

А.В. Сидоренков

ИДЕНТИЧНОСТЬ, ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Южный федеральный университет»

А.В. Сидоренков

**ИДЕНТИЧНОСТЬ, ИДЕНТИФИКАЦИЯ
И ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ
В ОРГАНИЗАЦИИ**

Ростов-на-Дону
Издательство МиниТайп
2021

УДК 159.9.07
ББК 88.56
С 34

Рецензенты:

д-р психол. наук, профессор, зав. кафедрой общей и социальной психологии
Самарского государственного социально-педагогического университета

Г.В. Акопов

д-р психол. наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии
Южного федерального университета

В.А. Лабунская

Сидоренков, А.В.

С 34 Идентичность, идентификация и гражданское поведение работников в организации: монография / А.В. Сидоренков. — Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2021. — 200 с.

ISBN 978-5-98615-480-1

В монографии исчерпывающе рассмотрены подходы к исследованию идентичности организации и организационной идентификации, разные идентичности / идентификации (организационная, суборганизационная, групповая, микрогрупповая, межличностная и персональная) сотрудников. Проанализированы проблемы соотношения феноменов идентичности и идентификации работников, их детерминирующих факторов и эффектов. Изложены авторское видение решения этих проблем и концептуальная модель идентичностей (идентификаций) работников в организации. Проведен систематизированный обзор форм и разновидностей организационного гражданского поведения, их antecedентов и эффектов, а также обозначены существующие проблемы исследования и оценки такого поведения. Предложена новая типология разновидностей организационного гражданского поведения. Представлены результаты эмпирического исследования, проведенного на основе авторской модели идентичностей, типологии гражданских поведений и специально созданного инструментария. Они показывают определенное соотношение и связи между разными идентичностями работников, особенности проявления некоторых разновидностей организационного гражданского поведения и его связи с идентичностями сотрудников.

Монография предназначена для научно-педагогических работников, аспирантов и студентов психологических, экономических и социологических факультетов вузов, а также руководителей и специалистов-практиков в области организационной психологии, психологии менеджмента и управления персоналом.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ».

© Сидоренков А.В., 2021

© Изд-во МиниТайп, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ИДЕНТИЧНОСТЬ И ИДЕНТИФИКАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНТЕКСТЕ	9
1.1. Идентичность организации	10
1.1.1. Становление традиции изучения идентичности организации	11
1.1.2. Подходы к пониманию идентичности организации	15
1.2. Идентификации работников в организации	20
1.2.1. Организационная и групповая идентификации	20
1.2.2. Микрогрупповая идентификация	33
1.2.3. Межличностная идентификация	34
1.2.4. Персональная идентичность	38
1.3. Соотношение идентификации и идентичности работников в организации	40
1.3.1. Идентификация как процесс и идентичность как результат	40
1.3.2. Особенности идентификации как процесса	45
1.3.3. Источники идентификации и идентичности	56
1.4. Соотношение и взаимосвязи идентичностей сотрудников в организации	64
1.4.1. Многомерная модель идентичностей работников	64
1.4.2. Традиция исследования идентичностей работников	67
1.4.3. Данные эмпирического исследования	72
Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ	93
2.1. Понятие и виды просоциального поведения работников.	93
2.2. Основные формы просоциального поведения работников	97
2.3. Многомерные модели организационного гражданского поведения работников	103
2.4. Разновидности организационного гражданского поведения и их типология	106
2.5. Групповое организационное гражданское поведение.	112
2.6. Проблемы оценки организационного гражданского поведения работников	115
2.7. Антецеденты и последствия организационного гражданского поведения работников	118
2.8. Данные эмпирического исследования	128

Глава 3. СВЯЗЬ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ И ГРАЖДАНСКОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	137
3.1. Пробелы в исследовании связи идентичностей и гражданского поведения работников	137
3.2. Прямые и косвенные связи между идентичностями и гражданским поведением работников	139
3.3. Интерактивные эффекты идентичностей относительно гражданского поведения работников	146
3.4. Данные эмпирического исследования	150
Заключение	164
Литература	167

Введение

Исследователи обращают пристальное внимание на идентичность организации и организационную (групповую, межличностную и др.) идентификацию сотрудников. Повышенный интерес к ним обусловлен важной ролью, которую они играют в жизнедеятельности организации, группы и работника. Так, идентичность организации является важным концептом в области маркетинга и менеджмента, касающегося организационных стратегий, принятия организационных решений и решения проблем легитимности. Организационная идентификация сотрудников создает позитивные эффекты относительно приверженности организации, привязанности к профессии и группе членства, организационного гражданского поведения и др., но также может приводить к негативным последствиям, например сопротивлению организационным изменениям, подавлению инакомыслия.

Несмотря на более чем тридцатилетнюю историю изучения этих феноменов, в профессиональном сообществе не сформировалось единого понимания идентичности и идентификации в организационном контексте, а также соотношения между ними. По сути, в литературе наблюдается терминологическая путаница и оба конструкта полны двусмысленности. Единственно, в чем сходятся точки зрения многих авторов, так это в том, что организационная (групповая) идентичность рассматривается на коллективном уровне, так как она репрезентирует ключевые и отличительные особенности данной организации, тогда как организационная (групповая) идентификация анализируется на индивидуальном уровне в связи работника с организацией. Но даже в этом общем видении есть разные подходы к пониманию как организационной (групповой) идентичности, так и организационной (групповой) идентификации. Кроме того, исследователи поставили себя в узкие рамки, когда термин «идентичность» применяется в основном в анализе характерных и отличительных атрибутов организации (группы), а понятие «идентификация» — в изучении связи сотрудника с организацией (группой). Однако эти

два конструкта целесообразно применять в обоих фокусах исследования. В связи с этим давно назрела необходимость разобраться в этой пестрой, даже противоречивой картине представлений, что было предпринято в данной работе. Прделан обзор исследований (подходы, antecedенты и эффекты, проблемы измерения и др.), предложено рассматривать идентификацию как процесс, а идентичность — как состояние, результат этого процесса в определенный момент времени. Кстати, в подавляющем большинстве эмпирических исследований фактически оценивается идентичность «в срезе», а не процесс идентификации. Изложены авторские представления об идентификации и дезидентификации как форм проявления процессов, соответственно, интеграции и дезинтеграции.

В монографии акцент сделан на идентификации и идентичности сотрудника с индивидуальными (собой и другими индивидами) и коллективными (организацией, подразделением, группой и неформальной подгруппой в группе) субъектами. Эти идентификации и идентичности объединены понятиями «уровни идентификации» и «уровни идентичности», соответственно. В контексте организации могут возникать иные идентификации и идентичности, например реляционная, карьерная и профессиональная. По своему объекту и содержанию они отличаются от указанных уровней идентификации и идентичности, а потому не рассматривались. (Далее мы ограничимся использованием понятия «идентичность».) Нами предложена концептуальная многомерная модель идентичности, которая включает два измерения: а) уровни идентичности — организационная, суборганизационная, групповая, микрогрупповая, межличностная и персональная; б) компоненты идентичности — когнитивный и аффективный. Каждый уровень идентичности включает оба компонента. В книге представлены результаты эмпирического исследования степени выраженности, соотношения и взаимосвязи всех уровней идентичности по каждому компоненту в отдельности, а также связи идентичностей с демографическими характеристиками работников.

В литературе встречается немало исследований, в которых определенная идентичность / идентификация (чаще, организационная) рассматривается как предиктор просоциальных поведений работни-

ков, прежде всего организационного гражданского поведения, экстраролевого поведения, контекстного выполнения и организационной спонтанности. Конструкты, отображающие эти формы просоциального поведения, пересекаются между собой, и до сих пор не проведены четкие разграничительные линии между ними. Общим для них является то, что они непосредственно не входят в круг трудовых обязанностей, но приносят пользу другим работникам, группе, подразделению и/или организации. Мы используем термин «организационное гражданское поведение» (ОГП) в широком значении, охватывая им все перечисленные формы просоциального поведения сотрудников. Интерес исследователей к ОГП обусловлен некоторыми его позитивными эффектами; а именно: оно положительно влияет на управленческие оценки деятельности сотрудников, мнение коллег, выполнением работы и ее эффективность и др. Однако могут быть некоторые негативные последствия такого поведения, которые проявляются значительно реже и не могут затмить позитивные эффекты. Отсюда вытекает интерес специалистов к цепочке «антецедент (в т.ч. идентичность) — ОГП — следствие».

В монографии рассмотрены эти формы поведения и их конкретные разновидности, которые определенным образом классифицированы в соответствии с предложенной нами типологией, обозначены в систематизированном виде антецеденты (в т.ч. идентификация) и последствия такого рода поведений, проанализированы существующие проблемы их исследования и инструментальной оценки и др. Обозначены пробелы и определенные перекосы в исследовании связи «идентичность / идентификация — ОГП», которые были выявлены в проведенном нами систематическом обзоре и метаанализе. Также изложены результаты эмпирического исследования: во-первых, степени выраженности и соотношения двух разновидностей ОГП (оказание помощи, поддержки и высказывание квалифицированных идей, предложений) в контексте подразделения и малой группы, а также их связи с демографическими характеристиками сотрудников; б) связи разновидностей ОГП с идентичностями (организационной, суборганизационной, групповой и др.) и, кроме того, с соотношением групповой идентичности со всеми остальными идентичностями.

Хочется надеяться, что монография вызовет интерес у читателей и будет полезна в научно-исследовательской или практической работе.

Автор выражает признательность доценту ЮФУ, канд. психол. наук О.Ю. Шипитько и выпускнику магистратуры ЮФУ Д.Е. Штильникову за участие в сборе эмпирических данных, а также руководителям и сотрудникам организаций, принявших участие в исследовании.

Глава 1. ИДЕНТИЧНОСТЬ И ИДЕНТИФИКАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНТЕКСТЕ

В литературе широко используются такие понятия, как «организационная идентичность» и «организационная идентификация», «групповая идентичность» и «групповая идентификация». Несмотря на десятилетия исследований, специалисты так и не пришли к единому пониманию идентичности (что особенно очевидно) и идентификации в организационном контексте, а также соотношения между ними. Например, исследователи отмечают, что оба конструкта — идентичность и идентификация — полны двусмысленности (Kenny et al., 2011), «термин «идентичность» используется самым разным образом и в последнее время стал чем-то вроде культурного клише» (Van Maanen, 2010, Р. 117–118), как объяснительный концепт идентичность «часто используется чрезмерно и недостаточно определено» (Pratt, 2003, Р. 162), «концепт организационной идентичности переживает кризис идентичности» (Whetten, 2006, Р. 220) и т.д. Исключение составляют, пожалуй, устойчивые конструкты «социальная идентичность» и «персональная идентичность», взгляд на которые сложился в традиции, восходящей к работам А. Тешфела и Дж. Тернера (Tajfel, 1978; Tajfel, Turner, 1979; Turner et al., 1987).

