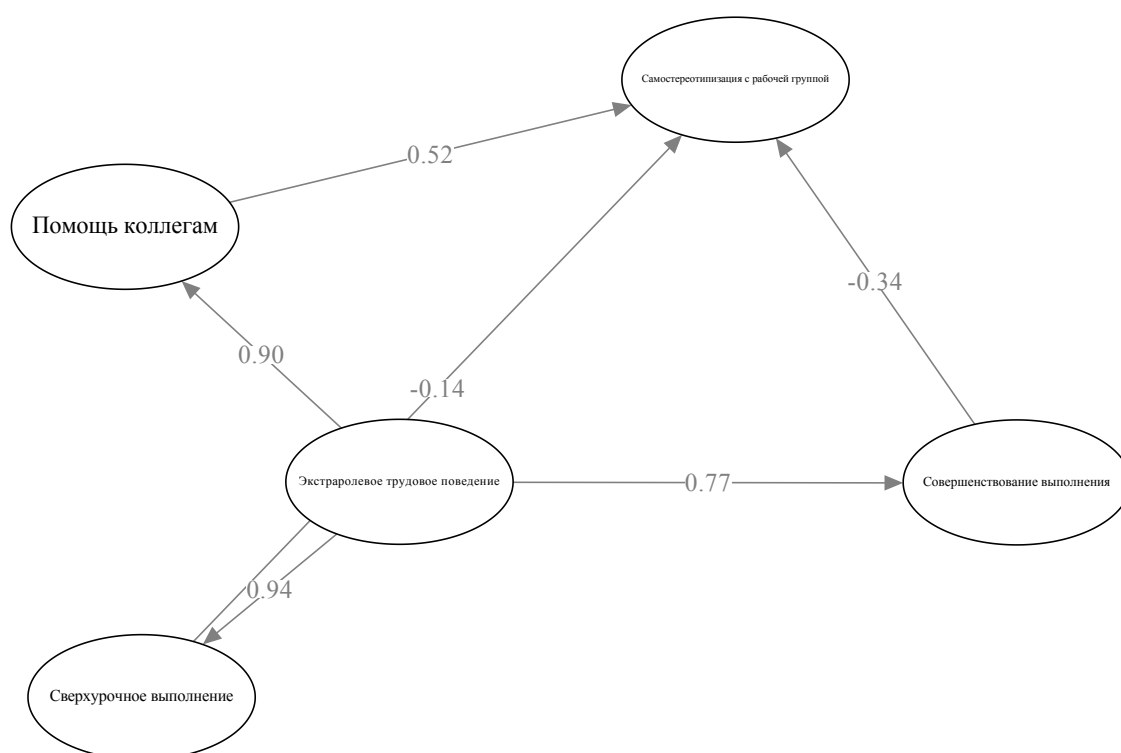


Рис. 3.12: Самостереотипизация, как компонент идентификации, по-разному действует на компоненты экстраролевого поведения

Действительно, самостереотипизация ослабляет компонент «Совершенствование выполнения» ($\beta = -0,23, p = 0,01$) экстраролевого поведения и усиливает «Помощь коллегам» ($\beta = 0,24, p = 0,03$). В целом модель имела хорошие показатели соответствия данным ($N=485, RMSEA=0,1, CFI=0,93, \chi^2=431,61$).

В теоретическом плане это может значить, что идентификация, основанная на самостереотипизации, воспринимаемой целостности, может ослаблять формы поведения, которые отклоняются от принятых норм (например, ослаблять, а не усиливать полезные добровольные действия, такие как экстраролевое поведение в организации). Напротив, идентификация,

основанная на понимании и признании различий (diversity), может быть полезной для развития таких форм поведения [Jans, Postmes, Zee, 2011; Miscenko, Day, 2015].

Экспериментальное воздействие на организационную идентификацию с помощью воспринимаемой целостности

Одним из способов усиления идентификации с тем или иным объектом является актуализация воспринимаемой целостности соответствующей социальной группы. Результаты исследований подтверждают, что воспринимаемая целостность и идентификация с группой находятся в тесной, реципрокной связи друг с другом [Климов, 2013].

Мы решили, используя процедуру прайминга (когда перед измерением интересующей переменной респондентам предъявляется специально подготовленный стимул), повысить идентификацию с рабочей группой или идентификацию с организацией посредством актуализации воспринимаемой целостности. Для проведения квазиэксперимента было подготовлено два варианта бланков: одни бланки опросных листов начинались с вопросов на воспринимаемую целостность рабочей группы, другие начинались с вопросов на восприятие целостности организации.

Респондент получал один из двух вариантов бланков выбранный псевдо-случайным образом (бланки формы А и Б лежали в порядке чет/нечет). Таким образом, было сформировано два квазиэкспериментальных условия (без контрольной группы, но с группой сравнения):

– в первом случае испытуемым *до* основной батареи методик предъявлялась вербальная и графическая методики на диагностику воспринимаемой целостности *рабочей группы*, затем шли методики на диагностику идентификации с рабочей группой / организацией и экстраролевого поведения;

– во втором случае *до* основного блока методик предъявлялась методика на диагностику воспринимаемой целостности *организации*.

В качестве «группы сравнения» выступила та группа, в которой перед измерением основными методиками испытуемые оценивали воспринимаемую целостность вопросами, которые касались *организации*, а в качестве

«экспериментальной» — те испытуемые, которым до предъявления блока основных методик, задавались вопросы про *рабочую группу*.

Такая квазиэкспериментальная схема (Рис. 3.13) на двух группах называется Treatment as Usual Comparison (TAU), в этом случае происходит рандомизация, после которой одна из двух групп подвергается «обычному» воздействию, а другая — «экспериментальному». Такой способ используют для сравнения различных видов психотерапевтической помощи, а также этим способом тестируют лекарства, когда по морально-этическим соображениям нет возможности сделать контрольную группу с нулевым воздействием. Эта схема дает возможность ответить на вопрос, является ли экспериментальное воздействие более сильным в сравнении со способом «по умолчанию», позволяет ли экспериментальное воздействие значимо улучшить, увеличить уровень интересующей выходной переменной.

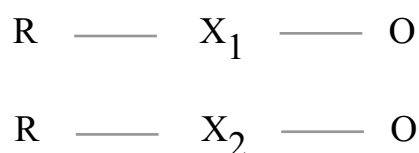


Рис. 3.13: Схематическое изображение дизайна эксперимента

В качестве экспериментального воздействия (независимой переменной, обозначено « X_1 » и « X_2 » на Рис. 3.13) предъявлялись вопросы на воспринимаемую целостность двух социальных агрегатов: рабочей группы или организации в целом. Эти вопросы касались времени существования группы, ее размера, закрытости и т.п., возникшие как результат систематизации и перевода вопросов из нескольких англоязычных методик на диагностику воспринимаемой целостности.

В ходе анализа результатов первоначально был проверен эффект воздействия экспериментального условия на независимую переменную (manipulation check), результаты представлены в Таблице 3.16. Мы ожидали, что актуализация воспринимаемой целостности рабочей группой вызовет значимый рост идентификации с рабочей группой, и не изменит показателей идентификации с организацией. Но в ходе анализа данных (Табл. 3.16) оказалось, что испытуемые после ответов на вопросы методики, измеряющей воспринимаемую целостность рабочей группы, ставили более высокие

баллы не только идентификации с рабочей группой, но и идентификации с организацией. В результате квазиэкспериментального воздействия был обнаружен эффект одинаковой силы на *оба* показателя идентификации. Идентификация с рабочей группой выросла на 8%, а идентификация с организацией в целом на 11%, т.е. наше воздействие на идентификацию с рабочей группой оказало значимое воздействие в основном на идентификацию с организацией (см. графу d-Коэна 3.16). Гипотеза 2 нашла свое подтверждение.

Можно сделать вывод, что в ситуации, когда актуализируется идентификация с рабочей группой (через ее воспринимаемую целостность) повышается уровень идентификации с организацией. Таким образом, разработанная нами методика (текст приводится в приложении В) позволяет актуализировать идентификацию с социальной группой (нужно учитывать, оказывается слабое воздействие $d = 0.4$, $N = 102$). Примеры других методик, основанных на принципах теории социальной идентификации, можно увидеть в книге С. Хаслама [Haslam, 2004, p. 275].

Таблица 3.16: Проверка экспериментального воздействия в зависимости от условий актуализации идентификации с рабочей группой или организацией в целом (N=102)

Переменные	Условие 1: актуализация воспринимаемой целостности рабочей группы (N=52)		Условие 2: актуализация воспринимаемой целостности организации (N=50)		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.			
Идентификация с организацией	4,6	0,94	4,1	1,1	2,2	0,03	0,44
Идентификация с рабочей группой	5,0	0,86	4,6	1,1	2,0	0,05	0,40

Затем мы проверили показатели методики «Диагностика экстраролевого поведения» (зависимая переменная, обозначена буквой «О» на рис. 3.13) и ее субшкал в двух экспериментальных условиях. В результате у работников, которые сначала оценивали целостность своих рабочих групп, уровень

экстраролевого поведения, измеренный методикой Б.Г. Ребзуева ($\bar{x} = 4,31, sd = 0,95, N = 52$), оказался несколько выше ($t=1,08, df=97, p=0,28, d$ Коэна=0,21), чем у тех, кто отвечал на те же самые вопросы про организацию в целом ($\bar{x} = 4,1, sd = 1,09, N = 50$). Обнаруженный эффект был слабым (Табл. 3.17) и также оказался вне зоны значимости, возможно в обоих экспериментальных условиях работники оценивали свое экстраролевое поведение выше, чего не было бы в случае контрольной группы (в случае личной, а не групповой идентификации). Тем не менее, отличить ответы, которые давали испытуемые в условии 1 от ответов, которые давали испытуемые в условии 2, достаточно сложно (Рис. 3.14).

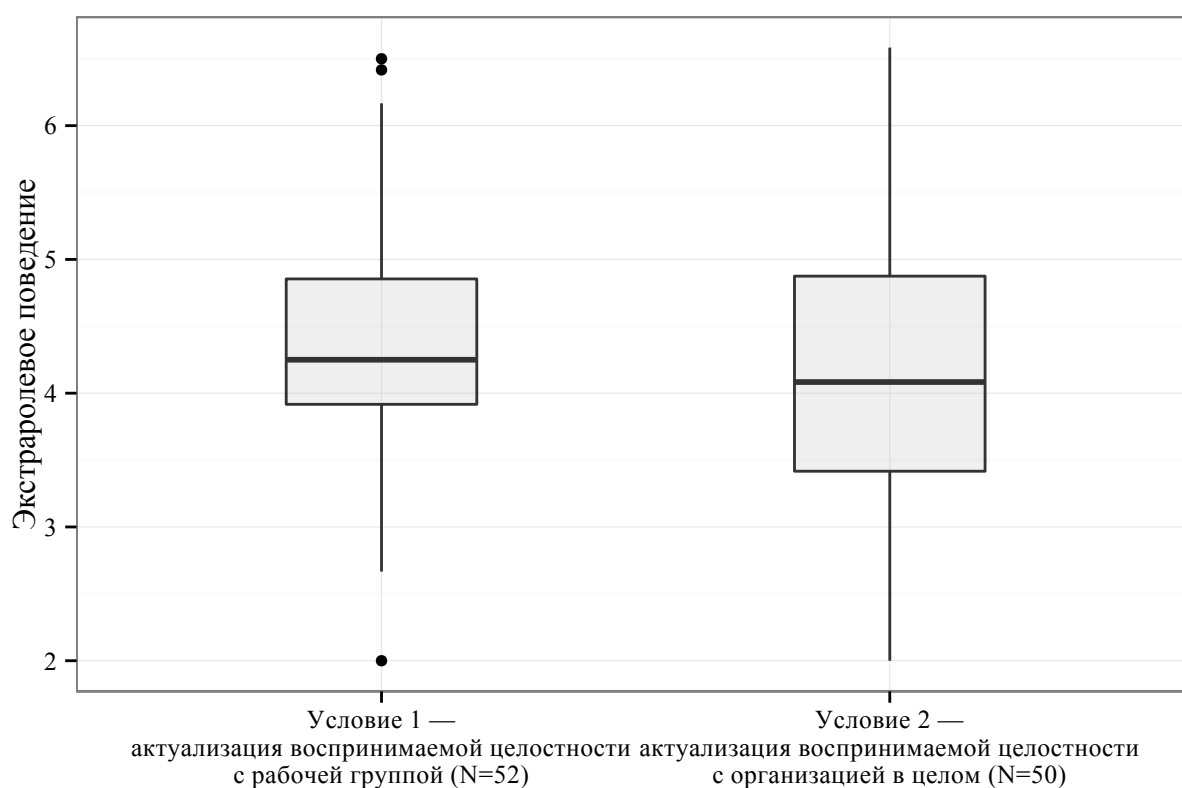


Рис. 3.14: Сравнение выраженности экстраролевого поведения по двум квазиэкспериментальным условиям (N=102)

Кроме итогового показателя методики для диагностики экстраролевого поведения были проверены все ее субшкалы (Табл. 3.17). Наиболее сильные отличия были обнаружены по шкале «Совершенствование выполнения», они находятся на границе статистической значимости (Табл. 3.17). Следовательно, предъявление методики на диагностику воспринимаемой целостности рабочей группы привело к повышению показателей шкалы «Совершенствование выполнения». 64% из тех, кто

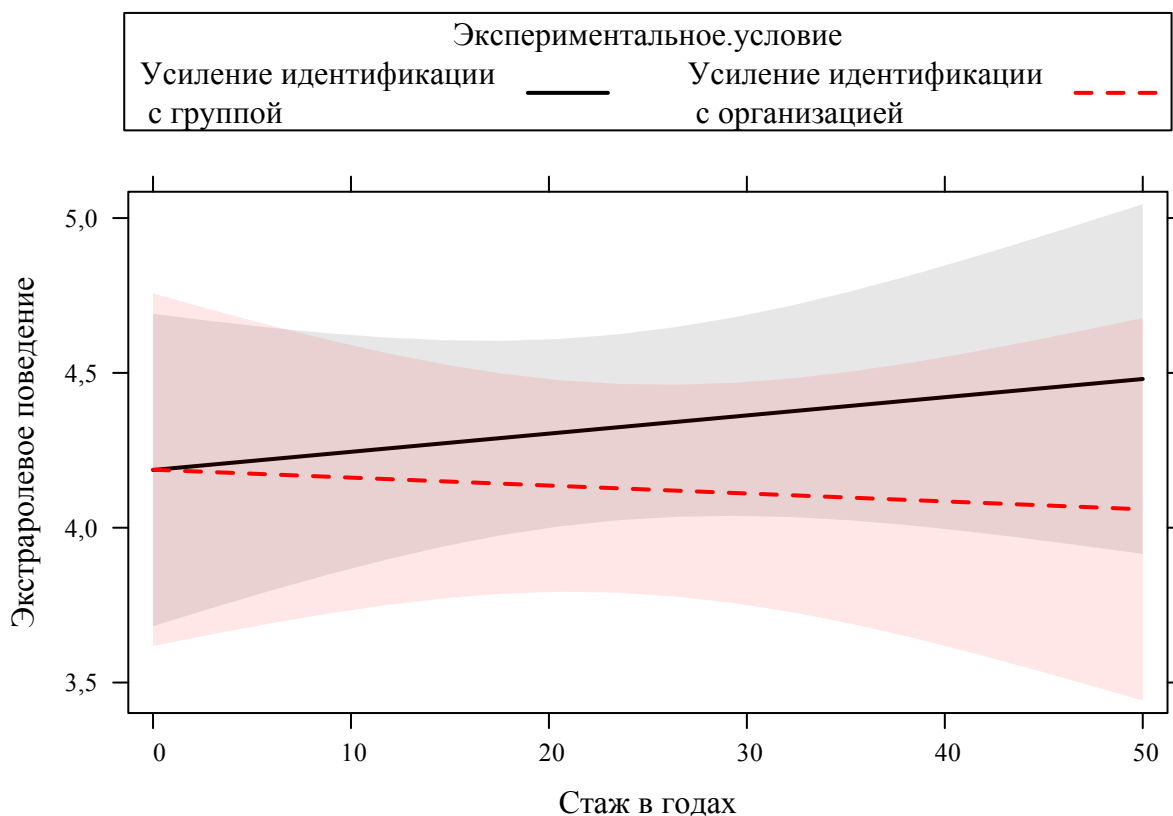


Рис. 3.15: Экстраролевое поведение в двух квазиэкспериментальных условиях (N=86)

Таблица 3.17: Различия в показателях экстраролевого поведения в зависимости от условий актуализации идентификации с рабочей группой или организацией в целом (N=102)

Переменные	Условие 1: актуализация воспринимаемой целостности с рабочей группой (N=52)		Условие 2: актуализация воспринимаемой целостности с организацией (N=50)		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.			
Экстраролевое трудовое поведение	4,3	0,95	4,1	1,1	1,08	0,28	0,214
Совершенствование выполнения	4,1	1,19	3,6	1,4	1,76	0,08	0,349
Сверхурочное выполнение	4,1	1,24	4,0	1,3	0,39	0,69	0,078
Помощь коллегам	4,8	1,19	4,7	1,2	0,43	0,66	0,086

попал в квазиэкспериментальное условие 1: «актуализация воспринимаемой целостности с рабочей группой», имели по этой шкале показатель выше среднего, чем у испытуемых в условии 2: «актуализация воспринимаемой целостности организацией в целом».