Несмотря на разнообразие трактовок идентичности и идентификации, организационная идентичность (или идентичность организации) преимущественно рассматривается на *коллективном уровне*, так как она отображает характерные особенности организации и подчеркивает ее уникальность в сравнении с другими организациями. Однако есть разные точки зрения относительно понимания сути такого общего видения идентичности организации, например представленные в перспективах социального конструктивизма и социального актора. В свою очередь, организационная идентификация анализируется, как правило, на *индивидуальном уровне* в связи «индивид — организация» и понимается с точки зрения самоопределения себя как члена конкретной организации и позитивная оценка этого членства. Соответствующим образом определяются конструкты «групповая идентичность» и «групповая идентификация».

В связи с мозаичной картиной взглядов на идентичность и идентификацию, их соотношение в организационном контексте, есть насущная потребность в ней разобраться и представить ее в более систематизированном видении.

1.1. Идентичность организации

В литературе используются как равноценные понятия «организационная идентичность» («organizational identity») и «идентичность организации» («identity of the organization», «organization's identity»). Учитывая суть данного феномена, более подходящим является второй термин. Кроме того, он отчетливо отграничивается от понятия «организационная идентификация», что позволяет избежать смешение этих конструктов. Поэтому мы будем преимущественно использовать термин «идентичность организации».

Одни авторы рассматривают идентичность организации (организационную идентичность) как воспринимаемую наблюдателями (сотрудниками или посторонними людьми) определенную характеристику организации, тогда как другие описывают ее как верифицируемое свойство организации (Brunninge, 2005). Кроме того, идентичность организации изображается: а) как стабильное свойство организации или как относительно варьлируемый феномен, который изменяется в зависимости от меняющихся обстоятельств окружающей среды; б) как состоящая из фрагментированных и часто несовместимых элементов или как обладающая основополагающими атрибутами, которые в значительной степени обеспечивают согласованные и последовательные действия организации. Большинство исследователей признает, что идентичность организации — это понятие, которое относится к *коллективному уровню* (He, Brown, 2013), но одни авторы относят его к «социальному актору» (Whetten, Mackey, 2002), а другие — к «коллекции» пониманий членов организации (Dutton et al., 1994). В последнем случае возникает вопрос: является ли идентичность совокупностью индивидуальных взглядов или некоторой формой «гештальта» собственно организации (Pratt, 2003)?

1.1.1. Становление традиции изучения идентичности организации

Как отмечают Г. Чейни с коллегами, обращение специалистов к проблеме идентичности организации возникло вместе с индустриализацией современных обществ и за последние 150 лет идея идентичности проникла в разные сектора экономики благодаря последовательному развитию рекламы, связей с общественностью и маркетинга (Cheney et al., 2014). В настоящее время идентичность организации признана важным концептом для исследований в области маркетинга (He, Balmer, 2007; Martin, et al., 2011), а также понимания организационных стратегий (Fombrun, Shanley, 1990; Ravasi, Phillips, 2011), принятия организационных решений (Riantoputra, 2010), коммуникации (Cheney et al., 2014), анализа проблем, в т.ч., связанных с легитимностью (Gioia, Thomas, 1996; He, Varuch, 2010) и др.

Одно из первых определений конструкта «идентичность организации» (или «организационная идентичность») было предложено в середине 1980-х гг. С. Альбертом и Д. Веттенем, которые утверждали, что эта идентичность состоит из трех ключевых характеристик, таких как *центральность*, *отличительность* и *устойчивость* (Albert, Whetten, 1985). Позже один из авторов внес некоторые пояснения и уточнения в трактовку этих характеристик (Whetten, 2006).

Центральные и устойчивые организационные атрибуты проявляются в виде основных программ, стратегий и процедур организации и отражают ее высшие ценности. Они в наибольшей степени способствуют тому, чтобы организация была легко узнаваема всеми заинтересованными сторонами. Характеристика *центральности* направляет наше внимание на то, что члены считают существенными знаниями об их организации. Например, в исследовании почти двух десятков шотландских производителей шерстяных свитеров была установлена идентичность в виде «общего рецепта»: покупать пряжу у местных прядильщиков, продавать свитера, которые понравятся настроенным на классические изделия потребителям с высоким доходом, создавать гибкую производственную систему, которая может производить одежду небольшими партиями, нанимать эксклюзив-

ных агентов по всему миру для продвижения этих продуктов и смягчить агрессивный подход к ценообразованию (Porac et al., 2011).

Характеристика *устойчивости* отображает те организационные элементы, которые выдержали испытание временем. Организация намеренно поддерживает свои центральные и отличительные черты, чтобы сохранить для завтрашнего дня то, что сделало их такими, какими они являются сегодня. Со временем действия по сохранению ключевых характеристик могут мифологизироваться, наделяясь особым ореолом. Эти характеристики могут изображаться как центральные темы, выделенные в автобиографических отчетах организации (Czarniawska, 1997), или как отличительный набор организационных принципов, сформированных руководством организации (Buenstorf, Murmann, 2005). Показательными примерами характеристики устойчивости также могут быть первоначально установленные (с момента создания организации) и сохранившиеся со временем некоторые обязательства учредителя, социальные практики и т.п. Однако это не значит, что только очень старые организационные особенности будут восприниматься нынешними членами как центральные и отличительные. Многие организации все время сигнализируют о своем намерении выполнить недавно взятые на себя обязательства. Они становятся «необратимыми» в зависимости от того, насколько центральное место занимают в политике, процедурах и практиках организации.

Таким образом, если что-то не является центральным и постоянным признаком организации, то с практической точки зрения оно вряд ли может рассматриваться как отличительный признак и, следовательно, выходит за пределы предложенного понимания идентичности организации. Атрибуты центральности и устойчивости, прошедшие проверку временем, действуют как «необратимые» обязательства. Их понимание отчетливо проявляется в ответах на определенные вопросы: Если бы этот атрибут исчез, кардинально ли изменилась бы сущность, история и тип организации? Отражает ли этот атрибут высшие приоритеты и фундаментальные обязательства организации? Является ли это атрибутом организации «более высокого уровня»? и т.п.

Атрибуты *отличительности* относятся к тому, что положительно отличает организацию от других. Если определенные атрибуты не считаются важными для отличия организации от других, то нет смысла обращаться к ним как к референтам идентичности. Отчетливое осознание атрибутов этой характеристики связано с ответом на некоторые вопросы: Отображает ли этот атрибут характерный набор предпочтений / обязательств организации, отличающих ее от других социальных акторов? Это является позитивным отличием нашей организации? и т.д. Кроме того, эта характеристика может иметь важное значение с точки зрения потребности сотрудников в позитивном самоуважении или высокой самооценке (Abrams, Hogg, 1988). Таким образом, атрибуты идентичности должны позволять не только отличать организацию от аналогичных организаций, но дополнительно изображать ее как уникальную или выдающуюся в определенном смысле.

Итак, идентичность организации — это совокупность центральных и устойчивых атрибутов организации, которые отличают ее от других организаций (Whetten, 2006). Эти атрибуты обозначают уникальное социальное пространство организации, а идентичность в целом является неприкосновенным ядром организации, которое формирует ее выбор и определяет ее целостность. На практике атрибуты идентичности наглядно проявляются тогда, когда сотрудники действуют или говорят от имени своей организации. Идентичность организации лаконично выражается посредством вопроса «Кто мы как организация?». Одним из основных способов осмысления и выражения этой идентичности являются дискурс и нарративы сотрудников и руководителей организации.

Соответствующим образом (на коллективном уровне) понимается идентичность группы; а именно: как нечто, что выделяет и отличает малую группу в целом (Henry et al., 1999). Такая идентичность коллективно установлена (признана) и может быть воспринята людьми, даже не являющимися членами группы.

Надо сказать, что идея С. Альберта и Д. Веттена о трех ключевых характеристиках идентичности организации вызвала у некоторых исследователей определенные вопросы и иные точки зрения. Так,

Б. Эшфорт и Ф. Маил считают организационную идентичность изменчивой, а не устойчивой. Они определили ее как «разворачивающиеся и стилизованные нарративы о «душе» или сущности организации» (Ashforth, Mael, 1996, P. 21). С этой точки зрения организации поддерживают и развивают свою идентичность через истории, которые они прямо или косвенно рассказывают о себе, своем прошлом, своем восприятии окружающей среды и др. Подобная мысль была высказана другими авторами, которые рассматривают организационные идентичности как изменчивые социальные конструкторы, в значительной степени основанные на интерпретационных способностях и предпочтениях определенной аудитории (Christensen, Askegaard, 2001). Также обращалось внимание на то, что не были указаны критерии для определения характеристик идентичности (например, центральности) и не была рассмотрена возможность двусмысленности, несвязанности и противоречивости атрибутов этих характеристик, четко не проанализированы факторы, благодаря которым организации могут быть репрезентированы некоторым множеством идентичностей (He, Brown, 2013). Эти и другие ограничения повлекли за собой непоследовательное использование данного конструктора в последующие десятилетия и попытки его переопределить, например как «теорию членов организации о том, кто они есть» (Stimpert et al., 1998, P. 87) или «комбинированный конструктор корпоративной культуры, истории, структуры, характеристик, статуса и репутации» (Martin et al., 2011, P. 576).

Дополнительно следует обратить внимание на то, что в литературе поднимался вопрос о соотношении конструктора «идентичность организации» с похожими на первый взгляд понятиями, например с конструктором «имидж организации». Одни специалисты фактически отождествляют имидж с идентичностью организации и наоборот (Dutton et al., 1994; Elsbach, Kramer, 1996; Gioia, Thomas, 1996). Другие склонны различать эти понятия (Cheney et al., 2014; Whetten, 2006). В последнем случае идентичность организации понимается как определенный образ (набор образов) или воспринимаемые характеристики организации, имеющие отношение к фундаментальному вопросу: «кто мы как организация?» (например, текущие или

идеальные представления о том, «кто мы есть?»). В свою очередь, имидж обычно характеризуется либо как проектируемое представление организации, адресуемое посторонним, либо как отраженное представление организации в восприятии посторонних людей (т.е., сродни репутации) (Brown et al., 2006; Whetten, Mackey, 2002). Исследования идентичности и имиджа, сформулированные таким образом, обычно направлены на изучение соответствия / несоответствия между взглядами инсайдеров и аутсайдеров (сторонних наблюдателей) на организацию. Другое отличие заключается в том, что имидж рассматривается некоторыми авторами как менее стабильная или надежная проекция, по сравнению с идентичностью (Alvesson, 1990).

1.1.2. Подходы к пониманию идентичности организации

Попытки решить возникшие проблемы, указанные выше, привели к возникновению разнообразных перспектив (в смысле точек зрения, подходов, ориентаций) относительно понимания и анализа идентичности организации: функционалистской, социального конструктивизма, психодинамической и постмодернистской (He, Brown, 2013), социального конструктивизма, социальной идентичности и самокатегоризации, социального актора и социального интеракционизма (Haslam et al., 2017), функционалистской, критической и интерпретативной (Alvesson et al., 2008). Кроме того, разными терминами обозначены одинаковые по своей сути некоторые перспективы: функционалистская (He, Brown, 2013) и социального актора (Haslam et al., 2017), социального конструктивизма (Haslam et al., 2017) и интерпретационная (Alvesson et al., 2008), а под одинаковым названием «функциональная» скрываются разные трактовки идентичности (Alvesson et al., 2008; He, Brown, 2013). Так, одни авторы рассматривают идентичность как состоящую из существенных, объективных и часто осязаемых характеристик организации (He, Brown, 2013), что свидетельствует о ее схожести с перспективой социального актора. Другие отмечают, что функционалистская ориентация подчеркивает причинно-следственные связи, в которых идентичность организации способствует развитию организационной эффективности, организа-

ционному гражданскому поведению и др. (Alvesson et al., 2008). В целом, по этим перечням перспектив и их названиям можно увидеть некоторое разногласие относительно понимания идентичности организации.

Несмотря на множество выделенных подходов, большинство исследователей склонны рассматривать идентичность организации как социальный конструкт или как существенное и неотъемлемое свойство организации (Cheney et al., 2014). В связи с этим рассмотрим только две соответствующие исследовательские перспективы: социального конструктивизма и социального актора.

Перспектива социального конструктивизма

С точки зрения *социального конструктивизма* (иначе, *интерпретативной перспективы*), идентичность организации отображает совместно создаваемые людьми общие значения того, «кто мы такие как организация» или «кем является организация». Базовое допущение, связанное с этой точкой зрения, заключается в том, что идентичность организации — это «коллективное понимание членами организации функций, которые считаются центральными и непрерывными, и которые отличают организацию от других организаций» (Gioia et al., 2000, P. 64). Эта точка зрения фокусирует внимание на совместных интерпретативных рамках, общих нарративах или когнитивных схемах, которые участники коллективно создают, чтобы придать смысл своему общему опыту (Corley, 2004; Gioia et al., 2013). Другими словами, идентичность организации рассматривается как результат коллективных процессов осмысления, которые, будучи однажды произведенными, служат в качестве своего рода рамки или ориентации для руководства индивидуальным и коллективным опытом, интерпретациями и пониманиями в определенном контексте (Brickson, 2007; Cornelissen et al., 2007). Корневая метафора, лежащая в основе социального конструктивизма, — это понятие «рамки» или «системы координат», которая предоставляет членам организации схему интерпретации и придает значимость их организационному опыту (Haslam et al., 2017). Таким образом, концепт осмысления и корневая метафора обеспечивают теоретическую основу для конструктивистских исследований идентичности орга-

низации (Gioia et al., 2000). Специалисты, которые придерживаются этой перспективы, по большому счету акцентируют свое внимание на конструирование и/или оспаривании идентичности в определенных организационных условиях (Ashforth, Schinoff, 2016; Brown et al., 2006; Clark et al., 2010; Pratt, 2012). В основе формирования и изменения идентичности находятся дискурс и взаимодействие между членами организации. Она раскрывается, развивается и сохраняется посредством нарративов членов и руководителей организации.

В этой перспективе различают два подхода (Pratt, 2003). Согласно первому, коллективные идентичности представлены в сознании отдельных членов и, следовательно, являются совокупностью индивидуальных взглядов. Во втором коллективные идентичности рассматриваются как своего рода «гештальты», которые когнитивно связывают людей вместе.

Одна ключевая особенность этой перспективы заключается в том, что ее представители склонны концептуализировать идентичность организации как субъективный «восходящий» («снизу вверх») процесс конструирования значений, в котором коллективные мысли и чувства рассматриваются как результат использования людьми языка и символов, чтобы сделать их взаимодействия значимыми (Haslam et al., 2017). Однако внимание также уделяется вопросам власти и лидерства в построении идентичности, потому что она может формироваться при активном и целенаправленном влиянии руководства организации (Ashforth, Schinoff, 2016). Последнее с высокой вероятностью приведет к различиям между официальным изображением идентичности организации и тем, как эта идентичность конструируется и согласовывается членами организации (Gioia et al., 2013; Svenningsson, Alvesson, 2003). Другая касается использования контекстного подхода, который, в конечном счете, позволяет исследовать способ, которым конкретная идентичность создается и переживается членами организации. Еще одна особенность связана с тем, что идентичность организации обычно изображается менее определенной, стабильной и зависимой от решений высшего руководства, более открытой для влияния на разных уровнях, чем в перспективе социального актора.

Перспектива социального актора

Представители *перспективы социального актора* (King et al., 2010; Navis, Glynn, 2010; Whetten, 2006; Whetten, Mackey, 2002) рассматривают организацию как коллективного актора (субъекта), который, подобно индивиду, способен действовать в качестве самостоятельного актора и предпринимать преднамеренные, целенаправленные действия. Социальный актор обладает центральными и относительно устойчивыми атрибутами, которые указывают, к какой категории организаций он принадлежит, и которые одновременно помогают отделить данную организацию от других релевантных организаций в этой категории. Таким образом, идентичность организации (или «идентичность коллективного актора» (Whetten, 2006) репрезентирована набором внешних требований и обязательств организации, которые зависят от предшествующего пути ее развития и имеют обязательную силу и, тем самым, наделяют организацию центральными, устойчивыми и отличительными характеристиками. Причем идентичности организации придается статус и качество в некоторой степени независимо от людей, которые в определенный момент времени включены в данную организацию. Организационная идентичность как образ коллективного актора обычно проявляется тогда, когда индивидуальные акторы (т.е., работники) говорят или действуют от имени своей организации. Они активно думают о ней, как правило, когда стоят перед серьезным выбором, который может изменить коллективное понимание того, «кто мы как организация» (Whetten, 2006).

Таким образом, перспектива социального актора делает акцент на стабильных и устойчивых характеристиках организаций во времени, о чем свидетельствуют публичные обязательства и заявления, и представляет идентичность организации как объективную реальность, существующую вне и даже независимо от членов организации (Haslam et al., 2017). Эта идентичность не порождается сознательно членами организации в их мыслях и чувствах, а, скорее, проявляется в их действиях и поведении. В соответствии с этой логикой, мысли и чувства членов организации, а также способы, которыми они сами конструируют значение в конкретных контекстах взаимо-

действия, не представляют первостепенного интереса для исследователей, работающих в рамках этой перспективы (King et al., 2010). Игнорирование разнообразия, разногласий, двусмысленности мнений и действий индивидов является одним из ограничений данной перспективы в анализе организационной идентичности.

Несмотря на определенные отличия, обе перспективы имеют точки соприкосновения (Haslam et al., 2017). Они охватывает идею о том, что идентичность организации включает в себя центральные, устойчивые и отличительные характеристики, но операционализируют их по-разному: либо как результаты конструирования совместно разделяемых значений, либо как относительно стабильные признаки характеристик идентичности и обязательств. Каждая из них уделяет значительное внимание способам, которыми идентичность организации является (или представляется) положительной и отличительной, а также ее последствиям на индивидуальном и организационном уровнях. В обеих перспективах идентичность рассматривается как основа для общих восприятий и действий. Кроме того, они сосредоточены на разных аспектах одного и того же явления (Ravasi, Schultz, 2006). Конструктивистская перспектива подчеркивает свободу действий и выбор того, как члены организации согласовывают общие интерпретации природы своей организации и значения характеристик ее идентичности. В свою очередь, перспектива социального актора фокусируется на характеристиках идентичности и предполагает, что они направляют то, посредством чего у членов организации возникает ощущение коллективного «Я» (Gioia et al., 2013).

Итак, идентичность организации (или организационная идентичность) преимущественно рассматривается на коллективном уровне, так как она отображает характерные особенности организации и подчеркивает ее уникальность в сравнении с другими организациями. Однако есть разные точки зрения относительно понимания сути такого видения идентичности организации, например представленные в перспективах социального конструктивизма и социального актора.

Мы предлагаем использовать термин «идентичность организации», а не «организационная идентичность». Причем идентичность

организации понимается как *результат* либо коллективных процессов конструирования значений, осмысления и интерпретации (перспектива социального конструктивизма), либо процесса установления и закрепления в традиции некоторого набора внешних требований и обязательств организации (перспектива социального актора). Независимо от того, как конкретно интерпретируется идентичность организации, главное заключается в том, что она является результатом определенного процесса. Этот процесс можно обозначить понятием «идентификация организации». Такая терминология позволит в дальнейшем провести границу между конструктами «идентичность организации» и «идентификация организации», с одной стороны, и «организационная (групповая, микрогрупповая и т.д.) идентификация» и «организационная (групповая, микрогрупповая и т.д.) идентичность» — с другой.

1.2. Идентификации работников в организации

1.2.1. Организационная и групповая идентификации

Последствия организационной (групповой) идентификации

Исследователи обращают пристальное внимание на идентификацию работников в организации (например, идентификацию с организацией и группой / командой), так как она обуславливает их определенные установки и поведения. Так, по данным метаанализов организационная идентификация сотрудников значительно коррелирует с их приверженностью организации, включенностью в работу, привязанностью к профессии и к рабочей группе, ролевым поведением и экстраролевым поведением (или организационным гражданским поведением, контекстным выполнением) и отрицательно — с намерением уволиться (Lee et al., 2015; Riketta, 2005). Она также положительно связана с удовлетворенностью работой, мотивацией, благополучием, лояльностью к организации и кооперативным поведением в организации (Pratt, 1998; Shamir, 1990; Wegge et al., 2006), улучшает обмен информацией (Grice et al., 2006), создает положительный эффект относительно креатив-

ности сотрудников (Hirst, et al., 2009; Madjar et al., 2011), усиливает поведение, которое соответствует организационной идентичности и ценностям (Cheney, 1983). В отличие от взаимодействия, поведения и производственной деятельности сотрудников, реже изучаются финансовые показатели компаний в зависимости от организационной идентификации (Homburg et al., 2009). В основном это связано с трудностями доступа к этим показателям (He, Brown, 2013). Некоторые авторы высказывают озабоченность, что длинный список исследований, посвященных разным последствиям организационной идентификации, может ввести в заблуждение (Ashforth et al., 2008). Имеется ввиду, что по мере увеличения количества исследований возникает опасность того, что этот конструкт станет размытым и потеряет ценность как корневого конструкта, когда его подменяют другими понятиями, прежде всего организационной приверженностью.

Организационная идентификация имеет не только позитивные, но и негативные последствия для организаций. Результаты исследований показали, что она приводит к постоянной приверженности неудачному организационному проекту (Haslam et al., 2006), сопротивлению организационным изменениям (Bouchikhi, Kimberly, 2003), асоциальному поведению, возникающему из-за угроз идентичности сотрудников (Aquino, Douglas, 2003). Некоторые авторы теоретически предположили различные проблемы, которые могут возникнуть из-за чрезмерной идентификации: склонность не вмешиваться в сомнительное поведение, подавление инакомыслия, когда возникают сомнения, препятствие организационному обучению, неспособность подвергнуть сомнению неэтичное поведение от имени организации и др. (Dukerich et al., 1998). Б. Эшфорт с коллегами поясняют это следующим образом (Ashforth et al., 2008). Определение себя в терминах коллектива побуждает человека принять ценности, нормы и правила этого коллектива. Таким образом, если организация поощряет дискриминацию меньшинств, сокрытие групповых ошибок или неэтичных практик, то организационная идентификация может способствовать поведению, наносящему ущерб долгосрочным интересам организации.