В ходе проведения эксперимента на этапе рандомизации не проверялась эквивалентность групп по возрасту и полу, возможно это могло повлиять на полученные результаты. Обнаружилось, что предъявление методики на актуализацию воспринимаемой целостности с рабочей группой оказало несколько большее воздействие на работников с большим стажем (см. Рис. 3.15). Можно предполагать, что мероприятия, нацеленные на усиление идентификации с рабочей группой, будут иметь большую эффективность для сотрудников, проработавших на предприятиях достаточно долго.

3.2.2. Многоуровневое моделирование

Уровень анализа. Исследователи организационного поведения отмечают важность указания фокуса исследования, на котором тот или иной феномен функционирует [Bell, Kozlowski, 2012; Bliese, 2000; Yammarino, Dansereau, 2009], чаще всего это должно делаться на теоретическом уровне, отражаясь в используемых методах, гипотезах, положениях. Иначе можно индуцировать неверные выводы об изучаемых явлениях [Yammarino, Dansereau, 2009]. Основная идея многоуровневого моделирования состоит в том, что более мелкие структурные единицы (части, parts) объединены в более крупные структурные единицы (entities). При изучении организации чаще всего используется четыре уровня для исследования структурных единиц (entities) [Yammarino, Dansereau, 2009], состоящих из элементов более низкого порядка (частей): индивидуальный уровень (уровень отдельного индивида), уровень диады (изучение пар, межличностного взаимодействия), групповой уровень (изучения рабочих групп или команд) и организаций (коллективы большие, чем отдельная группа, или «группа из других групп»).

Отношения между различными уровнями. В многоуровневом подходе выделяется несколько типов групповых (эмерджентных) свойств. Среди них основными² являются отнесение межгрупповой/внутригрупповой вариации

²Из четырех типов, используемых в Within-And-Between-Analysis [Dansereau, 2006; Yammarino, Dansereau, 2009] мы выбрали два.

рассматриваемых структурных единиц для каждого из уровней анализа как: частей (parts) или целого (wholes).

– В случае целого (wholes), феномен рассматривается в фокусе различий между структурными элементами, но не внутри них. В этом случае (см. Табл. 3.18) отличия между разными структурными элементами (entities) считаются валидными, а дробление их на части и сама вариация внутри них является проявлениями несущественными (вызванными статистическими погрешностями). Отношения между различными конструктами возникают как функция различий между структурными единицами.

– Когда структурные единицы рассматриваются как части (parts), феномен проявляется в отличиях разных элементов. В таком случае (см. Табл. 3.18) члены групп гетерогенны (значительно отличаются друг от друга), а следовательно допустимо рассматривать их различия друг от друга внутри групп. Отношения между различными конструктами возникают как функция различий внутри структурных элементов.

Таблица 3.18: Формулирование теоретических предпосылок для обобщения (агрегирования) индивидуального уровня

Взгляд на структурные единицы	Части	Связи внутри структурных единиц	Различие между единицами	Различия внутри единиц
Целые (Wholes)	Однородные	Положительные	Систематическое	Ошибочное
Части (Parts)	Гетерогенные	Отрицательные	Ошибочное	Систематическое
Двойственный (Equivocal)	Независимые	Независимые	Систематическое	Систематическое
Необъяснимые (Inexplicable)	Неприменимо	Неприменимо	Ошибочное	Ошибочное

Прив. по: Yammarino, F. J., & Dansereau, F. (2009). A new kind of organizational behavior. *Research in Multi-Level Issues* (Vol. 8, pp. 13–60). Elsevier. doi:10.1108/S1475-9144(2009)0000008001

Многоуровневое моделирование используется в том случае, когда мы хотим индивидуальные данные объединить (агрегировать) на более высокий групповой уровень. До этапа агрегирования принято оценивать однородность данных, собранных на более низком уровне. Для начала были подсчитаны Intra-class correlation coefficients: ICC(1) и ICC(2) [Bliese, 2000] на уровнях рабочих групп и организаций.

ICC(1) отражает вариацию на индивидуальном уровне, которую можно «объяснить» групповым членством. Значение больше 0.05 дает основание

говорить о наличии феномена на групповом уровне [Bliese, 2000]. Чем больше ICC(1), тем с большей вероятностью индивидуальный и групповой показатели будут совпадать, чем меньше, тем больше испытуемых в каждой подгруппе потребуется для получения надежного значения.

ICC(2) показывает надежность различий групповых средних. Чувствителен к размеру выборки.

η^2 отражает соотношение межгрупповой вариации к общей вариации. Многие авторы предупреждают использовать η^2 в качестве размера эффекта, поскольку распределение Фишера из модели ANOVA не зависит от размера группы и предлагают в основном ориентироваться на ICC(1) и ICC(2) [Moritz, Watson, 1998].

Для проведения полноценной процедуры многоуровневого линейного моделирования должен выполняться ряд условий, которые в нашем случае выполняются частично (см. Табл. 3.19 и 3.20). Как уже указывалось выше, для существования феномена на групповом уровне необходимо, чтобы коэффициент ICC(1) оказался больше 0.05. В нашем случае экстраординарное поведение, измеренное методикой Б.Г. Ребзуева, не позволило агрегировать данные на более высоких уровнях (рабочей группы и организации). В текущем виде методику не представляется возможным использовать для многоуровневого моделирования, хотя, возможно, сдвиг «фокуса» (referent-shift) методики с индивидуальных показателей на групповые позволит использовать ее в контексте многоуровневого моделирования [Chan, 1998].

Показатели идентификации с организацией в целом и идентификацией с рабочей группой, напротив, показали удовлетворительные показатели ICC1 и ICC2, что позволяет говорить о наличии феноменов на групповом уровне.

Для сравнения, в последней графе таблиц 3.19 и 3.20 представлены показатели надежности/согласованности при ответах испытуемых на вопрос: «Сколько человек в вашей рабочей группе» по различным рабочим группам (в Табл. 3.19) и по различным организациям (в Табл. 3.20). Из данных многоуровневого моделирования можно сделать вывод, что ответ на вопрос «Сколько человек в вашей рабочей группе?» будет валиден для конкретной рабочей группы, с большой долей вероятности будет достаточно ответа от одного работника, поскольку ответы коллег практически полностью совпадают ($E > 1$ и F — значим на уровне $p \leq 0.01$). Это не будет

справедливо для других рабочих групп в организации, поскольку, группы сильно отличаются по размеру и нельзя экстраполировать данные по одной рабочей группе на другие в организации.

Таблица 3.19: Многоуровневое моделирование, коэффициенты согласованности/надежности собранных данных по рабочим группам

	ICC1	ICC2	η_{bg}	η_{wg}	E	F
Экстраролевое трудовое поведение	0,055	0,29	0,43	0,9	0,48 [†]	1,25
Идентификация с организацией	0,2	0,68	0,54	0,84	0,64 [†]	0,71
Идентификация с рабочей группой	0,11	0,45	0,49	0,87	0,57 [†]	0,9
Стаж	0,32	0,76	0,65	0,76	0,84	0,41
Количество человек в рабочей группе	0,47	0,83	0,75	0,66	1,14	4,47 ^{**}

$N_{\text{групп}} = 49$, $N_{\text{индивидов}} = 215$

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; [†] $\theta^\circ \geq 15^\circ$; ^{††} $\theta^\circ \geq 30^\circ$

После проверки ICC(1) и ICC(2) была выполнена процедура WABA II (Within And Between Analysis), которая устанавливает, на каком уровне возникают отношения между двумя переменными. Within-And-Between-Analysis II производит декомпозицию коэффициента корреляции на шесть частей: $r_{xy} = \eta_{x_{wg}} * \eta_{y_{wg}} * r_{xy_{wg}} + \eta_{x_{bg}} * \eta_{y_{bg}} * r_{xy_{bg}}$, которые можно объединить в два компонента (межгрупповой и внутригрупповой): $r_{xy} = c_{bg} + c_{wg}$. Затем отдельно тестируются значимость ковариации (E -test и F -test) и корреляции (A -test и Z -test). После этого на основании значимости статистических тестов делается вывод о преобладании внутригрупповой или межгрупповой модели (см. Табл. 3.18).

Таблица 3.20: Многоуровневое моделирование, коэффициенты согласованности/надежности собранных данных по организациям

	ICC1	ICC2	η_{bg}	η_{wg}	E	F
Экстраролевое трудовое поведение	0,035	0,61	0,23	0,97	0,23 [†]	0,63
Идентификация с организацией	0,12	0,81	0,35	0,94	0,38 [†]	0,24
Идентификация с рабочей группой	0,025	0,71	0,15	0,99	0,16 [†]	1,37
Стаж	0,3	0,95	0,53	0,85	0,63 [†]	0,08
Количество человек в рабочей группе	0,17	0,94	0,36	0,93	0,39 [†]	0,22

$N_{\text{организаций}} = 8$, $N_{\text{индивидов}} = 217$

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; [†] $\theta^\circ \geq 15^\circ$; ^{††} $\theta^\circ \geq 30^\circ$

Мы исследовали связь между двумя переменными: идентификацией с рабочей группой и экстраролевым поведением, сначала на уровне рабочих групп (Рис. 3.16), а затем на уровне организаций (Рис. 3.16). В качестве данных включались ответы респондентов на методики: «Пятифакторная модель идентичности» (объект идентификации — рабочая группа) и «Диагностика экстраролевого поведения». Результаты этого анализа представлены в таблице 3.21. Мы проанализировали 43 рабочие группы из трех организаций, в каждой из групп мы собрали и обработали от 2 до 14 корректно заполненных бланков (в среднем — 3,58), численность, которую называли сами работники — от 2 до 50 (в среднем — 9,6).

На уровне анализа рабочих групп (Табл. 3.21 и Рис. 3.16) лучшей стала внутригрупповая модель — «Parts», в терминах одних авторов [Yammarino, Dansereau, 2009], или «frog-pond» в терминах других [Klein, Kozlowski, 2000]. Работники внутри рабочих групп сильно отличаются по уровням экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой, но сравнивать рабочие группы между собой, используя средние, — некорректно. Различия между работниками нужно рассматривать в сравнительной или «относительной» перспективе, то есть важно, насколько работник сильнее своих непосредственных коллег идентифицируется с рабочей группой, а не абсолютный уровень его идентификации (например, в сравнении с работниками из других рабочих групп в этой организации). Работники, которые сильнее других своих коллег из рабочей группы связаны со своей рабочей группой, будут интенсивнее включаться в экстраролевые формы активности (даже в том случае, когда сами имеют низкий абсолютный уровень идентификации).

На уровне анализа организации (Табл. 3.21 и Рис. 3.16) нельзя сделать точного вывода, какая из двух моделей лучше подходит для описания связи идентификации с рабочей группой и экстраролевым поведением. Такая ситуация, когда нельзя выбрать одну из двух моделей, называется *range restriction problem* [Dansereau, 2006; Dickson, Resick, Hanges, 2006]. Возможно, сказывается маленький объем выборки, возможно то, что организации в нашей выборке достаточно разнородные. В этом случае остается две альтернативы, либо связь между изучаемыми переменными является вариацией общего метода, либо присутствует «двойственный» (*Equivocal*)

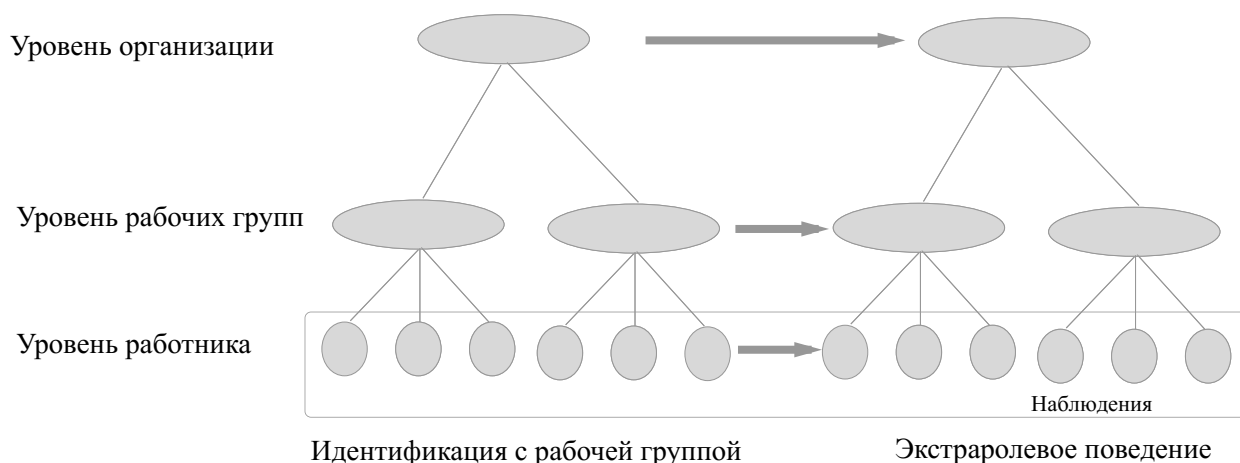


Рис. 3.16: Многоуровневое моделирование связи идентификации с рабочей группой и экстраролевого поведения

характер этой связи. Надежность связи идентификации и экстраролевого поведения подтверждается во многих исследованиях [обзор см. Riketta, Dick, 2005], следовательно можно предполагать, что на уровне организаций проявляется «двойственный» (Equivocal) характер, когда можно рассматривать как различия индивидов внутри организаций (у индивидуальных работников), так и сравнивать различные организации между собой по среднему уровню выраженности интересующих переменных. В случае двойственной связи (обе модели одинаково хорошо работают), Ф. Дансеру [Dansereau, 2006] предлагает рассматривать связь на более высоких уровнях агрегирования, в нашем случае это могут быть отрасли, страны, культуры. Это направление можно считать перспективным для дальнейших исследований.

Выводы по эмпирической главе

1. Модели, предложенные в русскоязычной адаптации методики «Пятифакторная модель идентичности» показали хорошие соответствие данным на выборке работников отечественных предприятий. Удовлетворенность работников отечественных предприятий, которых мы опрашивали, была значительно менее выражена, по сравнению с их зарубежными коллегами, это также касалось всех компонентов «Самоинвестирования» идентификации с рабочей группой и с организацией в целом.

2. Был подтвержден нелинейный эффект премирования, связанного с экстраролевым поведением. Экстраролевые действия работников вознаграждались крайне неравномерно. За высокий уровень экстраролевого

Таблица 3.21: Многоуровневое моделирование связи идентификации с рабочей группой и экстраролевого поведения по рабочим группам и организациям у $N = 261$ работников

	Уровень рабочих групп	Уровень организаций
Количество индивидов	261	261
Количество групп	43	3
Общая (сырая) корреляция	0,24	0,24
Межгрупповая модель		
Межгрупповая корреляция	0,23	1
Межгрупповая вариация ($\eta_{x_{bg}}$): Экстраролевое трудовое поведение	0,45	0,2
Межгрупповая вариация ($\eta_{y_{bg}}$): Идентификация с рабочей группой	0,49	0,07
Межгрупповой компонент $\eta_{x_{bg}} * \eta_{y_{bg}} * r_{xy_{bg}}$	0,05	0,01
Внутригрупповая модель		
Внутригрупповая корреляция	0,25**	0,24**
Внутригрупповая вариация ($\eta_{x_{wg}}$): Экстраролевое трудовое поведение	0,89	0,98
Внутригрупповая вариация ($\eta_{y_{wg}}$): Идентификация с рабочей группой	0,87	1
Внутригрупповой компонент	0,19	0,23
Проверка значимости различий		
Корреляция между группами по сравнению с корреляцией внутри групп		
A test	-0,02	1,24 ^{††}
Z test	-0,1	4,81**
Отношение вариации между группами к вариации внутри групп: Экстраролевое трудовое поведение		
E-ratio = $\eta_{x_{bg}}/\eta_{x_{wg}}$	0,51 [†]	0,21 [†]
F-ratio = $E^2/(N - J/J - 1)$	0,75	0,18
Отношение вариации между группами к вариации внутри групп: Идентификация с рабочей группой		
E-ratio = $\eta_{y_{bg}}/\eta_{y_{wg}}$	0,56 [†]	0,07 [†]
F-ratio = $E^2/(N - J/J - 1)$	0,62	1,67
Вывод	Части	Недоступно

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; † $\theta^\circ \geq 15^\circ$; †† $\theta^\circ \geq 30^\circ$

поведения работник мог получить либо премию в размере месячного оклада, либо не получить ее вовсе.

3. Отличий между мужчинами и женщинами в уровне экстраролевого поведения обнаружено не было, но пол оказывал значимое влияние на связь экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой. Эта связь у женщин оказалась более тесной. Частота экстраролевого поведения в случае низкой и высокой идентификации с рабочей группой у мужчин отличалась гораздо меньше, чем у женщин.

4. Опрос работников отечественных предприятий показал, что если идентификация высока как с рабочей группой, так и с организацией, уровень экстраролевого поведения будет даже ниже, чем когда она высока только с одним объектом идентификации. Обнаруженное антагонистическое отношение идентификации с двумя объектами контрастирует с данными в зарубежных исследованиях.

5. Один и тот же компонент идентификации положительно связан с одними формами экстраролевого поведения и отрицательно с другими. Так, работники считающие себя похожими на других членов своих рабочих групп (высокий показатель шкалы «самостереотипизация»), будут чаще помогать коллегам, но реже вносить рациональные предложения.

6. Вопросы о воспринимаемой целостности рабочей группы, которые задавались респондентам, вызвали у них повышение уровня идентификации как с рабочей группой, так и с организацией, этот эффект имел среднюю интенсивность для идентификации, но это не привело к значимому изменению показателя экстраролевого поведения.

7. Связь экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой была исследована на уровне рабочих групп и уровне организаций с использованием процедуры многоуровневого моделирования. Мы пришли к выводу, что работники в рабочих группах очень отличаются друг от друга. Характер этой связи позволяет утверждать, что сравнение работников между собой в рабочих группах является валидным и надежным способом, а сравнение рабочих групп с использованием средних — нет. Все различия в измеряемых переменных лежат внутри группы, таким образом, работник скорее всего найдет похожего на себя по соотношению идентификации и экстраролевого поведения в другой рабочей группе, чем в собственной.

Заключение

Современные организации становятся “полигоном” для эмпирического изучения социально-психологической феноменологии группы и ее динамики. На наш взгляд, исследование классической социально-психологической проблематики в контексте организации имеет очевидные преимущества: могут исследоваться реальные группы, работники которых вовлечены в решение общественно значимых задач; совместная деятельность как интегратор группы может быть исследована на примере конкретных форм и проявлений трудового поведения, влияющих на эффективность деятельности, иерархическая структура организации позволяет рассматривать феномены на нескольких уровнях, в том числе с помощью новых методов, таких как многоуровневое моделирование.

Проблема психологической привязанности индивида к социальной группе не теряет своей актуальности. Можно выделить несколько конкурирующих подходов, которые при разработке этой проблемы оперируют следующими понятиями: идентификация, приверженность и воспринимаемая целостность. Основная масса исследований в социальной психологии выполнена в рамках перечисленных подходов по отдельности. Критический анализ и их сравнение позволяют интегрировать накопленные знания о связи индивида с группой и выявить мультипликативный эффект этих психологических конструктов. Организационная идентификация и идентичность проявляются в осознании групповой принадлежности, принятии сотрудником целей и ценностей организации как своих собственных. Воспринимаемая целостность — это свойство группы или социального объекта, имплицитно приписываемое ему при его восприятии, не являющееся его объективной характеристикой, но запускающее процесс самокатегоризации и идентификации в случае восприятия своей группы или процесс дезиндентификации в случае чужой группы. Таким образом, мы можем утверждать, что воспринимаемая целостность является одним из предикторов возникновения идентификации с социальной группой и это справедливо в том числе и для организации.

Анализ литературы показал, что существует достаточно большое количество исследований по тематике организационной идентификации, приверженности и экстраролевого поведению. Воспринимаемой целостности, напротив, еще только предстоит найти свое место в организационно-психологических исследованиях отечественных и зарубежных предприятий. Для выполнения задачи по усилению актуализации идентификации с двумя объектами нами была разработана вербальная методика на воспринимаемую целостность рабочей группы/организации в целом. Воздействие, которое задаваемые вопросы производили на идентификацию работника, было средним по силе, разработанную методику можно использовать для проведения исследований идентификации с рабочей группой, организацией и, возможно, с другими социальными группами.

Данные нашего исследования обнаружили низкую идентификацию работников отечественных предприятий со своими организациями и рабочими группами в сравнении с их зарубежными коллегами. Этому факту мы не нашли удовлетворительного объяснения. Сейчас для мирового научного сообщества доступно критически малое количество сведений, подкрепленных эмпирическими данными, об идентификации работников российских предприятий (это касается как идентификации с рабочей группой, так и идентификации с организацией в целом), поэтому наше исследование вносит вклад в область исследования организационной идентификации.

В иерархических организациях сотрудник является членом одной из рабочих групп, поэтому кроме привязанности к организации в целом мы можем говорить об идентификации с конкретной рабочей группой. Работники отечественных предприятий сильнее привязаны к своим рабочим группам, которые обладают большей воспринимаемой целостностью, чем к организации. Эти данные подтверждают важную роль идентификации с рабочей группой, которая уже была выявлена во многих зарубежных и некоторых отечественных исследованиях. Дифференциация фокусов или объектов идентификации поддерживает точку зрения о сложности феномена идентификации, который состоит из нескольких связанных между собой идентичностей (проявляется множественная идентичность). Рабочую группу следует рассматривать как психологическую группу, обладающую большей воспринимаемой целостностью, которая запускает процессы долгосрочного

социального влияния, усиливающие идентичность. Принимая во внимание этот факт, а также наличие множественных (и нередко конфликтующих) организационных идентичностей сотрудников, мы приходим к выводу, что значимые для работников рабочие группы и организацию в целом как фокусы идентификации необходимо рассматривать вместе, а не по отдельности.

Результаты нашего исследования наглядно показывают преимущества рассмотрения идентификации как многокомпонентного феномена одновременно в двух фокусах: идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом. Во-первых, вместе они предсказывают экстраролевое поведение точнее, чем по отдельности. Во-вторых, они не просто взаимосвязаны, но взаимодействуют между собой. Взаимодействие идентификации с несколькими объектами одновременно сейчас является одним из наиболее перспективных направлений исследования. Нами был обнаружен значимый эффект от взаимодействия идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом. Еще более удивительным оказался тот факт, что эффект от их взаимодействия оказался антагонистическим. Обнаруженный эффект, подтвержденный эмпирическими и статистическими методами, противоречит идее о том, что идентификация с рабочей группой и идентификация с организацией независимы друг от друга и обязательно усиливают действие одна другой. Это позволяет сформулировать предположение, о том, что идентификация с рабочей группой и идентификация с организацией соотносятся между собой не как иерархические, уровневые структурные элементы идентичности (не влияющие друг на друга), а как пересекающиеся или даже нераздельные комбинации идентичностей.

Интерес к конструкторам, объясняющим связь индивида и социальной группы, обусловлен тем, что они вызывают различные, преимущественно полезные, просоциальные формы поведения и предсказывают эффективность в решении задач, которые не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Один из примеров такого организационного поведения — экстраролевое поведение в организации, изучение которого в теоретическом плане велось параллельно в 1980-е годы в отечественной и зарубежной психологии, но предмет пристального эмпирического изучения в отечественной психологии стало совсем недавно.

Изучение экстраролевого поведения позволило по-новому взглянуть на один из важнейших критериев организационного поведения — индивидуальную и групповую эффективность. Использование экстраролевого поведения в системе оценки персонала кажется нам уместным по ряду причин: это поведение чаще всего не оплачивается дополнительно (что подтвердилось в нашем исследовании), а значит его распространение не несет для организаций дополнительных издержек; его формы относительно универсальны и не специфичны для какой-то одной профессии (оно может проявляться как у учителей, так и у рабочих на заводе), поэтому его достаточно просто фиксировать. Экстраролевые формы трудового поведения в организации, “выходящие за рамки” формальных должностных инструкций, ролевых ожиданий самого работника и его коллег, стали предметом нашего изучения.

Оказалось, что руководители склонны проявлять экстраролевое поведение чаще своих подчиненных. Точнее всего это поведение предсказывал стаж, до этого стаж включался в модели только как контрольная переменная, но структура российского рынка труда предоставляет уникальную возможность (часто люди работают в одной организации всю жизнь) исследовать связь длительности стажа и экстраролевого поведения. Эффект роста экстраролевого поведения в зависимости от стажа показывает, что на изменение частоты экстраролевых действий требуются годы.

По отдельности идентификация с рабочей группой и с организацией предсказывали *усиление* экстраролевого поведения, но их совместный рост приводил к незначительному *снижению* от ожидаемого уровня экстраролевого поведения. Значение этого эффекта для понимания множественной идентичности приведено выше. Сам же этот эффект нуждается в дальнейшей репликации, проверке, а также в поиске и уточнении его причин. Вероятными кандидатам на объяснение обнаруженного нами эффекта кажутся следующие механизмы:

– Организация в целом и рабочая группа (как небольшая организационная единица) могут быть конфликтующими объектами в системе идентичности работника, например, различие в целях и ценностях рабочих групп и организации.

– Ролевой конфликт или ролевая неопределенность, связанная с высоким уровнем идентификации с обоими объектами.

– Стремление экономить когнитивные ресурсы может мешать каждый раз заново выбирать группу с которой осуществлять “социальный обмен”, на благо которой стоит действовать. Такой выбор может быть достаточно затратным с точки зрения когнитивных, мотивационных и эмоциональных ресурсов, поэтому, работники могут его избегать.

– Возможно для проявления последствий идентификации необходим ее оптимальный, средний уровень (по аналогии с законом Йеркса-Додсона). Если идентификация основывается на мотивации сохранять позитивную Я-концепцию, то слишком высокий ее уровень может быть вреден.

Обнаруженный эффект негативного взаимодействия между высокой идентификацией с рабочей группой и высокой идентификацией с организацией подсказывает как разрабатывать меры по повышению организационной идентификации. Например, при выборе программ развития персонала отдавать предпочтение программам повышения идентификации именно с рабочей группой, а не идентификации с организацией, или с двумя объектами одновременно, используя выявленный эффект негативного взаимодействия идентификации с разными объектами в практике психологической работы в современных отечественных организациях.

Таким образом, проведенное исследование обнаружило более сложный характер связи привязанности работников к различным группам в организации и их добровольного поведения на благо организации, чем это казалось ранее, кроме этого, позволило наметить некоторые новые перспективы в понимании эффективности работника, рабочей группы, организации; исследовании эмерджентных и агрегированных свойств социальных групп.

Список литературы

1. Агадуллина Е.Р. Взаимосвязь воспринимаемой целостности группы и групповой активности / Е.Р. Агадуллина, М.В. Котова // Вестник Московского университета Серия 14: Психология. – 2012. – № 1. – С. 97-105.
2. Агадуллина Е.Р. Категоризация социальных групп / Е.Р. Агадуллина // Ученые записки Казанского государственного университета. – 2008. – Т. 150. – № 3. – С. 7-14.
3. Агадуллина Е.Р. Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке / Е.Р. Агадуллина, А.В. Ловаков // Психология Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. – № 4. – С. 143-157.
4. Агадуллина Е.Р. Понятие «целостности» социальной группы / Е.Р. Агадуллина // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2010. – Т. 7. – № 2. – С. 7-20.
5. Андреева Г.М. Психология социального познания. Учебное пособие / Г.М. Андреева. – Аспект-Пресс, 2000. – 288 с.
6. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Аспект Пресс, 2009. – 368 с.
7. Асмолов А.Г. Историко-эволюционный подход к пониманию личности: проблемы и перспективы исследования / А.Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 1986. – Т. 1. – С. 28-40.
8. Горбатенко А.С. Социально-психологические детерминанты включения нового индивида в группу / А.С. Горбатенко // Вопросы психологии. – 1982. – № 3. – С. 99-104.
9. Гулевич О.А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия / О.А. Гулевич // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 3. – С. 2-17.
10. Гулевич О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы / О.А. Гулевич // Организационная психология. – 2014. – Т. 3. – № 4. – С. 1-10.
11. Дик Р.в. Преданность и идентификация с организацией / Р.в. Дик. – Гуманитарный центр, 2006. – 142 с.