Концептуальные рамки исследования организационной (групповой) идентификации

По сравнению с сосуществованием нескольких парадигм идентичности организации, концептуализация организационной идентификации получила более заметное единодушие в профессиональной среде. Это связано с тем, что большая часть исследователей анализирует это явление в соответствии с основными положениями родственных по содержанию теорий: социальной идентичности (Tajfel, 1978a; Tajfel, Turner, 1979) и самокатегоризации (Turner et al., 1985; 1987). Обе теории имеют, помимо достоинств, определенные ограничения (Агеев, 1990; Сидоренков, 2003, 2019a; Сушков, 1993; Шихирев, 2000).

Г. Тэшфел определил социальную идентичность как «ту часть индивидуального Я-концепта, которая проистекает из его знания о своем членстве в социальной группе (или группах) вместе с ценностной и эмоциональной значимостью, придаваемой этому членству» (Tajfel, 1978a, P. 63). (Социальная группа рассматривается в широком значении, т.е. как условная или реальная, большая или малая.) Социальная идентичность предполагает ощущение человеком того, «кто они» («кем они являются»), связанного с интернализованным членством в группе, так что «Я» определяется в терминах «Мы» и «Нас». В организационном контексте это может проявляться в понимании человеком себя как члена определенной организации или какого-то ее подразделения (например, «Мы — работники компании А» или «Мы — члены отдела в компании А»). В той мере, в какой человек думает о себе как о «Мы» (т.е., он идентифицируется с коллективом), он придает ценность группе, потому что «Я» связано с «Ней». В свою очередь, группа с ее целями, нормами и ценностями является источником смысла для индивида. Определив себя в терминах данной социальной идентичности, человек стремится достичь или поддерживать позитивную самооценку, положительно отличая интруппу («Мы») от сравниваемой с ней аутгруппой («Они») по некоторым значимым признакам. Это стремление к позитивному отличию означает, что человек склонен самоопределиться с точки зрения социальной идентичности. Он хочет видеть «Нас» отличным от «Них» и лучше, чем «Они», чтобы позитивно воспринимать себя.

То, как именно человек это делает, зависит от особенностей восприятия им социальной реальности. Социальная идентичность проявляется на основе социальной категоризации и социального сравнения (межгруппового по различию).

В теории самокатегоризации Дж. Тернер попытался расширить идеи социальной идентичности сквозь призму концепта «самокатегоризация» и, тем самым, объяснить, как люди понимают себя как членов социальной категории, как это формирует их психологию и поведение. Самокатегоризация — это процесс понимания человеком самого себя, который представляет собой «когнитивное группирование присущих самому себе признаков, и представление самого себя как идентичного, аналогичного, эквивалентного некоему определенному классу стимулов, отличному от другого класса стимулов» (Тернер, 2003, Р. 216). Самокатегоризация шире социальной идентичности, потому что включает в себя и социальную категоризацию индивидами себя и других, и социальную идентификацию. Если в теории социальной идентичности мотивация межгрупповых отношений определяется стремлением индивидов к позитивной самооценке, то в теории самокатегоризации основная мотивация межгруппового взаимодействия — самоориентация. В этой теории был сформулирован ряд предположений, из которых надо отметить три: а) «Я» когнитивно представлено в терминах категорий «Я», проявляющихся на разных уровнях абстракции (высший, средний и низкий); б) формирование и значимость категорий «Я» (т.е., процесс, посредством которого они обуславливают определение «Я») зависит от сравнительных и нормативных характеристик социального контекста; в) значимость конкретной Я-категории ведет к усилению сходства внутри категорий и различий между категориями (Oakes et al., 1994; Turner et al., 1985). Например, согласно первому положению, первый (высший) уровень отражает бытие человека в целом (например, категоризация себя как представителя человечества). Средний уровень связан с социальной идентичностью и отображает категоризацию человеком себя как представителя той или иной группы с точки зрения общих признаков, отличающих ее членов от членов других групп. Низший уровень характерен для категоризации чело-

веком себя как уникальной личности на основе определения своего отличия от других людей. Таким образом, эти уровни самокатегоризации определяют, соответственно, человеческую, социальную и персональную идентичности и основаны на межвидовом, межгрупповом и межличностном сравнении.

Если идентичность организации (иначе, организационная идентичность) в изложенной выше коннотации позволяет человеку ответить на вопрос «Кто мы как организация?», то социальная идентичность дает ответ на вопрос «Кто Я?» с точки зрения отнесенности к определенным социальным группам («Я есть А»).

Подходы к пониманию организационной (групповой) идентификации

Выделяют два подхода к пониманию сути организационной идентификации (Bagoş, 2008). Первый отображен в представлениях Б. Эшфорта и Ф. Маила, которые одними из первых применили перспективу теории социальной идентичности к исследованию организационной идентификации. Они понимают ее как восприятие единства с организацией или принадлежности к ней (Ashforth, Mael, 1989; Mael, Ashforth, 1992). По их мнению, идентификация — это перцептивно-когнитивный концепт, не обязательно связанный с конкретным поведением или эмоциональным состоянием. Она отличается от интернализации. Т.е. идентификация предполагает обращение к себе с точки зрения определенной социальной категории, в то время как интернализация означает включение групповых установок или ценностей в качестве руководящих принципов собственного поведения. Принятие социальной категории как определение себя еще не означает принятия ценностей и установок группы. Таким образом, акцент был сделан на восприятии индивидом связи с организацией, по сути, на когнитивной составляющей организационной идентификации. Эта точка зрения получила широкое распространение, а новые определения были ей созвучны; например, организационная идентификация — когнитивная дистанция, или пространство между индивидом и коллективом: чем сильнее идентификация члена, тем меньше когнитивное пространство (или больше совпадение) между восприятием себя и восприятием организации, к которой он / она принадлежит

(Glynn et al., 2001). В русле этого подхода соответствующим образом определялась групповая идентификация, например, как когнитивная связь между человеком и рабочей группой, восприятие единства с группой и склонности воспринимать успехи и неудачи группы как свои собственные (Riordan, Weatherly, 1999).

Итак, согласно теории социальной идентичности, идентификация предполагает, что индивид воспринимает себя как психологически связанного с судьбой группы (Ashforth, Mael, 1989). В своей крайней форме «идентификация не требует действительной принадлежности или желания будущей принадлежности, даже знания конкретных членов группы» (Mael, Ashforth, 1995, P. 313). Например, *эффект минимальной группы* показывает, что индивиды идентифицируют себя с группой и отдают ей предпочтение, по сравнению с другими группами, даже если их отнесение к этой группе является номинальным, а не реальным (Tajfel, Turner, 1986). Поэтому когнитивная сущность организационной идентификации рассматривается чуть ли не единственным теоретически необходимым проявлением идентификации.

Второй подход к пониманию организационной идентификации был предложен Дж. Даттон с коллегами, которые рассматривают ее как определение индивидом себя посредством тех же атрибутов, которые, по его мнению, присущи организации (Dutton et al., 1994). Сильная организационная идентификация возникает, когда: а) она более существенна для индивида, чем альтернативные идентичности; б) самооценка индивида включает многие характеристики, которые, с его точки зрения, определяют организацию как социальную группу. Считается, что члены привязываются к своей организации, когда они включают характеристики, приписываемые организации, в свою самооценку. Это соответствует фундаментальным предположениям теории социальной категоризации о механизмах, лежащих в основе социальной идентификации, в том числе деперсонализации. Здесь также можно заметить обращение к понятию «привязанность». Причем другие авторы считают привязанность не следствием, а основой определения себя сквозь призму ключевых характеристик организации; например, организационная идентификация —

когнитивная форма психологической привязанности, посредством которой индивиды определяют себя в терминах организации (Vora, Kostova, 2007). Однако понимание идентификации сквозь призму привязанности должно все-таки предполагать более широкий взгляд на связь с организацией (или группой); а именно: с точки зрения типа и интенсивности привязанности, а также того, как она выражается (Weick, 1979).

Оба подхода, несмотря на определенное их отличие друг от друга, имеют одно важное сходство: в основе идентификации находится связь индивида с организацией (группой).

Составные элементы организационной (групповой) идентификации

Признавая когнитивное основание идентификации, некоторые исследователи также обращают внимание на другие ее компоненты. На это повлияло представление Г. Тэшфела, который выделял в социальной идентичности несколько компонентов — когнитивный (осознание принадлежности), оценочный (осознание связано с некоторыми ценностными коннотациями) и аффективный (эмоциональное вложение в осознание и оценки) (Tajfel, 1978a). Например, организационную и групповую идентификации наделяют такими компонентами, как когнитивный, аффективный, оценочный и поведенческий (Jackson, 2002; van Dick et al., 2004). В других литературных источниках встречаются подобные компоненты групповой идентификации: когнитивный, аффективный и соответствие между групповыми и личными интересами (Hinkle et al., 1989), когнитивный, аффективный и поведенческий (Bozas, Arrow, 1996), осознание групповой принадлежности (которое способствует самоопределению), оценка (которая относится к самооценке) и аффект (Brown et al., 1986). Вопрос о количестве и содержании компонентов до конца не решен, и многие попытки заканчивались, в лучшем случае, решениями с двухфакторными структурами (Van Dick, Wagner, 2002). Чаще речь идет о когнитивном и аффективном компонентах. Вопрос о когнитивной составляющей очевиден, так как во многих определениях и описаниях идентификации он четко прослеживается. Также достаточно понятен аффективный компонент. Чтобы у индивида

сформировалась внутренняя психологическая связь с организацией (группой), он должен пережить эту связь. Как образно написал К.В. Харкуэйл, идентификация «затрагивает больше, чем нашу когнитивную самокатегоризацию и наш мозг; она затрагивает наши сердца» (Harquail, 1998, P. 225). Однако возникают некоторые вопросы, например: Какие эмоции возникают в качестве необходимых сопутствующих переменных идентификации? Будут ли переживания положительными (гордость, волнение, радость или др.) или отрицательными (стыд, отвращение, вина и т.п.), во многом зависит от того, насколько коллектив или его имидж являются хорошими. Тем не менее, высказывается точка зрения, что положительные эмоции (например, в общеприменимой формулировке «В целом, я рад быть членом группы») могут быть включены в определение идентификации (Ashforth et al., 2008).