12. Донцов А.И. Проблема развития коллектива / А.И. Донцов // Психология коллектива: методологические проблемы исследования. – Изд-во МГУ, 1984а. – Вып. 6. – С. 158-190.
13. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – Изд-во МГУ, 1979. – 127 с.
14. Донцов А.И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования / А.И. Донцов. – Изд-во МГУ, 1984б. – 208 с.
15. Журавлев А.Л. Психологические особенности коллективного субъекта / А.Л. Журавлев // Проблема субъекта в психологической науке. – Академический проект, 2002. – С. 133-150.
16. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – Флинта, 2000. – 647 с.
17. Иванова Н.Л. Психологическая структура социальной идентичности / Н.Л. Иванова. – ЯГУ им. П. Г. Демидова, 2003. – 399 с.
18. Иванова Н.Л. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности: Монография / Н.Л. Иванова, Е.В. Конева. – Ярославль: МАПН–ЯрГУ, 2003. – 132 с.
19. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : Учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей / В.Л. Иноземцев. – Логос, 2000. – 302 с.
20. Климов А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности / А.А. Климов // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2013. – Т. 6. – № 31. – С. 8-8.
21. Климов А.А. Восприятие целостности рабочей группы и организации как предикторы гражданского поведения в организации / А.А. Климов // Психология Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – Т. 12. – № 1. – С. 131-144.
22. Климов А.А. Поток и жизнестойкость в организации / А.А. Климов // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 2. – С. 71-78.
23. Климов А.А. Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы / А.А. Климов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – Т. 6. – № 36. – С. 253-269.

24. Липатов С.А. Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии / С.А. Липатов, А.В. Ловаков // Национальный психологический журнал. – 2010. – Т. 1. – № 3. – С. 70-75.

25. Ловаков А.В. Современные тенденции в исследованиях организационной идентификации. Психологические проблемы современного бизнеса / А.В. Ловаков // Психологические проблемы современного бизнеса / ред. В.А. Штроо, Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова. – Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. – С. 135-159.

26. Немов Р.С. Сверхнормативная деятельность как выражение активной социальной позиции коллектива и личности / Р.С. Немов // Вопросы психологии. – 1985. – № 4. – С. 93-101.

27. Панкин А.И. Психологические исследования проявлений эмоциональной идентификации личности в коллективе: Автореф. канд. дис. / А.И. Панкин. – 1975. – 20 с.

28. Панкратова А.А. Особенности эмоционального интеллекта у представителей российской и азербайджанской культур / А.А. Панкратова, Е.Н. Осин, Д.В. Люсин // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2013. – Т. 6. – № 31. – С. 11.

29. Патырбаева К.В. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева. – Перм. гос. нац. иссл. ун-т., 2012. – 250 с.

30. Петровский А.В. Методологические проблемы исследования психологии коллектива / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 175-177.

31. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования межличностных отношений и традиционная психология малых групп в их принципиальных различиях / А.В. Петровский // Психологическая теория коллектива. – Педагогика, 1979. – С. 197-218.

32. Петровский А.В. «Решетка противостояния позиций» как принцип диагностики уровня развития межличностных отношений / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1985. – № 2. – С. 32-39.

33. Петровский В.А. Деятельностное опосредствование межличностных отношений: феномены, сущность / В.А. Петровский // Социальная психология и общество. – 2011. – № 1. – С. 5-16.

34. Петровский В.А. К психологии активности личности / В.А. Петровский // Вопросы психологии. – 1975. – Т. 3. – С. 26-38.
35. Петровский В.А. Человек над ситуацией / В.А. Петровский. – Смысл, 2010. – 559 с.
36. Петровский В.А. Эмоциональная идентификация в группе и способ ее выявления / В.А. Петровский // К вопросу о диагностике личности в группе. – 1973. – С. 69-78.
37. Петровский В.А. «Мотив границы»: знаковая природа влечения / В.А. Петровский // Мир психологии. – 2008. – № 4. – С. 10-26.
38. Психологическая теория коллектива / ред. А.В. Петровский. – Педагогика, 1979. – 240 с.
39. Ребзуев Б.Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения / Б.Г. Ребзуев // Психология Журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 6. – № 1. – С. 3-57.
40. Ребзуев Б.Г. Эмпирическая проверка описательной модели трудового поведения. Психология труда и организационная психология: сборник научных и методических материалов кафедры «Организационная психология» РГПУ им. А.И.Герцена. Вып. 1 / Б.Г. Ребзуев // ред. Л.В. Винокурова, Ю.В. Макарова. – 2014. – С. 67-96.
41. Соколова Е.Т. Шок от столкновения с социокультурной неопределенностью: клинический взгляд / Е.Т. Соколова // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2015. – Т. 8. – № 40. – С. 5.
42. Сушков И.Р. Социально-психологическая теория Дж. Тернера / И.Р. Сушков // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 3. – С. 115-125.
43. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с.
44. Ширяева А.С. Феномен сверхнормативного поведения личности в отечественной и зарубежной психологии / А.С. Ширяева // Вестник КРАУНЦ Гуманитарные науки. – 2011. – Т. 18. – № 2. – С. 34-44.
45. Штроо В.А. Защитные механизмы групповой динамики в организационном контексте / В.А. Штроо // Психология Журнал Высшей школы экономики. – 2007. – Т. 4. – № 1. – С. 151-157.
46. Штроо В.А. Исследование групповых защитных механизмов / В.А. Штроо // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 5-15.

47. Эшфорт Б. Теория социальной идентичности в контексте организации / Б. Эшфорт, Э. Маил // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 4-27.
48. Adoyo P.O. Influence of socialization on commitment and identification of outsourced employees in companies listed at the nairobi securities exchange (nse)-kenya / P.O. Adoyo, M.D. Oima, P.I. Ochieng // International Journal of Education and Research. – 2014. – Vol. 2. – № 5. – P. 223-232.
49. Ahearne M. Antecedents and Consequences of Customer-Company Identification: Expanding the Role of Relationship Marketing. / M. Ahearne, C.B. Bhattacharya, T. Gruen // Journal of Applied Psychology. – 2005. – Vol. 90. – № 3. – P. 574-585.
50. Allen N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P. Meyer // Journal of Occupational Psychology. – 1990. – Vol. 63. – № 1. – P. 1-18.
51. Allen T.D. Rewarding Good Citizens: The Relationship Between Citizenship Behavior, Gender, and Organizational Rewards / T.D. Allen // Journal of Applied Social Psychology. – 2006. – Vol. 36. – № 1. – P. 120-143.
52. Allen T.D. The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment / T.D. Allen, M.C. Rush // Journal of Applied Psychology. – 1998. – Vol. 83. – № 2. – P. 247.
53. Arrow H. Membership dynamics in groups at work: A theoretical framework / H. Arrow, J.E. McGrath // Research in organizational behavior. – 1995. – Vol. 17. – P. 373-373.
54. Ashforth B.E. Climate formation: Issues and extensions / B.E. Ashforth // Academy of Management Review. – 1985. – Vol. 10. – № 4. – P. 837-847.
55. Ashforth B.E. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions / B.E. Ashforth, S.H. Harrison, K.G. Corley // Journal of Management. – 2008. – Vol. 34. – № 3. – P. 325-374.
56. Ashforth B.E. Social Identity Theory and the Organization / B.E. Ashforth, F. Mael // The Academy of Management Review. – 1989. – Vol. 14. – № 1. – P. 20-39.
57. Bartel C.A. Identity and the Modern Organization / C.A. Bartel, S. Blader, A. Wrzesniewski. – Taylor & Francis, 2012. – 304 p.

58. Bell B.S. Three Conceptual Themes for Future Research on Teams / B.S. Bell, S.W. Kozlowski // *Industrial and Organizational Psychology*. – 2012. – Vol. 5. – № 1. – P. 45-48.
59. Bergami M. Selfcategorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization / M. Bergami, R.P. Bagozzi // *British Journal of Social Psychology*. – 2000. – Vol. 39. – № 4. – P. 555-577.
60. Bergeron D.M. Organizational Citizenship Behavior and Career Outcomes: The Cost of Being a Good Citizen / D.M. Bergeron et al. // *Journal of Management*. – 2013. – Vol. 39. – № 4. – P. 958-984.
61. Blader S.L. Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. / S.L. Blader, T.R. Tyler // *Journal of Applied Psychology*. – 2009. – Vol. 94. – № 2. – P. 445-464.
62. Blau P.M. *Exchange and Power in Social Life* / P.M. Blau. – Wiley, 1964.
63. Bliese P.D. Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability. Multilevel theory, research, and methods in organizations / P.D. Bliese // *Multilevel theory, research, and methods in organizations* / eds. K.J. Klein, S.W. Kozlowski. – Jossey-Bass, 2000. – P. 349-381.
64. Boldry J.G. Measuring the Measures: A Meta-Analytic Investigation of the Measures of Outgroup Homogeneity / J.G. Boldry, L. Gaertner, J. Quinn // *Group Processes & Intergroup Relations*. – 2007. – Vol. 10. – № 2. – P. 157-178.
65. Bolino M.C. Exploring the dark side of organizational citizenship behavior / M.C. Bolino et al. // *Journal of Organizational Behavior*. – 2012. – Vol. 34. – № 4. – P. 542-559.
66. Bowler W.M. Relational Correlates of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Network Perspective. / W.M. Bowler, D.J. Brass // *Journal of Applied Psychology*. – 2006. – Vol. 91. – № 1. – P. 70-82.
67. Brewer M.B. Dynamic Entitativity: Perceiving Groups as Actors / M.B. Brewer, Y. Hong, Q. Li // *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism* / eds. V. Yzerbyt, C.M. Judd, O. Corneille. – Psychology Press, 2004. – P. 25-38.
68. Brief A.P. Prosocial organizational behaviors / A.P. Brief, S.J. Motowidlo // *Academy of Management Review*. – 1986. – Vol. 11. – № 4. – P. 710-725.

69. Brown A.D. Identities and Identity Work in Organizations / A.D. Brown // *International Journal of Management Reviews*. – 2014. – Vol. 17. – № 1. – P. 20-40.
70. Brown M.E. Identification and some conditions of organizational involvement / M.E. Brown // *Administrative Science Quarterly*. – 1969. – Vol. 15. – № 3. – P. 346-355.
71. Brown T.A. *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* / T.A. Brown. – Guilford Publications, 2015. – 462 p.
72. Campbell D.T. Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities / D.T. Campbell // *Behavioral science*. – 1958. – Vol. 3. – № 1. – P. 14-25.
73. Capozza D. *Social Identity Processes: Trends in Theory and Research* / D. Capozza, R. Brown. – SAGE Publications, 2000. – 240 p.
74. Carpenter S. The Relation between Allocentrism and Perceptions of Ingroups / S. Carpenter, P. Radhakrishnan // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2002. – Vol. 28. – № 11. – P. 1528-1537.
75. Carron A.V. Cohesion: Conceptual and Measurement Issues / A.V. Carron, L.R. Brawley // *Small Group Research*. – 2000. – Vol. 31. – № 1. – P. 89-106.
76. Carron A.V. Using Consensus as a Criterion for Groupness: Implications for the Cohesion–Group Success Relationship / A.V. Carron et al. // *Transcultural Psychiatry*. – 2004. – Vol. 35. – № 4. – P. 466-491.
77. Castano E. I Belong, therefore, I Exist: Ingroup Identification, Ingroup Entitativity, and Ingroup Bias / E. Castano et al. // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2002a. – Vol. 28. – № 2. – P. 135-143.
78. Castano E. Protecting the ingroup stereotype: Ingroup identification and the management of deviant ingroup members / E. Castano et al. // *British Journal of Social Psychology*. – 2002b. – Vol. 41. – № 3. – P. 365-385.
79. Castano E. The Perception of the Other in International Relations: Evidence for the Polarizing Effect of Entitativity / E. Castano, S. Sacchi, P.H. Gries // *Political Psychology*. – 2002. – Vol. 24. – № 3. – P. 449-468.
80. Castano E. We are one and I like it: The impact of ingroup entitativity on ingroup identification / E. Castano, V. Yzerbyt, D. Bourguignon // *European Journal of Social Psychology*. – 2003. – Vol. 33. – № 6. – P. 735-754.

81. Castano E. Who May Enter? The Impact of In-Group Identification on In-Group/Out-Group Categorization / E. Castano et al. // *Journal of Experimental Social Psychology*. – 2002c. – Vol. 38. – № 3. – P. 315-322.

82. Chan D. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. / D. Chan // *Journal of Applied Psychology*. – 1998. – Vol. 83. – № 2. – P. 234-246.

83. Chang A. A Multidimensional Approach to the Group Cohesion-Group Performance Relationship / A. Chang et al. // *Small Group Research*. – 2001. – P. 379-405.

84. Chen Y. Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance / Y. Chen, S. Chi, R. Friedman // *Journal of occupational and organizational psychology*. – 2013. – Vol. 86. – № 3. – P. 417-434.

85. Cheney G. Coming to terms with organizational identification and commitment / G. Cheney, P.K. Tompkins // *Central States Speech Journal*. – 1987. – Vol. 38. – № 1. – P. 1-15.

86. Christ O. When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers / O. Christ et al. // *British Journal of Educational Psychology*. – 2003. – Vol. 73. – № 3. – P. 329-341.

87. Cikara M. The Neuroscience of Intergroup Relations: An Integrative Review / M. Cikara, J.J. Van Bavel // *Perspectives on Psychological Science*. – 2014. – Vol. 9. – № 3. – P. 245-274.

88. Cohen J. A power primer / J. Cohen // *Psychological Bulletin*. – 1992. – Vol. 112. – № 1. – P. 155-159.

89. Costello A.B. Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis / A.B. Costello, J.W. Osborne // *Practical Assessment, Research & Evaluation*. – 2005. – Vol. 10. – № 7. – P. 1-9.

90. Crawford M.T. Entitativity, identity, and the fulfilment of psychological needs / M.T. Crawford, L. Salaman // *Journal of Experimental Social Psychology*. – 2012. – Vol. 48. – № 3. – P. 726-730.

91. Crawford M.T. Perceived entitativity, stereotype formation, and the interchangeability of group members. / M.T. Crawford, S.J. Sherman, D.L. Hamilton

// Journal of personality and social psychology. – 2002. – Vol. 83. – № 5. – P. 1076-1094.

92. Cropanzano R. Three roads to organizational justice. Research in Personnel and Human Resources Management. Vol. 20 / R. Cropanzano et al. – Emerald Group Publishing Limited, 2001. – 1-113 p.

93. Crump S.A. Group entitativity and similarity: Their differing patterns in perceptions of groups / S.A. Crump et al. // European Journal of Social Psychology. – 2010. – Vol. 40. – № 7. – P. 1212-1230.

94. Dansereau F. Avoiding the “Fallacy of the Wrong Level”: A Within and between Analysis (WABA) Approach / F. Dansereau // Group & Organization Management. – 2006. – Vol. 31. – № 5. – P. 536-577.

95. Denson T.F. The Roles of Entitativity and Essentiality in Judgments of Collective Responsibility / T.F. Denson et al. // Group Processes & Intergroup Relations. – 2006. – Vol. 9. – № 1. – P. 43-61.

96. Dick R. van. Category salience and organizational identification / R. van Dick et al. // Journal of occupational and organizational psychology. – 2011. – Vol. 78. – № 2. – P. 273-285.

97. Dick R. van. Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour / R. van Dick et al. // British Journal of Management. – 2006. – Vol. 17. – № 4. – P. 283-301.

98. Dick R. van. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior / R. van Dick et al. // Journal of Vocational Behavior. – 2008. – Vol. 72. – № 3. – P. 388-399.

99. Dick R. van. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter? / R. van Dick et al. // Journal of occupational and organizational psychology. – 2004. – Vol. 77. – № 2. – P. 171-191.

100. Dickson M.W. Systematic variation in organizationally-shared cognitive prototypes of effective leadership based on organizational form / M.W. Dickson, C.J. Resick, P.J. Hanges // The Leadership Quarterly. – 2006. – Vol. 17. – № 5. – P. 487-505.

101. Dunlop W.L. Does similarity make a difference? Predicting cohesion and attendance behaviors within exercise group settings. / W.L. Dunlop, M.R. Beauchamp // Group Dynamics: Theory, Research, and Practice. – 2011. – Vol. 15. – № 3. – P. 258-266.

102. Edwards M.R. Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure / M.R. Edwards, R. Peccei // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2007. – Vol. 16. – № 1. – P. 25-57.
103. Ehrhart M.G. Organizational Citizenship Behavior in Work Groups: A Group Norms Approach. / M.G. Ehrhart, S.E. Naumann // *Journal of Applied Psychology*. – 2004. – Vol. 89. – № 6. – P. 960-974.
104. Emmerik I.H. Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour / I.H. Emmerik, I.M. Jawahar, T.H. Stone // *Work & Stress*. – 2005. – Vol. 19. – № 1. – P. 93-100.
105. Erkutlu H. The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors / H. Erkutlu // *Leadership & Organization Development Journal*. – 2011. – Vol. 32. – № 6. – P. 532-554.
106. Fischer R. Commitment across cultures: A meta-analytical approach / R. Fischer, A. Mansell // *Journal of international business studies*. – 2009. – Vol. 40. – № 8. – P. 1339-1358.
107. Floyd F.J. Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments / F.J. Floyd, K.F. Widaman // *Psychological assessment*. – 1995. – Vol. 7. – № 3. – P. 286-299.
108. Fuentes Ávila M. La indagación de los niveles de desarrollo del grupo a través de la metódica N.D. / M. Fuentes Ávila // *Revista Cubana de Psicología*. – 1986. – Vol. 3. – P. 17-29.
109. Gaertner L. Perceived ingroup entitativity and intergroup bias: An interconnection of self and others / L. Gaertner, J. Schopler // *European Journal of Social Psychology*. – 1998. – Vol. 28. – № 6. – P. 963-980.
110. Gautam T. Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal / T. Gautam et al. // *Asian Journal of Social Psychology*. – 2005. – Vol. 8. – № 3. – P. 305-314.
111. Gautam T. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts / T. Gautam, R. van Dick, U. Wagner // *Asian Journal of Social Psychology*. – 2004. – Vol. 7. – № 3. – P. 301-315.
112. George J.M. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. / J.M. George, A.P. Brief // *Psychological Bulletin*. – 1992. – Vol. 112. – № 2. – P. 310-329.

113. George J.M. Organizational Spontaneity in Context / J.M. George, G.R. Jones // Human performance. – 1997. – Vol. 10. – № 2. – P. 153-170.
114. Hackman J.R. Group process and group effectiveness: A reappraisal. Group processes / J.R. Hackman, C.G. Morris // ed. L. Berkowitz. – Academic Press, 1978. – P. 57-66.
115. Hamilton D.L. A group by any other name—The role of entitativity in group perception / D.L. Hamilton, S.J. Sherman, L. Castelli // European review of social psychology. – 2002. – Vol. 12. – № 1. – P. 139-166.
116. Hamilton D.L. Understanding the complexities of group perception: broadening the domain / D.L. Hamilton // European Journal of Social Psychology. – 2007. – Vol. 37. – № 6. – P. 1077-1101.
117. Haslam N. Psychological Essentialism, Implicit Theories, and Intergroup Relations / N. Haslam et al. // Group Processes & Intergroup Relations. – 2006. – Vol. 9. – № 1. – P. 63-76.
118. Haslam S.A. Psychology in Organizations / S.A. Haslam. – SAGE Publications Limited, 2004. – 306 p.
119. He H. Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research / H. He, A.D. Brown // Group & Organization Management. – 2013. – Vol. 38. – № 1. – P. 3-35.
120. Heilman M.E. Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior. / M.E. Heilman, J.J. Chen // Journal of Applied Psychology. – 2005. – Vol. 90. – № 3. – P. 431-441.
121. Henderson D.J. Leader-member exchange, differentiation, and psychological contract fulfillment: A multilevel examination. / D.J. Henderson et al. // Journal of Applied Psychology. – 2008. – Vol. 93. – № 6. – P. 1208-1219.
122. Hoffman B.J. Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. / B.J. Hoffman et al. // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92. – № 2. – P. 555-566.
123. Hogg M.A. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts / M.A. Hogg, D.I. Terry // Academy of Management Review. – 2000. – Vol. 25. – № 1. – P. 121-140.
124. Hogg M.A. Uncertainty, entitativity, and group identification / M.A. Hogg et al. // Journal of Experimental Social Psychology. – 2007. – Vol. 43. – № 1. – P. 135-142.

125. Hooper D.T. Beyond personal Leader–Member Exchange (LMX) quality: The effects of perceived LMX variability on employee reactions / D.T. Hooper, R. Martin // *The Leadership Quarterly*. – 2008. – Vol. 19. – № 1. – P. 20-30.
126. Horn J.L. A rationale and test for the number of factors in factor analysis / J.L. Horn // *Psychometrika*. – 1965. – Vol. 30. – № 2. – P. 179-185.
127. Hu L.t. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives / L.t. Hu, P.M. Bentler // *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. – 1999. – Vol. 6. – № 1. – P. 1-55.
128. Ilies R. Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis. / R. Ilies, J.D. Nahrgang, F.P. Morgeson // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – Vol. 92. – № 1. – P. 269-277.
129. Ivancevich J.M. Organizational behavior and management. Vol. 9 / J.M. Ivancevich, M.T. Matteson, R. Konopaske. – McGraw-Hill New York, NY, 2002.
130. Jackson J.W. Intergroup Attitudes as a Function of Different Dimensions of Group Identification and Perceived Intergroup Conflict / J.W. Jackson // *Self and identity*. – 2010. – Vol. 1. – № 1. – P. 11-33.
131. Jans L. The Induction of Shared Identity: The Positive Role of Individual Distinctiveness for Groups / L. Jans, T. Postmes, V. Zee // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2011. – Vol. 37. – № 8. – P. 1130-1141.
132. Judge T.A. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. / T.A. Judge et al. // *Psychological Bulletin*. – 2001. – Vol. 127. – № 3. – P. 376-407.
133. Kane R.E. Differential effects of identification on extra-role behavior / R.E. Kane, M.J. Magnusen, P.L. Perrewé // *Career Development International*. – 2012. – Vol. 17. – № 1. – P. 25-42.
134. Kashima Y. Culture, essentialism, and agency: are individuals universally believed to be more real entities than groups? / Y. Kashima et al. // *European Journal of Social Psychology*. – 2005. – Vol. 35. – № 2. – P. 147-169.
135. Katz D. *The Social Psychology of Organizations* / D. Katz, R.L. Kahn. – John Wiley & Sons Inc, 1978. – 838 p.
136. Kidwell R.E. Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individuals / R.E. Kidwell // *Journal of Management*. – 1997. – Vol. 23. – № 6. – P. 775-793.

137. Klein H. The effectiveness of an organizational level orientation training program in the socialization of new hires / H. Klein, N. Weaver // *Personnel Psychology*. – 2000. – Vol. 53. – № 1. – P. 47-66.

138. Klein K.J. From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research / K.J. Klein, S.W. Kozlowski // *Organizational Research Methods*. – 2000. – Vol. 3. – № 3. – P. 211-236.

139. Klimov A.A. Extra-role performance behavior of teachers: the role of identification with the team, of experience and of the school as an educational organization / A.A. Klimov // *Economic and social changes: facts, trends, forecast / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2014. – № 6 (36). – P. 253-269.

140. Knippenberg D. Foci and correlates of organizational identification / D. Knippenberg, E. Schie // *Journal of occupational and organizational psychology*. – 2000. – Vol. 73. – № 2. – P. 137-147.

141. Knippenberg D. van. Work motivation and performance: A social identity perspective / D. van Knippenberg // *Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 49. – № 3. – P. 357-371.

142. Konovsky M.A. Citizenship behavior and social exchange / M.A. Konovsky, S.D. Pugh // *Academy of Management Journal*. – 1994. – Vol. 37. – № 3. – P. 656-669.

143. Leach C.W. Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. / C.W. Leach et al. // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2008. – Vol. 95. – № 1. – P. 144-165.

144. Lenth R.V. Some practical guidelines for effective sample size determination / R.V. Lenth // *American Statistician*. – 2001. – Vol. 55. – № 3. – P. 187-193.

145. LePine J.A. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. / J.A. LePine, L. Van Dyne // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86. – № 2. – P. 326-336.

146. Levine J.M. *Encyclopedia of group processes and intergroup relations* / J.M. Levine, M.A. Hogg. – Sage Publications, Inc, 2010. – 998 p.

147. Lickel B. Varieties of groups and the perception of group entitativity. / B. Lickel et al. // *Journal of personality and social psychology*. – 2000. – Vol. 78. – № 2. – P. 223-246.

148. Liden R.C. Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: implications for individual and group performance / R.C. Liden et al. // *Journal of Organizational Behavior*. – 2006. – Vol. 27. – № 6. – P. 723-746.

149. MacKenzie S.B. Do citizenship behaviors matter more for managers than for salespeople? / S.B. MacKenzie, P.M. Podsakoff, J.B. Paine // *Journal of the Academy of Marketing Science*. – 1999. – Vol. 27. – № 4. – P. 396-410.

150. MacKenzie S.B. Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance / S.B. MacKenzie, P.M. Podsakoff, R. Fetter // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 1991. – Vol. 50. – № 1. – P. 123-150.

151. MacLean T.L. Navigating Multiple Identities Across Multiple Boundaries: A Cross-Level Model of Organizational Identification / T.L. MacLean, S.S. Webber // *Journal of Management Inquiry*. – 2015. – Vol. 24. – № 2. – P. 156-173.

152. Mael F. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification / F. Mael, B.E. Ashforth // *Journal of Organizational Behavior*. – 1992. – Vol. 13. – № 2. – P. 103-123.

153. Mannarini T. How Identification Processes and InterCommunity Relationships Affect Sense of Community / T. Mannarini, A. Rochira, C. Talò // *Journal of Community Psychology*. – 2012. – Vol. 40. – № 8. – P. 951-967.

154. Mannix E.A. What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations / E.A. Mannix, M.A. Neale // *Psychological Science in the Public Interest*. – 2005. – Vol. 6. – № 2. – P. 31-55.

155. Marinova S.V. Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles / S.V. Marinova, H. Moon, L. Van Dyne // *Human Relations*. – 2010. – Vol. 63. – № 10. – P. 1463-1485.

156. Meier C. Doing 'groupness' in a spatially distributed work group: The case of videoconferences at Technics / C. Meier // *Group communication in context: Studies of bona fide groups*. – 2003. – Vol. 2. – P. 367-397.

157. Meneses R. Criteria for Assessing the Level of Group Development (LGD) of Work Groups Groupness, Entitativity, and Groupality as Theoretical Perspectives / R. Meneses et al. // *Small Group Research*. – 2008. – Vol. 39. – № 4. – P. 492-514.

158. Meyer J.P. A three-component conceptualization of organizational commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // *Human resource management review*. – 1991. – Vol. 1. – № 1. – P. 61-89.

159. Miscenko D. Identity and identification at work / D. Miscenko, D.V. Day // *Organizational Psychology Review*. – 2015. – P. 1-33.

160. Moon H. The circumplex model and the future of organizational citizenship behavior research. *Handbook of organizational citizenship behavior* / H. Moon et al. // *Handbook of organizational citizenship behavior* / ed. D.L. Turnipseed. – Nova Science Publishers, Inc., 2005. – P. 3-23.

161. Moritz S.E. Levels of analysis issues in group psychology: Using efficacy as an example of a multilevel model. / S.E. Moritz, C.B. Watson // *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. – 1998. – Vol. 2. – № 4. – P. 285-298.

162. Morrison E.W. Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. / E.W. Morrison // *Academy of Management Journal*. – 1994. – Vol. 37. – № 6. – P. 1543-1567.

163. Motowidlo S.J. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. / S.J. Motowidlo, J.R. Van Scotter // *Journal of Applied Psychology*. – 1994. – Vol. 79. – № 4. – P. 475-480.

164. Mowday R.T. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // *Journal of Vocational Behavior*. – 1979. – Vol. 14. – № 2. – P. 224-247.

165. Oplatka I. Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior / I. Oplatka // *Educational Administration Quarterly*. – 2006. – Vol. 42. – № 3. – P. 385-423.

166. Organ D.W. A metaanalytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior / D.W. Organ, K. Ryan // *Personnel Psychology*. – 1995. – Vol. 48. – № 4. – P. 775-802.

167. Organ D.W. A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis / D.W. Organ // *Journal of Management*. – 1988. – Vol. 14. – № 4. – P. 547-557.

168. Organ D.W. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior / D.W. Organ, M. Konovsky // *Journal of Applied Psychology*. – 1989. – Vol. 74. – № 1. – P. 157-164.

169. Organ D.W. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time / D.W. Organ // *Human performance*. – 1997. – Vol. 10. – № 2. – P. 85-97.

170. Organ D.W. Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior / D.W. Organ, A. Lingl // *The Journal of social psychology*. – 1995. – Vol. 135. – № 3. – P. 339-350.

171. O'Reilly C. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior / C. O'Reilly, J. Chatman // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – Vol. 71. – № 3. – P. 492-499.

172. Penner L.A. Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior / L.A. Penner, A.R. Midili, J. Kegelmeyer // *Human performance*. – 1997. – Vol. 10. – № 2. – P. 111-131.

173. Podsakoff N.P. Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research / N.P. Podsakoff et al. // *Journal of Organizational Behavior*. – 2014. – Vol. 35. – № S1. – P. 87-119.

174. Podsakoff N.P. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. / N.P. Podsakoff et al. // *Journal of Applied Psychology*. – 2009. – Vol. 94. – № 1. – P. 122-141.

175. Podsakoff P.M. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research / P.M. Podsakoff et al. // *Journal of Management*. – 2000. – Vol. 26. – № 3. – P. 513-563.

176. Porter L.W. Behavior in organizations / L.W. Porter, E.E. Lawler, J.R. Hackman. – McGraw-Hill, 1975. – 561 p.

177. Postmes T. A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility / T. Postmes, S.A. Haslam, L. Jans // *British Journal of Social Psychology*. – 2012. – Vol. 52. – № 4. – P. 597-617.

178. Pratt M.G. Classifying managerial responses to multiple organizational identities / M.G. Pratt, P.O. Foreman // *Academy of Management Review*. – 2000. – Vol. 25. – № 1. – P. 18-42.

179. Ramarajan L. Past, Present and Future Research on Multiple Identities: Toward an Intrapersonal Network Approach / L. Ramarajan // *The Academy of Management Annals*. – 2014. – Vol. 8. – № 1. – P. 589-659.

180. Raub S. Does bureaucracy kill individual initiative? The impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry / S. Raub // *International Journal of Hospitality Management*. – 2008. – Vol. 27. – № 2. – P. 179-186.