Другие компоненты идентификации являются дискуссионными. Так, оценочный компонент скорее является частью аффективного компонента, так как любое переживание чего-то в своей основе имеет определенную оценку. Так как идентичность — это отношение индивида к некоторому объекту, то поведение является, более вероятно, следствием отношения, а не его составной частью. Некоторые исследователи также считают, что поведение следует рассматривать как вероятный результат идентификации, а не как ее необходимый компонент (Ashforth et al., 2008). Такая точка зрения просматривается в теории самокатегоризации (Turner et al., 1987), согласно которой высокий уровень социальной идентичности ведет к деперсонализации, которая, в свою очередь, продуцирует групповое поведение, т.е. поведение с точки зрения ключевых атрибутов группы. Кстати, в одном из наших исследований убедительно не подтверждено наличие поведенческого компонента в организационной и групповой идентификациях (Сидоренков и др., 2019б). Тем не менее поведение важно для формирования идентификации, так как человек может не только обдумывать и чувствовать свой «путь к идентификации», но также определенным образом действовать (Ashforth et al., 2008).

Хотелось бы обратить внимание на иные, несколько эклектичные, представления о составных частях организационной иденти-

фикации, многие из которых отображают один или оба подхода к ее пониманию. Так, в организационной идентификации выделяют центрированность, ингрупповой аффект и ингрупповые интересы (Cameron, 2004), самокатегоризацию и самообозначение, разделение организационных целей и ценностей, чувство организационной привязанности и принадлежности (Edwards, Preece, 2007), самокатегоризацию, валентность идентификации, эмоциональную привязанность, разделение организационных целей и ценностей (Ловаков, 2010). Самокатегоризация и центрированность — это, фактически, когнитивные переменные идентификации, ингрупповой аффект, чувство организационной привязанности и эмоциональная привязанность — аффективный компонент. Разделение организационных целей и ценностей является скорее не компонентом, а одним из источников организационной идентификации. Чем сильнее индивид ощущает, что он разделяет воспринятые им организационные цели и ценности, тем сильнее он отождествляет себя с организацией. Валентность идентификации представляет собой не столько компонент, сколько определённый аспект отсутствия позитивной идентификации.

Групповая идентификация представлена такими компонентами, как индивидуальное самостереотипизирование, ингрупповая гомогенность, солидарность, удовлетворенность и центрированность (Leach et al., 2008). Однако индивидуальное самостереотипизирование и ингрупповая гомогенность относятся не столько к самой идентификации, сколько к ее последствиям. Ингрупповая гомогенность — это эффект внутригруппового восприятия. Как известно, у членов группы, особенно в условиях межгрупповых отношений, эффект аутгрупповой гомогенности (Judd, Park, 1988) возникает чаще, нежели ингрупповой гомогенности. Последняя проявляется в определённых случаях, например когда ингруппа значительно меньше по численности аутгруппы или обладает более низким статусом. Солидарность по своему содержанию является внутренне неоднородной, так как отображает психологическую связь индивида с группой, приверженность к группе и разделение членами группы общих ценностей и целей. Кроме того, в некоторых литературных источни-

ках разграничивают понятия «идентификация» и «приверженность» (Ashforth et al., 2008; Lee et al., 2015).

Измерение организационной (групповой) идентификации

В отобранных для обзора 81 публикации с эмпирическими исследованиями (96), в которых рассматривалась связь между идентификацией и организационным гражданским поведением, было обнаружено 30 методик для оценки организационной, групповой и межличностной идентификаций (Сидоренков и др., 2021). В частности, более чем в половине исследований организационная и групповая идентификации измерялись посредством оригинальной, модифицированной или адаптированной Шкалы организационной идентификации, разработанной Ф. Маилом и Б. Эшфортом (Mael, Ashforth, 1992). Она включает шесть пунктов: 1) «Когда кто-то критикует (название организации), это похоже на личное оскорбление»; 2) «Мне очень интересно, что другие думают о (название организации)»; 3) «Когда я говорю об этой организации, я обычно говорю "мы", а не "они"»; 4) «Успехи (этой организации) — это мои успехи»; 5) «Когда кто-то хвалит эту организацию, это похоже на личный комплимент»; 6) «Если бы в СМИ подвергли критике организацию, я чувствовал бы себя смущенным». Некоторые пункты сомнительны с точки зрения их валидности, т.е. соответствия трактовке организационной идентификации. Например, второй пункт измеряет не столько восприятие единства с организацией или принадлежности к ней, сколько интерес к общественному мнению относительно своей организации. Пункты 1, 5 и 6 непосредственно не оценивают «единство и принадлежность», и, кроме того, в них явно просматриваются эмоциональные реакции, на что обратили внимание М. Бергами и Р. Багоцци (Bergami, Bagozzi, 2000). Эти авторы также считают, что пункты 2 и 4 измеряют не столько идентификацию, сколько переменные, которые могут способствовать ее формированию или влиять на нее. Только один пункт (3) непосредственно измеряет организационную идентификацию в том значении, как она была определена Ф. Маилом и Б. Эшфортом. Естественно, возникает вопрос: Согласуется ли эта измерительная шкала с когнитивно-центрированной операционализацией конструкта «организацион-

ная идентификация»? Очевидно, что нет. Надо сказать, что у многих других шкал организационной и групповой идентификации также есть проблемы с содержательной валидностью некоторых пунктов (Сидоренков и др., 2019б).

Другое важное обстоятельство заключается в том, что в эмпирических исследованиях практически не оцениваются отдельно компоненты организационной (групповой) идентификации. Если же используются многомерные шкалы, которые включают субшкалы, например когнитивной и аффективной идентификации, то преимущественно рассчитываются интегральные показатели этих идентификаций.

Соотношение социальной идентичности и организационной (групповой) идентификации

Надо сказать, что не все исследователи рассматривают организационную (групповую) идентификацию аналогично социальной идентичности, определенной Г. Тэшфелом. Так, К. Генри с коллегами различают социальную идентичность и групповую идентификацию по трем основаниям (Henry et al., 1999). Во-первых, подход социальной идентичности не предполагает обязательного требования взаимодействия; «группа существует в голове человека». В свою очередь, групповая идентификация обусловлена взаимодействием в контактной малой группе.

Во-вторых, социальная идентичность подчеркивает самокатегоризацию, т.е. определение себя как члена некоторой социальной категории (группы), основываясь на общих признаках с одними и на отличиях с другими. Поэтому в социальной идентичности акцент делается на межгрупповом отличии в межгрупповых отношениях в противоположность внутригрупповому различию. Групповая идентификация тесно связана с внутригрупповыми процессам, когда участники идентифицируют себя друг с другом и с их собственной группой часто безотносительно к аутгруппам, т.е. вне межгруппового отношения и сравнения.

В-третьих, социальная идентичность — это принадлежность и ее последствия, а групповая идентификация — привязанность к группе, которая может различаться по силе.

Соотношение понятий «идентичность организации» и «организационная идентификация»

Есть несколько точек зрения на соотношение организационной идентичности (на коллективном уровне) и организационной идентификации (на индивидуальном уровне). Одна определяет идентификацию как процесс присвоение идентичности индивидом или группой (Cheney, Tompkins, 1987). Т.е. идентификация подразумевает принятие индивидом атрибутов ключевых характеристик идентичности организации как своих собственных. Чем больше человек воплощает эти атрибуты, тем более прототипичным он считается (Elsbach, 2004). Таким образом, идентификация превращает человека в прототип коллектива, что образно звучит, например, «Я, как член компании А, ответственен, инициативен и изобретателен». Другая заключается в том, что идентичность является основой идентификации; а именно: чем больше представлений об идентичности широко разделяется и компактно формулируется членами коллектива, тем сильнее идентичность и, следовательно, тем больше потенциал для идентификации (Ashforth et al., 2008). Такую обусловленность объясняют тем, что идентичность организации помещает человека в определенный контекст и ограничивает набор его когний, переживаний и поведений, тем самым задавая определенную рамку для идентификации (Haslam, Ellemers, 2005). В русле этой точки зрения идентификацию также понимают как ключевой результат конструирования идентичности на индивидуальном уровне (Ashforth, Schinoff, 2016). Хотя идентичность составляет основу для идентификации, именно этот последний процесс формирует и развивает идентичность организации, что называют рекурсивной петлей между организационной идентичностью и идентификацией (Ashforth et al., 2008).

Соотношение понятий «организационная идентификация» и «организационная приверженность»

Конструкт «организационная идентификация» пересекается с понятием «организационная приверженность». Одни исследователи определяют организационную приверженность через идентификацию, например как «относительную силу идентификации человека с организацией и вовлеченность в нее» (Mowday et al., 1979, P. 226),

как эмоциональную привязанность к организации, идентификацию с ней и участие в ней (определение аффективного компонента приверженности — прим. авт.) (Allen, Meyer, 1990), как обладающую несколькими взаимосвязанными компонентами (аспектами): идентификацией, вовлеченностью и лояльностью (Cook, Wall, 1980), идентификацией и интернализацией (O'Reilly, Chatman, 1986). Другие, наоборот, рассматривают приверженность как составную часть идентификации (Ellemers et al., 1999). Эти и подобные определения не укоренились в перспективе социальной идентичности и не нашли отклика в значительном количестве более современных исследований организационной идентификации. Это обусловлено тем, что многие специалисты считают эти конструкты относительно самостоятельными, имеющими как общие, так и отличительные признаки. В более позднем определении приверженность понимается как сила, которая привязывает человека к определенному курсу действий, включающая, например, эмоциональную приверженность, продолжающуюся приверженность, нормативную приверженность, а также связанные с ними родственные конструкты, такие как соответствие ценностей, поддержание членства, коллективные цели, соответствие ценностей и обязательства (Meyer et al., 2006). Однако этот взгляд не проясняет вопрос о разграничительных линиях между организационной идентификацией и организационной приверженностью.

Сходство между этими конструктами заключается в том, что оба отображают психологическую принадлежность человека к организации (Riketta, van Dick, 2005) и представляют собой аттитюды. Однако организационная приверженность — это отношение к организации, при котором личность и организация остаются отдельными сущностями (Ashforth et al., 2008). Кроме того, она основана на восприятии социального обмена между человеком и организацией и не содержит самоопределение, которое является центральным в понятии идентификации; следовательно, она не отображает психологическое единство (Ashforth, Mael, 1989) между индивидуальной и организационной идентичностями (Ashforth et al., 2008). По мнению некоторых авторов, социальный / экономический обмен между работником и организацией с целью получения первым некоторых

преимуществ (выигрышей) является важной подоплекой организационной эмоциональной приверженности, которая включает личные интересы (Lee et al., 2015). В свою очередь, организационная идентификация, предполагающая воспринимаемое человеком единство с организацией, обязательно подразумевает его самооценку (Ashforth et al., 2008). Если организационная приверженность часто ассоциируется с вопросом: «Насколько я счастлив или удовлетворен своей организацией?», то организационная идентификация подразумевает вопрос: «Как я воспринимаю себя по отношению к своей организации?» (Pratt, 1998). Некоторые исследователи предположили, что целесообразно исследовать эмоциональную организационную приверженность как зависящую от организационной идентификации. А именно: по мере того как у людей развивается идентификация с организацией, они устанавливают эмоциональные связи с ней и высокую вовлеченность в нее, что приводит к их большей приверженности организации (Bergami, Bagozzi, 2000; Meyer et al., 2004). Метаанализ показал, что организационная идентификация положительно и значительно коррелирует с организационной эмоциональной приверженностью, причем более сильно, чем с вовлеченностью в работу и удовлетворенностью работой (Lee et al., 2015).