181. Reicher S. The social identity approach in social psychology / S. Reicher, R. Spears, S.A. Haslam // *The Sage identities handbook*. – 2010. – P. 45-62.

182. Richter A.W. Boundary spanners' identification, intergroup contact, and effective intergroup relations / A.W. Richter et al. // *Academy of Management Journal*. – 2006. – Vol. 49. – № 6. – P. 1252-1269.

183. Riketta M. Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment / M. Riketta, R. van Dick // *Journal of Vocational Behavior*. – 2005. – Vol. 67. – № 3. – P. 490-510.

184. Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis / M. Riketta // *Journal of Vocational Behavior*. – 2005. – Vol. 66. – № 2. – P. 358-384.

185. Rioux S.M. The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. / S.M. Rioux, L.A. Penner // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86. – № 6. – P. 1306-1314.

186. Rosseel Y. lavaan: An R package for structural equation modeling / Y. Rosseel // *Journal of Statistical Software*. – 2012. – Vol. 42. – № 2. – P. 1-36.

187. Rubini M. Increasing Group Entitativity: Linguistic Intergroup Discrimination in the Minimal Group Paradigm / M. Rubini, S. Moscatelli, A. Palmonari // *Group Processes & Intergroup Relations*. – 2007. – Vol. 10. – № 2. – P. 280-296.

188. Rutchick A.M. Antecedents of entitativity in categorically and dynamically construed groups / A.M. Rutchick, D.L. Hamilton, J.D. Sack // *European Journal of Social Psychology*. – 2008. – Vol. 38. – № 6. – P. 905-921.

189. Rydell R.J. Implicit Theories About Groups and Stereotyping: The Role of Group Entitativity / R.J. Rydell et al. // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2007. – Vol. 33. – № 4. – P. 549-558.

190. Rydell R.J. Perceptions of entitativity and attitude change / R.J. Rydell, A.R. McConnell // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2005. – Vol. 31. – № 1. – P. 99-110.
191. Sanna L.J. Group research trends in social and organizational psychology: Whatever happened to intragroup research? / L.J. Sanna, C.D. Parks // *Psychological Science*. – 1997. – Vol. 8. – № 4. – P. 261-267.
192. Schilpzand M.C. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Cultural Value Orientations / M.C. Schilpzand et al. // *Management and Organization Review*. – 2013. – Vol. 9. – № 2. – P. 345-374.
193. Schneider B. The ASA framework: An update / B. Schneider, H.W. Goldstein, D.B. Smith // *Personnel Psychology*. – 1995. – Vol. 48. – № 4. – P. 747-773.
194. Sherman D.K. Perceived polarization: Reconciling ingroup and intergroup perceptions under uncertainty / D.K. Sherman, M.A. Hogg, A.T. Maitner // *Group Processes & Intergroup Relations*. – 2009. – Vol. 12. – № 1. – P. 95-109.
195. Smith C.A. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. / C.A. Smith, D.W. Organ, J.P. Near // *Journal of Applied Psychology*. – 1983. – Vol. 68. – № 4. – P. 653-663.
196. Smith L.G. Getting new staff to stay: the mediating role of organizational identification / L.G. Smith et al. // *British Journal of Management*. – 2012. – Vol. 23. – № 1. – P. 45-64.
197. Spector P.E. Introduction: The dark and light sides of organizational citizenship behavior / P.E. Spector // *Journal of Organizational Behavior*. – 2012. – Vol. 34. – № 4. – P. 540-541.
198. Spencer-Rodgers J. The central role of entitativity in stereotypes of social categories and task groups. / J. Spencer-Rodgers, D.L. Hamilton, S.J. Sherman // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2007. – Vol. 92. – № 3. – P. 369-388.
199. Spitzmuller M. Proactive and reactive helping: Contrasting the positive consequences of different forms of helping / M. Spitzmuller, L. Van Dyne // *Journal of Organizational Behavior*. – 2012. – Vol. 34. – № 4. – P. 560-580.
200. Stets J.E. Identity theory and social identity theory / J.E. Stets, P.J. Burke // *Social Psychology Quarterly*. – 2000. – P. 224-237.

201. Stone-Romero E.F. The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs / E.F. Stone-Romero, K. Alvarez, L.F. Thompson // *Human resource management review*. – 2009. – Vol. 19. – № 2. – P. 104-116.
202. Stoner J. The role of identity in extra-role behaviors: development of a conceptual model / J. Stoner, P.L. Perrewé, T.P. Munyon // *Journal of Managerial Psychology*. – 2011. – Vol. 26. – № 2. – P. 94-107.
203. Stryker S. The vitalization of symbolic interactionism / S. Stryker // *Social Psychology Quarterly*. – 1987. – Vol. 50. – № 1. – P. 83-94.
204. Svirydzenka N. Group entitativity and its perceptual antecedents in varieties of groups: A developmental perspective / N. Svirydzenka, F. Sani, M. Bennett // *European Journal of Social Psychology*. – 2010. – Vol. 40. – № 4. – P. 611-624.
205. Tajfel H. An integrative theory of intergroup conflict / H. Tajfel, J.C. Turner // *The social psychology of intergroup relations*. – 1979. – P. 33-47.
206. Tajfel H. Individuals and groups in social psychology / H. Tajfel // *British Journal of Social and Clinical Psychology*. – 1979. – Vol. 18. – № 2. – P. 183-190.
207. Thoits P.A. Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis / P.A. Thoits // *American Sociological Review*. – 1983. – P. 174-187.
208. Turner J.C. Social categorization and social discrimination in the minimal group paradigm / J.C. Turner // *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. – 1978. – P. 101-140.
209. Turnipseed D.L. Good soldiers and their syndrome: Organizational citizenship behavior and the work environment. / D.L. Turnipseed, G. Murkison // *North American Journal of Psychology*. – 2000. – Vol. 2. – № 2. – P. 281-303.
210. Turnipseed D.L. Performance Perceptions of Organizational Citizenship Behaviours at Work: a Bi-Level Study among Managers and Employees / D.L. Turnipseed, A. Rassuli // *British Journal of Management*. – 2005. – Vol. 16. – № 3. – P. 231-244.
211. Van Dyne L. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters) / L. Van Dyne, L.L. Cummings, J.M. Parks // *Research in organizational behavior*. – 1995. – Vol. 17. – P. 215-215.

212. Van Dyne L. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity / L. Van Dyne, J.A. LePine // *Academy of Management Journal*. – 1998. – Vol. 41. – № 1. – P. 108-119.

213. Van Dyne L. In-role perceptions buffer the negative impact of low LMX on helping and enhance the positive impact of high LMX on voice. / L. Van Dyne, D. Kamdar, J. Joireman // *Journal of Applied Psychology*. – 2008. – Vol. 93. – № 6. – P. 1195-1207.

214. Van Dyne L. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation / L. Van Dyne, J.W. Graham, R.M. Dienesch // *Academy of Management Journal*. – 1994. – Vol. 37. – № 4. – P. 765-802.

215. Van Eerde W. Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis / W. Van Eerde, H. Thierry // *Journal of Applied Psychology*. – 1996. – Vol. 81. – № 5. – P. 575-586.

216. Vandenberg R.J. A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research / R.J. Vandenberg, C.E. Lance // *Organizational Research Methods*. – 2000. – Vol. 3. – № 1. – P. 4-70.

217. Velicer W.F. Determining the number of components from the matrix of partial correlations / W.F. Velicer // *Psychometrika*. – 1976. – Vol. 41. – № 3. – P. 321-327.

218. Vey M.A. In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring? / M.A. Vey, J.P. Campbell // *Human performance*. – 2004. – Vol. 17. – № 1. – P. 119-135.

219. Vigoda-Gadot E. Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace / E. Vigoda-Gadot // *Journal of Business and Psychology*. – 2006. – Vol. 21. – № 3. – P. 377-405.

220. Viswesvaran C. Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead / C. Viswesvaran // *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. – 2001. – Vol. 1. – P. 110-126.

221. Viswesvaran C. Perspectives on models of job performance / C. Viswesvaran, D.S. Ones // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2000. – Vol. 8. – № 4. – P. 216-226.

222. Wilder D.A. Social categorization: Implications for creation and reduction of intergroup bias / D.A. Wilder // *Advances in experimental social psychology*. – 1986. – Vol. 19. – P. 291-355.

223. Williams L.J. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors / L.J. Williams, S.E. Anderson // *Journal of Management*. – 1991. – Vol. 17. – № 3. – P. 601-617.

224. Wittenbaum G.M. Small-Group Research in Social Psychology: Topics and Trends over Time / G.M. Wittenbaum, R.L. Moreland // *Social and Personality Psychology Compass*. – 2008. – Vol. 2. – № 1. – P. 187-203.

225. Yammarino F.J. A new kind of organizational behavior. Vol. 8 / F.J. Yammarino, F. Dansereau. – Elsevier, 2009. – 13-60 p.

226. Yzerbyt V. The primacy of the ingroup: The interplay of entitativity and identification / V. Yzerbyt et al. // *European review of social psychology*. – 2000. – Vol. 11. – № 1. – P. 257-295.

227. Yzerbyt V. The Psychology of Group Perception: Perceived Variability, Entitativity, and Essentialism / V. Yzerbyt, C.M. Judd, O. Corneille. – Psychology Press, 2004. – 490 p.

228. Zinbarg R.E. Estimating η for Structures Containing Two Group Factors: Perils and Prospects / R.E. Zinbarg, W. Revelle, I. Yovel // *Applied Psychological Measurement*. – 2007. – Vol. 31. – № 2. – P. 135-157.

229. Zyphur M.J. Toward Understanding the Existence of Groups: The Relationship between Climate Strength and Entitativity / M.J. Zyphur, G. Islam // *IBMEC Working Paper (WPE-12-2006)*. – 2006. – P. 1-40.

Список иллюстраций

1.1 Динамика появления новых публикаций на тематику связи индивида и группы с использованием различных теоретических конструкторов	23
1.2 Сравнение показателей эмоциональной приверженности в разных странах	25
1.3 Конструкты, используемые в социальной психологии для описания связи индивида и группы	40
2.1 Экстраролевое поведение и другие типы поведения в организации	63
3.1 График собственных значений факторов методики «Экстраролевое поведение»	80
3.2 Экстраролевое поведение — исходная модель, предложенная Б.Г. Ребзуевым	81
3.3 Экстраролевое поведение — альтернативная модель, предложенная Б.Г. Ребзуевым, основанная на трех источниках ожиданий	83
3.4 Многокомпонентная модель идентификации — Модель А	87
3.5 Сравнение воспринимаемой целостности рабочей группы и организации по всей выборке (N=352)	91
3.6 Рост идентификации двух типов в зависимости от стажа (N=329)	94
3.7 Отличия в уровне экстраролевого поведения работников в организациях разного типа	96
3.8 Последствия экстраролевого поведения: нелинейный эффект премирования	98
3.9 Экстраролевое поведение: взаимодействие пола и идентификации с рабочей группой	99
3.10 Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (метрические коэффициенты модели) .	105

3.11 Совместный эффект идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в случае связи с экстраролевым поведением	107
3.12 Самостереотипизация, как компонент идентификации, по-разному действует на компоненты экстраролевого поведения	108
3.13 Схематическое изображение дизайна эксперимента	110
3.14 Сравнение выраженности экстраролевого поведения по двум квазиэкспериментальным условиям (N=102)	112
3.15 Экстраролевое поведение в двух квазиэкспериментальных условиях (N=86)	113
3.16 Многоуровневое моделирование связи идентификации с рабочей группой и экстраролевого поведения	119
C.1 Шаблон методики «Многокомпонентная модель идентификации» [Агадуллина, Ловаков, 2013, с. 155]	
	154
C.2 Многокомпонентная модель идентификации — Модель В	155
C.3 Многокомпонентная модель идентификации — Модель С	155
C.4 Многокомпонентная модель идентификации — Модель D	156
C.5 Многокомпонентная модель идентификации — Модель E	156
C.6 Многокомпонентная модель идентификации — Модель F	157
D.1 Модель C. Два ортогональных фактора	
	158
D.2 Модель D. Омега-вращение с тремя факторами	159
D.3 Модель E. Один общий фактор	159

Список таблиц

2.1 Термины, используемые для обозначения экстраролевого поведения в зарубежной психологии	59
3.1 Характеристики выборки: возраст на разных предприятиях	79
3.2 Факторные нагрузки вопросов методики «Диагностика экстраролевого поведения», соответствующие модели, предложенной Б.Г. Ребзуевым	82
3.3 Показатели структурных моделей методики «Диагностика экстраролевого поведения»	83
3.4 Показатели структурных моделей методики «Многокомпонентная модель идентификации» (объекты — рабочая группа и организация в целом)	87
3.5 Показатели структурных моделей методики «Многокомпонентная модель идентификации» (объект — рабочая группа)	87
3.6 Показатели структурных моделей методики «Многокомпонентная модель идентификации» (объект — организация в целом)	88
3.7 Различия идентификацию с рабочей группой и идентификации с организацией	89
3.8 Выраженность компонентов организационной идентификации работников отечественных предприятий (сравнение с результатами исследования Л. Смит)	92
3.9 Различия в показателях экстраролевого поведения в исследованной выборке и выборке стандартизации	95
3.10 Интеркорреляционная матрица основных переменных, используемых в исследовании (непараметрические коэффициенты корреляции)	101

3.1	Интеркорреляционная матрица основных переменных, используемых в исследовании (параметрические коэффициенты корреляции)	102
3.12	Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (метрические коэффициенты модели, N=139)	103
3.13	Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, N=139)	104
3.14	Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, N=124)	104
3.15	Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, предикторы центрированы, N=139)	105
3.16	Проверка экспериментального воздействия в зависимости от условий актуализации идентификации с рабочей группой или организацией в целом (N=102)	111
3.17	Различия в показателях экстраролевого поведения в зависимости от условий актуализации идентификации с рабочей группой или организацией в целом (N=102)	113
3.18	Формулирование теоретических предпосылок для обобщения (агрегирования) индивидуального уровня	115
3.19	Многоуровневое моделирование, коэффициенты согласованности/надежности собранных данных по рабочим группам	117
3.20	Многоуровневое моделирование, коэффициенты согласованности/надежности собранных данных по организациям	117
3.21	Многоуровневое моделирование связи идентификации с рабочей группой и экстраролевого поведения по рабочим группам и организациям у $N = 261$ работников	120

Приложение А. Шаблон бланка и текст методики «Диагностика экстраролевого поведения», Б.Г. Ребзуев (2009)



Кафедра организационной психологии факультета
психологии Национального исследовательского
университета «Вышая школа экономики»
Кафедра психологии факультета психологии Вологодского
Государственного Педагогического Университета



Уважаемый участник!

Мы просим Вас ответить на несколько вопросов, затрагивающих разные аспекты Вашего отношения к людям, работе и миру в целом. В этих вопросах нет «правильных» и «неправильных» ответов, любой ответ свидетельствует о Вашем индивидуальном своеобразии. Нас интересует Ваше личное мнение. Пожалуйста, отвечайте внимательно и не пропускайте ни одного утверждения. Ваши ответы будут использованы только в исследовательских целях.

I. Ниже приводится список различных действий, которые люди могут совершать (а могут и не совершать) в ходе своей работы. Попытайтесь взглянуть на себя со стороны и оценить, насколько часто вы совершали то или иное действие на своей сегодняшней работе, выбрав один из следующих вариантов ответа.

	Ни разу	Редко	Довольно редко	Иногда	Довольно часто	Часто	Постоянно
1 Вносить рационализаторские предложения по оптимизации процесса работы или экономии ресурсов организации.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
2 Возвращаться на работу с больничного или из отпуска в связи с производственной необходимостью.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
3 Оказывать помощь и поддержку новичкам.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
4 Вносить усовершенствования в процесс работы, чтобы она могла выполняться лучше или быстрее.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
5 Приходить на работу в выходные дни или выполнять ее на дому.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
6 Помогать коллеге, у которого очень много работы.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
7 По своей инициативе модернизировать и усовершенствовать продукты или услуги, реализуемые организацией.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
8 При необходимости выходить на работу, несмотря на плохое самочувствие.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
9 Консультировать коллег по вопросам, в которых Вы хорошо разбираетесь.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
10 Предлагать руководству новые методы и способы, позволяющие сделать работу подразделения более эффективной.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
11 Приходить на работу раньше остальных сотрудников.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
12 Подменять коллег по их просьбе.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
13 На высоком уровне качества выполнять важное и ответственное задание, порученное Вашей рабочей группе.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
14 На высоком уровне качества выполнять важное и ответственное задание, порученное Вам лично.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
15 Перевыполнять месячный план по производству или продажам вместе с рабочей группой.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
16 Перевыполнять месячный план по производству или продажам или оказываться в числе лучших в своей рабочей группе по этим показателям.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

Приложение В. Шаблон вербальной методики на диагностику воспринимаемой целостности организации

Кафедра организационной психологии факультета психологии
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»



Уважаемый участник!

Мы просим Вас ответить на несколько вопросов, затрагивающих разные аспекты Вашего отношения к людям, работе и миру в целом. В этих вопросах нет «правильных» и «неправильных» ответов, любой ответ свидетельствует о Вашем индивидуальном своеобразии. Нас интересует Ваше личное мнение. Пожалуйста, отвечайте внимательно и не пропускайте ни одного утверждения. Ваши ответы будут использованы только в исследовательских целях на условиях сохранения конфиденциальности.

1 Как долго существует этот завод?	Недолго	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Продолжительное время
2 Каков размер этого завода по сравнению с другими организациями?	Очень маленький	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень большой
3 Насколько границы этого завода жестко заданы (сложно ли вступить в него, просто ли покинуть)?	Очень закрыты	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень открыты
4 Насколько интенсивно работники этого завода взаимодействуют друг с другом?	Не взаимодействуют	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень интенсивно взаимодействуют
5 Насколько работники этого завода привязаны друг к другу?	Сильно ненавидят друг друга	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень привязаны друг к другу
6 Насколько важен этот завод для его сотрудников?	Абсолютно не важен	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень важен
7 Насколько работники этого завода похожи друг на друга внешне?	Абсолютно одинаковые	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Абсолютно разные
8 Насколько деятельность этого завода организована?	Абсолютно дезорганизована	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Абсолютно организована
9 Как Вы думаете, в какой степени работники этого завода чувствуют, что они являются его частью?	Не принадлежат группе	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Являются частью группы
10 Насколько работников этого завода, можно назвать «группой»?	Не являются группой	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Точно являются группой
11 Насколько работники этого завода похожи по своим личностным характеристикам?	Абсолютно разные личности	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень сходные личности
12 Насколько работники этого завода похожи в своем поведении?	Абсолютно разное поведение	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень сходное поведение
13 Насколько этот завод реально существует, а не является вымышленной характеристикой?	Реально существует	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Является абстракцией
14 Как Вы считаете, насколько этот завод изменялся во время своего существования?	Абсолютно не менялся	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Очень сильно менялся
15 Насколько четко определены цели и ценности работников этого завода?	Не определены, не известны	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Четко определены
16 Совпадают ли цели и ценности работников этого завода?	Абсолютно разные цели и ценности	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Цели и ценности полностью совпадают
17 Как Вы считаете, в какой степени этот завод способен к достижению результата?	Не способен к достижениям	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	Достиг многого или может много достигнуть