1.2.2. Микрогрупповая идентификация

В малых группах — отделах, бригадах, сменах, кафедрах и т.д. — возникают неформальные подгруппы. В двух исследованиях, которые проводились в организациях разного профиля деятельности, было показано, что практически в каждой малой группе было от одной до четырех подгрупп, а количество включенных в них людей варьировалось от 14,3% и 17,6%, соответственно в каждом исследовании, до 100% (Сидоренков и др., 2014; Сидоренков, Шипитько, 2017). В группах преобладали диады, часто встречались триады, заметно реже наблюдались подгруппы из четырех и пяти человек и крайне редко были из шести работников.

Неформальная подгруппа — это «совокупность членов группы, объединенных на основании одного или нескольких психологиче-

ских более общих и значимых для них признаков на данный момент времени по сравнению с другими членами группы» (Сидоренков, 2010, с. 35). Неформальная подгруппа представляет собой коллективный субъект, который выполняет определенные функции для своих членов и группы в целом. Она обладает всеми социально-психологическими характеристиками, которые свойственны малой группе в целом. Однако подгруппа, по сравнению с группой, имеет отличительные особенности, которые выражаются в более высокой интенсивности взаимодействия и взаимозависимости индивидов, выраженности интегративных межличностных связей и связей индивидов с подгруппой и др. (Сидоренков, 2010).

Принимая во внимания сам факт образования в группах неформальных подгрупп и рассматривая их как коллективные субъекты, логично предположить проявление у работника идентификации не только с организацией и/или малой группой, но также с неформальной подгруппой (назовем ее «микрогрупповая идентификация»), в которую он включен, а если не входит ни в одну подгруппу, то с какой-то референтной для него подгруппой. В одном исследовании это было убедительно показано (Сидоренков и др., 2014).

Микрогрупповая идентификация как организационная и групповая идентификации представляет собой форму проявления социальной идентичности в контексте организации. Следовательно, она имеет такую же суть и включает в себя соответствующие компоненты, что и организационная и групповая идентификации (Сидоренков и др., 2014). Разница заключается в объекте и детерминирующих факторах идентификации.

1.2.3. Межличностная идентификация

Работники могут идентифицироваться не только с коллективным субъектом — организацией в целом или малой группой, но также со своим руководителем (лидером, супервизором) и отдельными коллегами, что можно объединить общим термином «межличностная идентификация», который также имеет самостоятельное значение в социальной психологии.

Поэтому специалисты обращают внимание на такую идентификацию и изучают ее роль в поведении, выполнении работы и т.д. Например, обнаружено, что идентификация работников с коллегами в интруппе позитивно связана с их помогающим поведением (Farmer et al., 2015) и вкладом в групповую деятельность (Сидоренков и др., 2019а; Sidorenkov et al., 2020). Идентификация подчиненных со своим руководителем позитивно относится к гражданскому поведению, направленному на коллег (оказание помощи) (Carnevale et al., 2019; Zhao et al., 2016) и организацию (Wang, Jiang, 2015), а также отражается на усилении чувства самоэффективности и самосовершенствовании (Sedikides, Brewer, 2001; Shamir et al., 1993) и желания работать над достижением целей, поставленных руководителем (Hirst et al., 2009).

Встречаются концептуализированные и общеописательные подходы к пониманию межличностной идентификации. В первом случае концептуальную рамку составляет теория социальной идентичности и связанная с ней мини-теория оптимальной отличительности. Так, теория социальной идентичности первоначально была предложена для объяснения межгруппового поведения, но затем была расширена за счет включения в анализ межличностных отношений, в том числе в контексте взаимодействия «лидер — последователь» с особым вниманием к идентификации последователей с лидером (Hogg, 2001; Sluss, Ashforth, 2007). Одни авторы считают, что идентификация последователя (подчиненного) с лидером (руководителем) отображает степень, в которой убеждения последователя о лидере являются частью его самоопределения (Kark et al., 2003), выражается в том, насколько последователи рассматривают характеристики своего лидера, наблюдая за его поведением во время взаимодействия с ним, как часть их собственной Я-концепции (Lord, Brown, 2001; Wang, Rode, 2010), Идентификация с лидером отражает степень, в которой убеждения последователя о лидере являются частью его самоопределения (Kark et al., 2003) Другие полагают, что идентификация последователя проявляется как согласование убеждений, ценностей и целей с лидером (Ashforth, Mael, 1989; Hirst et al., 2009). Как предположил М. Прайт, процесс, посредством которого последователи

идентифицируются с лидером, основан на двух ключевых механизмах: а) признание последователями того, что их Я-концепция совпадает с представлением лидера о себе (признание общих целей и ценностей); б) изменение Я-концепции последователей в соответствии с представлением лидера (принятие целей и ценностей лидера) (Pratt, 1998). В любом случае убеждения последователей о лидере составляют важную часть их самоопределения (Miao et al., 2012).

Мини-теория оптимальной отличительности основана на идее, что социальная идентичность «примиряет» потребность в ассимиляции и потребность в дифференциации от других (Brewer, 1991). Т.е. оптимальная социальная идентичность удовлетворяет потребности людей в ассимиляции и дифференциации (Chen et al., 2006). Ассимиляция относится к чувству включенности в группу и подкрепляет потребность человека в чувстве коллективной идентичности, тогда как дифференциация относится к чувству собственной индивидуальности в группе и поддерживает необходимость иметь персональную идентичность (Brewer, Gardner, 1996). Эта теория делает упор как на персональную, так и на социальную идентичность, так что наиболее сильное чувство социальной идентификации с группой должно возникать тогда, когда потребности обеих идентичностей удовлетворены (Brewer, 1991). Другими словами, оптимальная отличительность возникает, когда люди имеют чувство и принадлежности (удовлетворение потребностей социальной идентичности), и позитивной уникальности (удовлетворение потребностей персональной идентичности). Такое видение социальной идентификации переносится на идентификацию подчиненных с руководителем, которая понимается как результат удовлетворения потребностей одновременно в ассимиляции (ощущение вовлеченности в отношения с руководителем) и дифференциации (ощущение выражения своей индивидуальности).

Межличностная идентификация часто понимается как процесс. Под ней подразумевают, например, приобретение или усвоение ценностей, идеалов и нравственных качеств значимого другого индивида (Gewirtz, 1969), процесс, посредством которого один субъект уподобляется другому, перенимая его взгляды, установки, ценности и определенные формы поведения (Herbert, 1974), воспроизведение

личностных или поведенческих характеристик других лиц «либо в сходных поведенческих актах, либо в символических эквивалентах поведения» (Кричевский, Дубовская, 1981). В этих и некоторых других определениях можно увидеть несколько важных моментов, отличающих эту идентификацию от организационной (групповой) идентификации. Во-первых, в межличностной идентификации один человек может психологически «присваивать» и воспроизводить широкий спектр психологических, экспрессивных и поведенческих характеристик другого человека, тогда как в организационной идентификации он усваивает и преобразовывает в часть своего «Я» только некоторые ключевые атрибуты организации, прежде всего ее нормы и ценности.

Во-вторых, на первый взгляд межличностная идентификация может включать в себя, помимо когнитивного и аффективного компонентов, поведенческую составляющую (Сидоренков, Дорофеев, 2016; Сидоренков и др., 2014). Действительно, для человека могут быть актуальными какие-то поведенческие проявления (например, умения взаимодействовать с вышестоящим руководством или представителями противоположного пола, хладнокровно действовать в сложных ситуациях), которыми он, как считает, не обладает, но которые выражены у кого-то из работников. В этом случае человек будет стремиться понять и осмыслить такие поведения, встроить их видение в систему своих представлений и воспроизводить в определенных ситуациях. Организационная (групповая) идентификация, в противоположность межличностной идентификации, состоит из когнитивного и аффективного компонента. Поведенческий компонент, как было ранее отмечено, является скорее следствием идентификации. Однако этот компонент в межличностной идентификации также дает почву для размышлений и вопросов, например: Является ли он составной частью или все таки следствием межличностной идентификации? Такие сомнения обусловлены тем, что человек может воспроизводить наблюдаемые у других людей сложные формы социального поведения только после того, как он их воспринял, когнитивно «обработал», репрезентировал в своих представлениях и пережил. Это наводит на мысль, что воспроизведение сложных форм поведе-

ния непосредственно не входит в процесс идентификации. Другое дело, когда человек копирует простые формы поведения, демонстрируемые другим индивидом. Однако здесь может подразумеваться не столько идентификация, сколько подражание.

Кстати, некоторые авторы предлагают различать понятия «идентификация» и «подражание» по нескольким отличительным признакам: а) идентификация — это генерализованный процесс, при котором разные характеристики поведения другого воспроизводятся во множестве ситуаций, тогда как подражание характеризуется воспроизведением определенного типа поведения в специфических ситуациях; б) идентификация — непрерывный процесс, который имеет место и при отсутствии значимого другого, а подражание проявляется только при непосредственном восприятии другого; в) идентификация предполагает воспроизведение таких поведений, которые являются символическими эквивалентами поведения значимого другого, а подражание сводится к простому копированию действий другого и др. (Кричевский, Дубовская, 1981).

1.2.4. Персональная идентичность

В теории самокатегоризации наряду с социальной идентичностью (коллективное «Я»), отображающей категоризацию человеком себя как представителя определенной социальной группы, во внимание принимается персональная идентичность (индивидуальное «Я»), которая основана на категоризации себя как уникальной личности (Turner, 1985). Персональная идентичность связана с самоопределением в аспекте физических, когнитивных, психологических и морально-нравственных качеств человека, характеризующих его как индивидуальность в терминах персональных отличий («Я») от других людей («Он») в ингруппе. Если персональная идентичность человека преобладает над его социальной (например, организационной) идентичностью, то у него проявляется, во-первых, персонализированное восприятие себя и других (восприятие сквозь призму своих индивидуальных особенностей), а во-вторых, эгоцентризм (человек думает, переживает и действует в соответствии со своими

индивидуальными целями, потребностями и чертами характера). Персональная идентичность, как и социальная идентичность, в своей основе имеет связь индивида, но прежде всего с собой, а не каким-то коллективом или другим человеком. Усиление связи с собой, центрирования на себе ведет к возрастанию персональной идентичности, тогда как ослабление связи будет сопровождаться уменьшением этой идентичности. Кроме того, персональная идентичность, подобно социальной идентичности, включает в себя, как минимум, когнитивный и аффективный компоненты, хотя это не отражено в теории самокатегоризации.