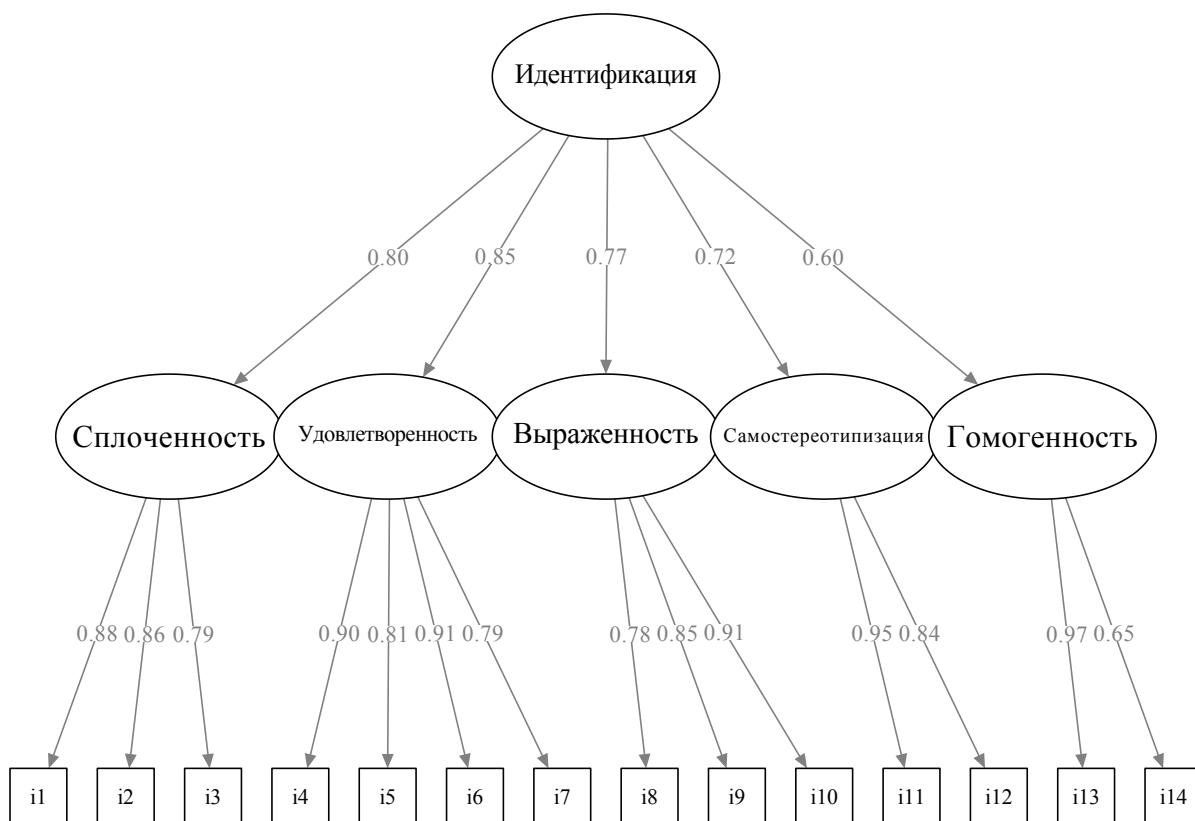


Рис. С.2: Многокомпонентная модель идентификации — Модель В

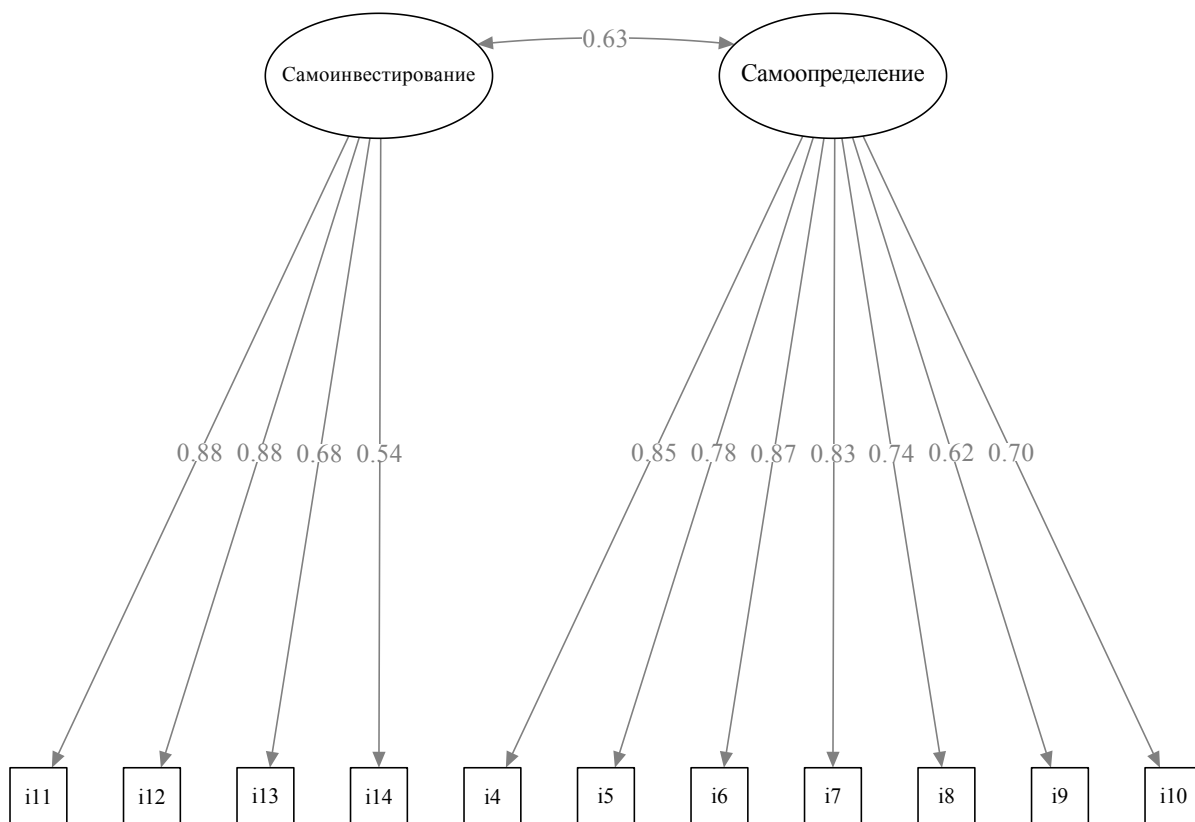


Рис. С.3: Многокомпонентная модель идентификации — Модель С

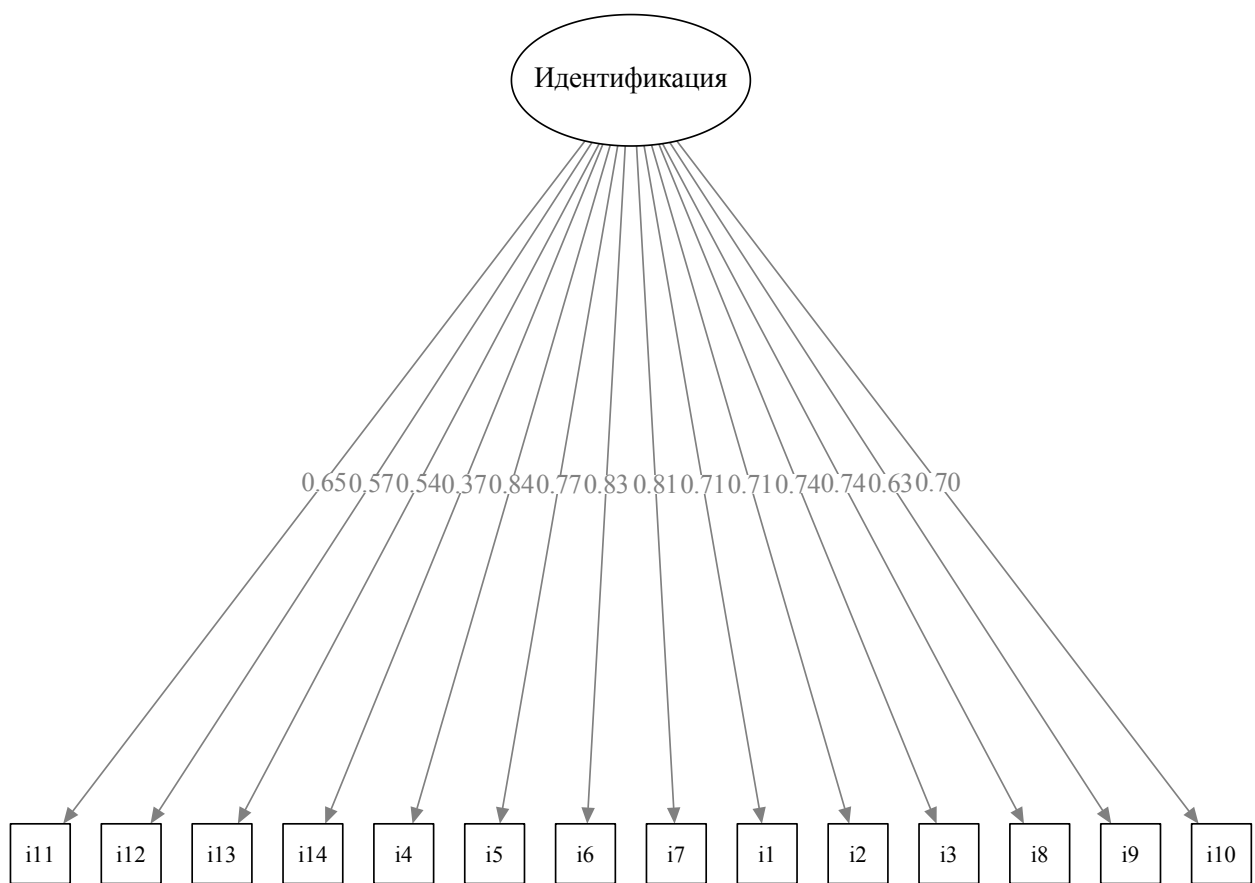


Рис. С.4: Многокомпонентная модель идентификации — Модель D

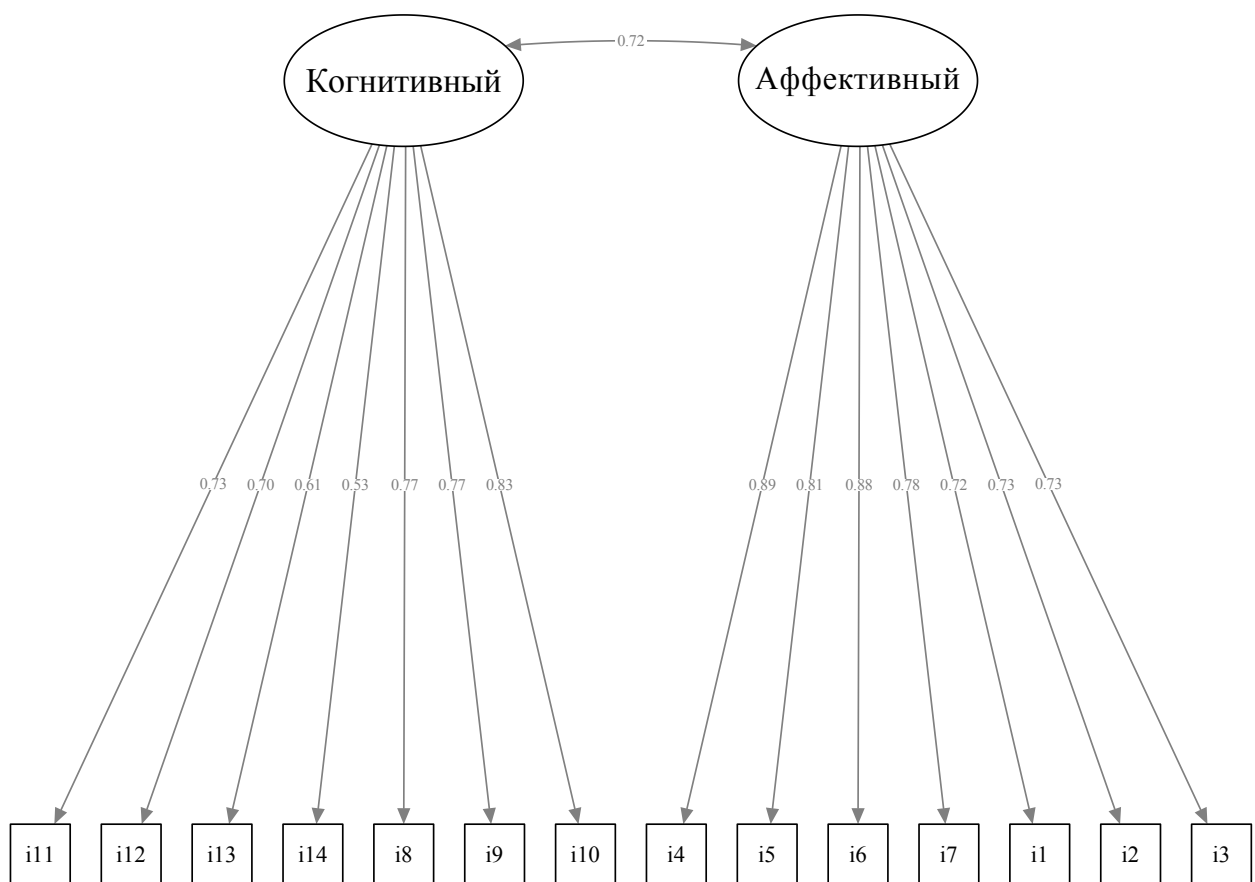


Рис. С.5: Многокомпонентная модель идентификации — Модель E

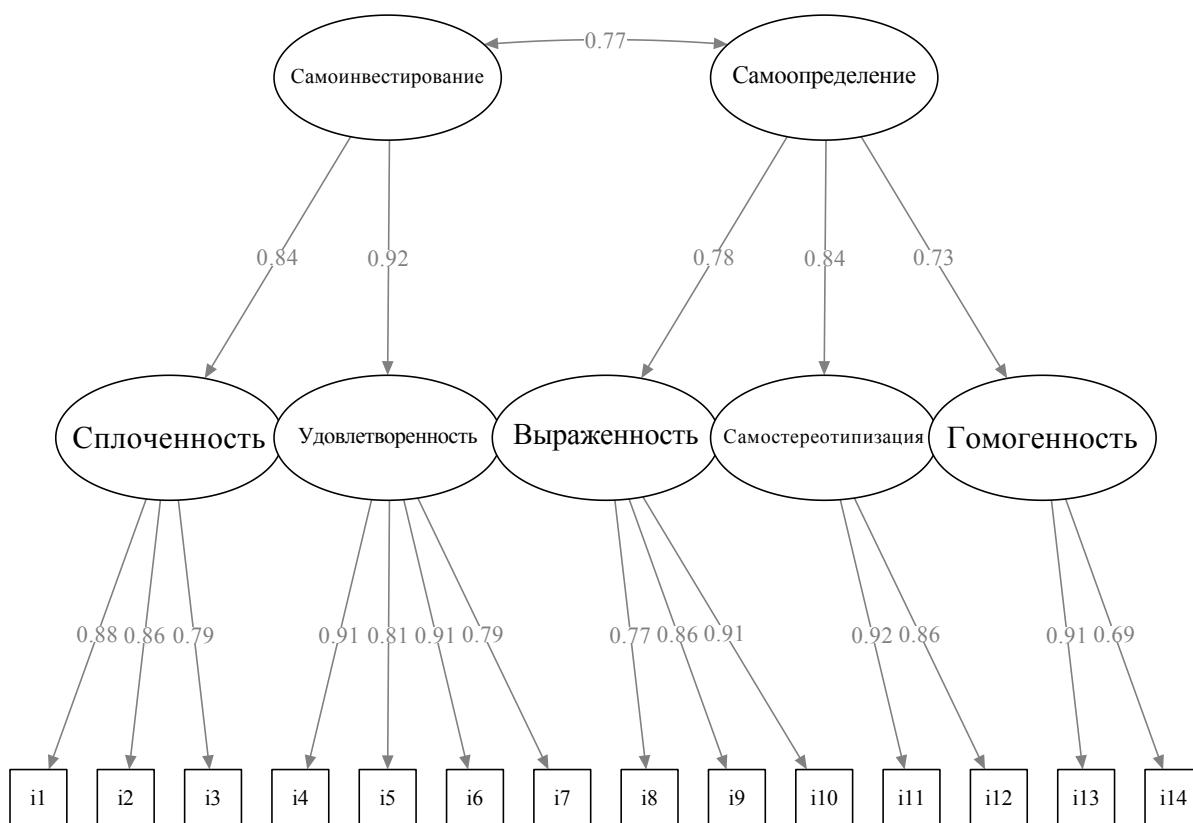


Рис. С.6: Многокомпонентная модель идентификации — Модель F

Приложение D. Альтернативные варианты факторов методики для диагностики экстраролевого поведения

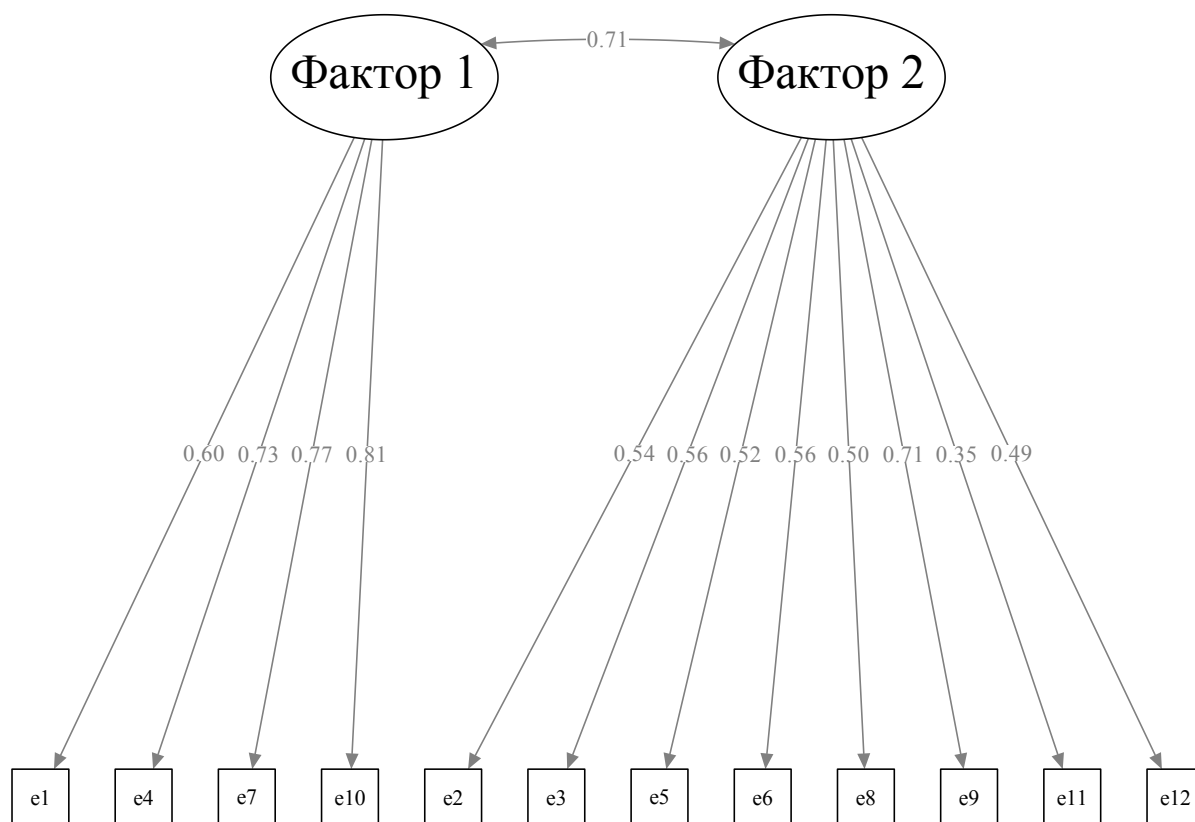


Рис. D.1: Модель С. Два ортогональных фактора

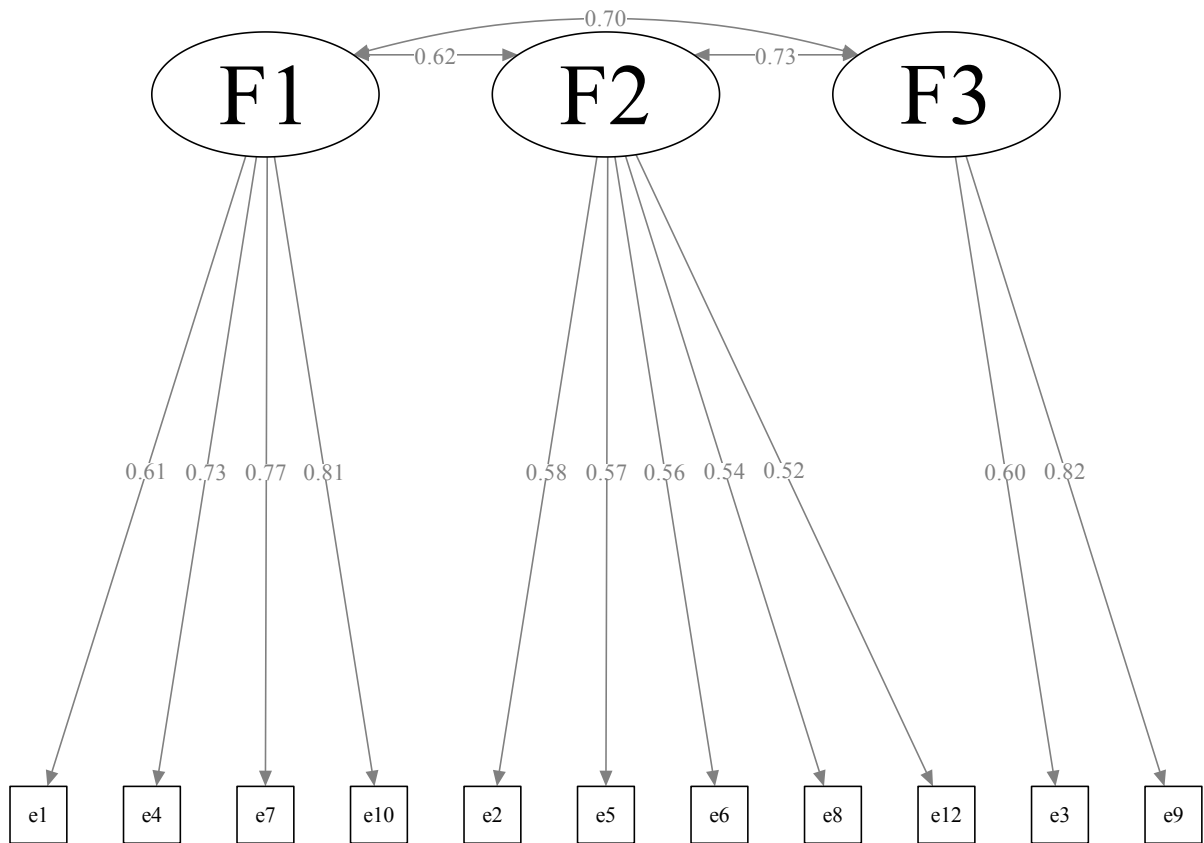


Рис. D.2: Модель D. Омега-варщение с тремя факторами

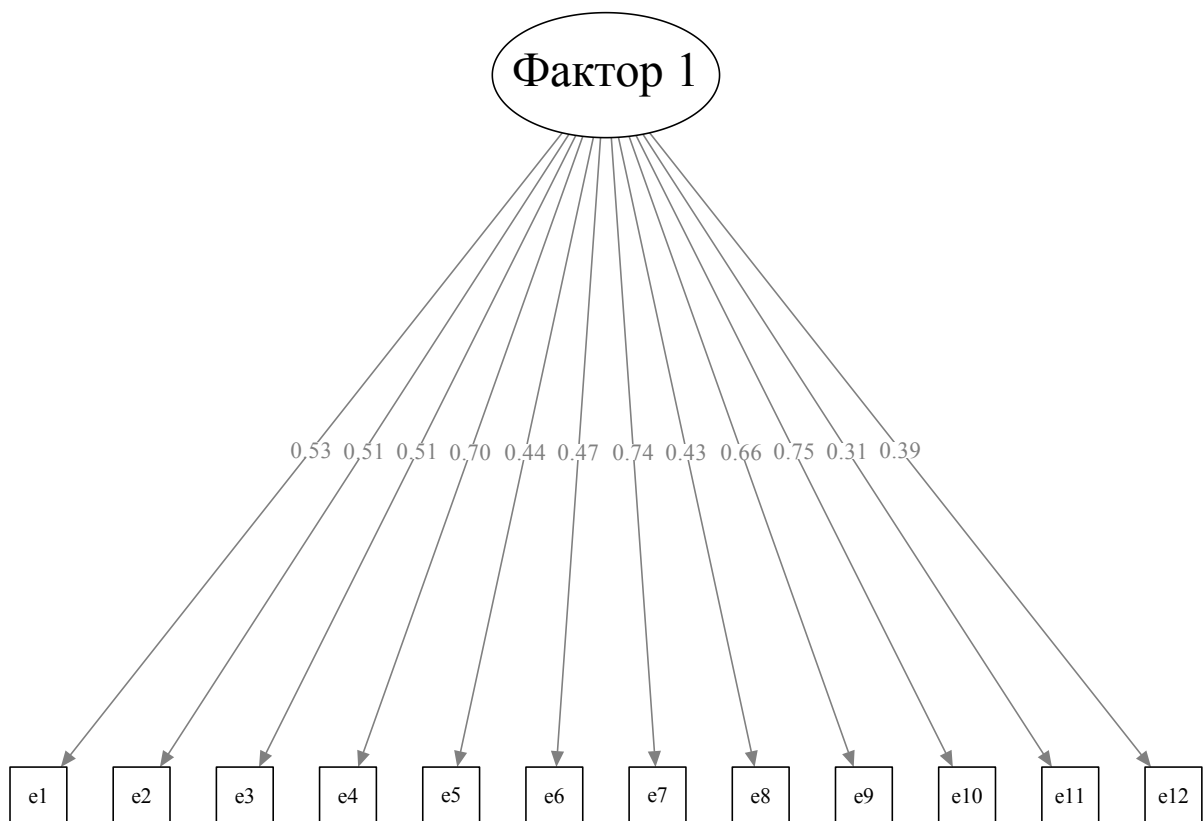


Рис. D.3: Модель E. Один общий фактор