Персональная идентичность выполняет такие функции, как: а) обеспечение целостности личности, чувства тождественности самому себе, относительно устойчивого образа Я; б) поддержание социально-психической устойчивости личности и ее поведения в изменяющейся социальной ситуации; в) осознание индивидом своего отличия от других представителей ингруппы; г) регуляция социального поведения индивида в зависимости от его индивидуальных характеристик, а не ключевых атрибутов подгруппы, группы или организации (Сидоренков, 2012). Эта идентичность, как и социальная идентичность, может иметь эффекты относительно некоторых аспектов поведения работников. Например, было показано, что персональная самооценка (персональное «Я») отрицательно связана с намерением досрочно выйти на пенсию и позитивно значимо коррелирует с организационным гражданским поведением (van Dick, Wagner, 2002).

Специалисты обращают внимание на связь, соотношение социальной и персональной идентичности. По мнению Д. Тернера, между выраженностью персональной и социальной идентичности существует взаимоисключение: категоризация себя как индивидуальности блокирует восприятие себя как члена группы, тогда как категоризация себя как члена ингруппы, отличного от члена аутгруппы, снижает восприятие себя как уникального индивида, отличного от членов ингруппы (Turner, 1985). Другая точка зрения основана на идее взаимодополняемости социальной и персональной идентичностей как равноценных элементов в структуре «Я» (Deschamps, Devos,

1998), их одновременном проявлении (Turner, 1999). Б. Эшфорт и Б. Шинофф поддерживают последнюю точку зрения и утверждают, что существует динамическое напряжение между персональной и социальной идентичностями (люди хотят быть и уникальными, и частью коллектива), эти идентичности воплощаются в конкретном контексте, но могут выходить за его рамки (Ashforth, Schinoff, 2016).

Я думаю, что обе точки зрения могут иметь место в зависимости от ряда обстоятельств, например от специфики профессиональной деятельности, особенностей организации совместной деятельности, организационной культуры и др. Так, в творческих профессиях (программирование, конструкторская и научная работа и т.д.), предполагающих проявления индивидуальности, между этими идентичностями, вероятно, будет относительная независимость или отрицательная связь, что дополнительно может быть обусловлено компонентами идентичности. В организациях с жесткой вертикалью власти, принципом единоначалия, строгим соблюдением субординации и т.п. (например, в армии и полиции) более вероятно будет отрицательная связь между персональной и социальной (организационной, групповой) идентичностями. В малых группах, в которых существует высокая взаимозависимость задач, коллективная ответственность и общий результат деятельности, социальная идентичность может подавлять персональную идентичность. В свою очередь, в группах с низкой взаимозависимостью задач, превалированием индивидуальных результатов и индивидуальной ответственности может не быть связи между этими идентичностями.

1.3. Соотношение идентификации и идентичности работников в организации

1.3.1. Идентификация как процесс и идентичность как результат

В профессиональном сообществе, как было отмечено выше, сложилась традиция рассматривать понятие «идентичность организации» (иначе, «организационная идентичность») на коллективном уровне, а понятие «организационная идентификация» на индивидуальном уровне. Однако каждое из них в отдельности не позволяет

четко выделить процесс и его результат. Поэтому на индивидуальном уровне, который представляет для нас первостепенный интерес в соответствии с замыслом монографии, целесообразно использовать более дифференцированный подход и рассматривать *идентификацию индивида как процесс, а идентичность как результат* или *состояние* этого процесса в определенный момент времени. Для этого есть некоторые основания. Во-первых, в литературе возникла парадоксальная ситуация: опираясь на идеи теории социальной идентичности, исследователи используют понятие «идентификация» («организационная идентификация», «групповая идентификация»), а не «идентичность». При этом организационная идентификация понимается как специфическая форма социальной идентификации (Ashforth, Mael, 1989), под которой по умолчанию подразумевается социальная идентичность. Это создает некоторую терминологическую путаницу.

Во-вторых, некоторые специалисты рассматривают понятие «идентичность» не только на коллективном (агрегированном организационном) уровне, но также на индивидуальном уровне, считая, что между ними есть как сходство, так и отличие с точки зрения процессов развития и поддержания идентичности, способов радикальных изменений и одновременного выражения нескольких идентичностей (Ashforth, Schinoff, 2016; Ashforth et al., 2008).

В-третьих, поскольку социальную идентичность, в том числе организационную идентификацию, определяют как восприятие (и переживание) индивидом принадлежности к определенному коллективному субъекту, то возникает вопрос: Посредством чего, какого процесса возникло это восприятие? Не удивительно, что многие исследователи обходили этот вопрос стороной, так как социальная идентичность рассматривалась ими, вслед за Г. Тэшфелом, как возникающая автоматически при наличии лишь факта группового членства или психологической отнесенности к группе. Такое понимание отображает самый поверхностный уровень идентичности индивида. Однако очевидно, что она может иметь разную «глубину» проявления, от которой зависят поведение и эффекты межгруппового восприятия. Этот факт заставлял задуматься некоторых исследова-

телей. Например, было предложено различать ситуативную идентификацию и идентификацию глубинных структур (Riketta et al., 2006). Первая включает в себя чувство принадлежности к коллективу, вызванное ситуативными сигналами, что свидетельствует о ее временном и нестабильном характере. Вторая предполагает более фундаментальную связь между индивидом и коллективом, включая измененные Я-схемы и чувство «соответствия между «Я в организации» и более широким Я-концептом. Ситуативная идентификация обязательно предшествует глубокой идентификации, так как сначала человеку надо осознавать социальные категории, а затем категоризовать себя, прежде чем могут образоваться более фундаментальные связи. Ситуативная идентификация чаще возникает в лабораторных условиях, которые способствуют временной идентификации, основанной на ситуационных сигналах (Ashforth et al., 2008). После того как эксперимент заканчивается, идентификация исчезает. Как выразились Д. Слюсс и Б. Эшфорт, организационная идентификация больше, чем просто восприятие себя как члена организации; она предполагает включение человеком организации в свой Я-концепт (Sluss, Ashforth, 2008).

В-четвертых, в психологии базовый термин «идентификация» понимается преимущественно как перцептивный процесс, например как мыслительная операция, посредством которой человек приписывает себе определенные характеристики другого человека или группы, а также процесс установления связи между собой и другим человеком или группой (Оксфордский толковый..., 2002), «процесс объединения субъектом себя с другим индивидом или группой на основании устоявшейся связи, а также включение в свой внутренний мир и принятие как собственных норм, ценностей, образцов» (Идентификация, 1990, с. 130). Если обратиться к организационной идентификации, то некоторые специалисты рассматривают ее как процесс, посредством которого у людей формируется самоопределение (Ashforth et al., 2008). Более того, растет число исследователей, которые придерживаются процессно-центрированного подхода к организационной идентификации, анализируя ее как процесс (Bullis, Bach, 1989) и даже одновременно как продукт (Kuhn, Nelson, 2002).

Это связано с тем, что традиционно исследования больше сосредотачивались на статичном проявлении идентификации (Glynn, 1998). Действительно, если посмотреть на существующие шкалы организационной (или групповой) идентификации, то пункты подавляющего большинства из них измеряют состояние воспринятой человеком связи (в терминах принадлежности, близости и т.п.) с организацией (группой) в определенный момент времени, т.е. идентичность.

Более того, есть исследователи, которые различают базовые концепты «идентификация» и «идентичность» как, соответственно, процесс и результат (состояние); а именно: идентичность — конечный результат, а идентификация — длящийся во времени процесс, способ формирования идентичности (Володарская, 1994), идентичность — это некоторое состояние, а идентификация — процесс, ведущий к данному состоянию (Ядов, 1995), идентификация — процесс, а идентичность — его эффект (Бодалёв, 2004), идентичность — это динамичное психическое состояние индивида, а идентификация — это процесс его достижения, поиск оснований для этого состояния (Мазур, 2012), «идентификация — это процесс возникновения идентичности» (Scott et al., 1998, P. 304). В англоязычной литературе некоторые специалисты используют слово «идентификация» и как существительное, и как глагол: первый отражает состояние бытия, чувство стабильности, а второй изображает процесс становления, обозначая изменение (Ashforth, 2001; Cheney, Tompkins, 1987).

Итак, под *идентификацией* в социально-психологическом контексте будем подразумевать осознаваемый или неосознаваемый индивидом перцептивный процесс, сопровождаемый и регулируемый переживаниями, который заключается в усилении (развитии) интегративной связи со значимым коллективным или индивидуальным субъектом, принятии его определенных характеристик и включении (или усилении) представлений о них в сферу собственных социальных представлений, установок и ценностных ориентаций. Естественно, речь идет о психологическом присвоении человеком тех характеристик, которые включены в его «эталонный ряд», но которые у него отсутствуют или выражены в слабой степени (Кричевский, Дубовская, 1981). Это значит, что важную основу идентификации составляет референтность.

В свою очередь, *идентичность* — это состояние (или текущий результат) идентификации в какой-то момент времени, что выражается в определенной глубине ощущения и переживания индивидом интегративной связи со значимым субъектом и своего подобия с ним, восприятию себя и другого субъекта в соответствии с его актуальными характеристиками, а также переживании событий, происходящих с ним. В данных определениях учитываются два компонента идентификации и идентичности — когнитивный и аффективный, и они могут охватывать одновременно социальную (организационную, групповую и микрогрупповую), межличностную и персональную идентификацию и идентичность работника в организационном контексте.

Такое понимание идентификации и идентичности индивида шире распространенного клише о социальной идентичности (в том числе организационной и групповой идентификации) как представлении человека о принадлежности к другому и ее значимости для него, как восприятию единства с другим. Представители этого упрощенного видения апеллируют к результатам экспериментов Г. Тэшфела, проводившихся в парадигме минимальной группы (Tajfel, 1978б). В них обеспечивалось только восприятие испытуемыми своей принадлежности к некоторой группе и исключались все иные факторы: знакомство и непосредственное взаимодействие между испытуемыми, конфликты интересов между ними, предыдущий опыт отношений между группами и т.д. Эти результаты показали, что факт восприятия человеком принадлежности к группе по какому-то признаку (например, предпочтение участниками одного из художников-абстракционистов, острых или тупых углов) является необходимым и достаточным условием проявления таких эффектов отношения, как ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая дискриминация. Однако в дальнейшем было показано, что может иметь место аутгрупповой фаворитизм. Но главное заключается в используемом конструкте. Может, в этих экспериментах проявлялась групповая или межличностная аттракция, а не групповая идентичность? Действительно, человек демонстрирует ингрупповой фаворитизм, т.е. благоприветствует (отдает условную плату) прежде всего тем условным участникам (он их даже не видит), которые, как и он, предпочитают, напри-

мер, острые углы тупым. Эти участники, которых называют группой, для него привлекательны, по сравнению другими, в силу сходства с ними по данному единственному признаку. Есть другие критические соображения в адрес такого понимания социальной идентичности, которые представлены в ряде источников (Агеев, 1990; Сидоренков, 2003; Сушков, 1993).

1.3.2. Особенности идентификации как процесса

Исследователи описывают процесс идентификации как динамичный (DiSanza, Bullis, 1999), полный последовательных нарушений равновесия (Marcia, 2002), поворотных моментов (Bullis, Bach, 1989) и «непрерывностей и разрывов», которые обеспечивают стабильность, но также влекут за собой изменения (Grotevant, 1987, P. 203), имеющий несколько этапов (на примере межличностной идентификации): мотивацию следовать в чем-то значимому другому, парциальная идентификация и относительно устойчивое воспроизведение определенных характеристик объекта идентификации (Кричевский, Дубовская, 1981) и др. Рассматривая идентификацию как процесс, надо понимать, в чем конкретно он выражается.

В разных направлениях мировой психологии были обозначены определенные контуры механизмов формирования социальной идентичности. Например, в психоанализе акцент делается на глубинных механизмах формирования социальной идентичности, коренящихся в беспокойстве и страхе утраты своего Я, а в когнитивной психологии — на осмыслении сходства принадлежащих к данной социальной группе в отличие от других (Ядов, 1995). В частности, если обобщить идеи теории социальной идентичности и самокатегоризации, то идентификация как социально-перцептивный процесс заключается в трансформации социальных категорий в категории самосознания личности (коллективное Я как часть Я-концепта). Это возможно только на основе двух других перцептивных процессов — социальной категоризации и социального сравнения. Однако такие общие виденья не раскрывают сущность идентификации как процесса.

Формирование идентичности в перспективе социальной идентичности

В русле перспективы социальной идентичности есть исследования, в которых предпринималась попытка проанализировать проблему процесса формирования идентичности. Так, в литературе встречаются понятия «работа с идентичностью» (Alvesson, Willmott, 2002) и «конструирование идентичности» (Ashforth, Schinoff, 2016). Работа с идентичностью определяется как «формирование, исправление, поддержание, усиление или пересмотр конструктов, которые производят шаткое чувство согласованности и отличительности» (Alvesson, Willmott, 2002, Р. 626), т.е. понимается, по сути, как процесс. Конструирование идентичности (на индивидуальном или коллективном уровнях) — это процесс, посредством которого индивиды определяют, кто они есть («Кто я?» или «Кто мы?»). Он инициируется, сознательно или бессознательно, определенными потребностями, например в принадлежности, самосовершенствовании, самопознании, самовыражении, редукции субъективной неопределенности. Сам процесс рассматривается сквозь призму становления смысла и, в конечном счете, принятия идентичности. Он сопровождается разрушением и порождением смысла, которые в значительной степени управляются руководством организации, стремящимся навязать сотрудникам выгодную с его точки зрения идентичность. Такое внешнее управление затрагивает конструирование скорее социальной, чем персональной идентичности. Важная роль в процессе конструирования идентичности отводится интерпретациям и нарративам, переживаниям и поведению человека, а также социальной валидации (проверке) проявлений идентичности на основе обратной связи (информации о себе) от других. По мнению Б. Эшфорт и Б. Шинофф, конструирование идентичности, в отличие от работы с идентичностью, обусловлено более широким диапазоном мотивов и часто трактуется в терминах долгосрочного «строительства», а не краткосрочных «корректировок» (например, исправлений и пересмотров) (Ashforth, Schinoff, 2016).

Возникает ряд вопросов к модели конструирования идентичности. Рассмотрим некоторые из них. Во-первых, идентификация понимается как ключевой результат конструирования идентичности и

в то же время как процесс усвоения (интернализация) и конкретизации идентичности. Разве имеющиеся у человека ответы на вопросы «Кто я?» или «Кто мы?» не отображают уже сформированные и интернализированные определенные идентичности? Вероятно, ответ должен быть положительным. Тогда неясно, зачем нужен отдельный процесс (идентификации) для интернализации идентичности.

Во-вторых, конструирование идентичности может происходить как на коллективном, так и индивидуальном уровнях, что затрагивает традиционные направления исследования, соответственно, идентичности организации и организационной идентификации. Однако неясно, в чем заключается отличие конструирования идентичности на индивидуальном уровне от такого процесса на коллективном уровне.

В-третьих, идентичность как система представлений о том, каким индивиду желательно быть, формируется двумя путями: а) определенным сообществом, коллективным субъектом (например, руководством организации) и задается как прототип, образец для людей; б) на уровне индивидуального сознания в результате взаимодействия работников с другими индивидуальными или коллективными субъектами, в том числе под влиянием существующих представлений в определенном сообществе. Поэтому, по выражению Б. Эшфорт и Б. Шинофф, идентичность рассматривается как спорная территория в организации, где интересы и дискурсы организации почти по определению антагонистичны ее членам (Ashforth, Schinoff, 2016). Непонятно, протекают ли эти два пути параллельно или есть конвергенция между ними. Если последнее верно, то в чем она заключается? Но более важным является другой вопрос: Как формируется идентичность как система представлений на индивидуальном уровне? Идея о формировании смысла через порождение и разрушение не раскрыта должным образом.

В-четвертых, социальная идентичность чаще бывает институционализована, т.е. консенсусально валидизирована и принята как само собой разумеющаяся социальная реальность, которая предшествует каждому новому работнику, приходящему в организацию. Работа людей по конструированию социальной идентичности в значительной степени сводится к познанию и принятию существующей социальной реальности. Наоборот, персональные идентичности лю-

дей поначалу выглядят гораздо более незавершенными, поскольку неясно, какими они «будут» как личности и как они будут проигрывать различные социальные идентичности в этом контексте. Таким образом, построение персональной идентичности состоит в том, чтобы сконструировать себя, что часто резонирует с социальной реальностью и закладывает основу для развития желаемого «Я». Получается, что люди конструируют прежде всего персональную идентичность, а социальную идентичность «берут извне» практически в готовом виде. Такая точка зрения на формирование социальной идентичности на индивидуальном уровне в какой-то степени согласуется со сложившемся представлением об идентичности организации, но противоречит идеям теории социальной идентичности.

Интеграция и дезинтеграция как основа организационной идентификации и дезидентификации

Учитывая недостаточную проработанность проблемы процесса идентификации, можно предложить общие контуры ее решения, опираясь на данное выше определение идентификации и некоторые положения о процессах интеграции и дезинтеграции в микрогрупповой теории (Сидоренков, 2010). Понятия «интеграция» и «дезинтеграция» можно рассматривать в двух значениях: как процесс и как состояние, которые проявляются в связях между сторонами, например «индивид — индивид» или «индивид — группа» (внешние связи), «представление — представление» или «образ — переживание» (внутренние связи). Они нас интересуют прежде всего как процессы во внешнем (предметном) и внутреннем (психическом) плане. Такое разделение является в определенном смысле условным, так как внешний и внутренний планы неразрывно связаны друг с другом. Под внутренними связями мы в первую очередь будем понимать связи между личными представлениями. В этом мы полностью согласны с С. Московичи, который отмечал, что обыденные представления обладают внутренней связанностью (Московичи, 1995). Например, представление о коллеге по работе как ответственном или безответственном человеке связано с представлениями о его трудовой дисциплинированности, сроках и качестве выполнения им своей работы, о сроках и результатах совместного выполнении с ним определен-

ных задач. Более того, представление об ответственности в связи с представлениями о других качествах этого работника, например профессионализме, коммуникабельности, открытости, порядочности и др. приводит к расширению связей представлений о деловых и личностных качествах с представлениями об особенностях его трудовой деятельности, моральных поступков, общения и поведения.

Отметим, что иногда встречаются работы, где в качестве механизма изменения и развития личности рассматривают процессы интеграции и дифференциации (Поддьяков, 1997; Яценко, 1983). Однако в них подробно не раскрывается суть и тенденции проявления этих процессов и, кроме того, понятия «дезинтеграция» и «дифференциация» отличаются между собой (Сидоренков, 2010). Основываясь на положениях микрогрупповой теории об интеграции и дезинтеграции, постараемся проанализировать идентификацию и дезидентификацию на индивидуальном уровне. (Термин «дезидентификация» встречается в литературе, и под ним подразумевают, например, активное отделение себя от организации (Elsbach, 1999). Некоторые авторы рассматривают дезидентификацию не как противоположность идентификации, а как отдельную переменную и уникальное психологическое состояние (Kreiner, Ashforth, 2004).)

Во-первых, интеграция — это взаимное или однонаправленное процессуальное сближение противоположных сторон по одному или нескольким признакам, заключающееся в принятии одной стороной признака (одного или более) другой стороны (Сидоренков, 2010). Она означает усиление какой-то ранее существовавшей или новой связи, обуславливая образование соответствия и единства одной стороны с другой. В свою очередь, дезинтеграция — это взаимное или однонаправленное расхождение и обособление противоположных сторон относительно одного или нескольких признаков, что наращивает несоответствие и выражается либо в нарушении существующей связи (и ослаблении соответствующего ей какого-то явления, например идентичности), либо в образовании такой связи, которая усиливает взаимодействие сторон (и проявляется в усилении определенного явления, например дезидентификации). Процесс расхождения сторон приводит к усилению одного или более признаков у каждой из взаимосвязанных

сторон или у какой-то одной стороны. Таким образом, «основное значение интеграции заключается в обеспечении сосуществования сторон как целого, а дезинтеграции — в поддержании самой возможности существования каждой из сторон в отдельности» (там же, с. 122).

Руководствуясь этими представлениями, будем рассматривать идентификацию как определенную по содержанию форму проявления интеграции во внешней связи индивида с коллективным или индивидуальным субъектом, а дезидентификацию — как форму дезинтеграции с другим субъектом. В этом случае идентификация предполагает усвоение индивидом каких-то характеристик другого и обеспечивает его единство с ним, восприятие себя и другого как единого целого. Дезидентификация с другим, напротив, предполагает неприятие, отторжение другого по каким-то его характеристикам, что создает основу для сохранения и укрепления своей уникальности и отличия от других. Однако мы можем также говорить об интеграции и дезинтеграции в связях индивида с собой. В этом ракурсе идентификация с собой означает позитивное восприятие, воспроизведение и подчеркивание своих индивидуальных особенностей, что создает предпосылку для ощущения индивидом единства с собой, восприятие им себя как цельной личности. Понятно, что человек не может прямым образом интернализировать характеристики другого субъекта. Он усваивает представления об этих характеристиках, которые формируются либо «через взаимные влияния, через имплицитные переговоры, по ходу которых люди обязывают себя к особым символическим моделям, образам и разделяемым ценностям» (Московичи, 1995, с. 10), либо под влиянием мнения отдельных лиц, либо на основе непосредственного восприятия, сравнения и осмысления. В первом случае социальные представления приобретают некий общий репертуар интерпретаций, правил и процедур, которые люди могут применять в повседневной жизни (Moscovici, 1984). В свою очередь, дезидентификация с собой отображает неприятие человеком себя в целом или отдельных своих характеристик (как правило, в результате потери чувства уникальности), что является предпосылкой для самоизменения в аспекте своих персональных качеств и достижения своей уникальности на новом уровне ее проявления.

Во-вторых, интеграция и дезинтеграция флуктуируют, т.е. ослабевают и усиливаются. Соответствующим образом можно охарактеризовать идентификацию и дезидентификацию. Они представляют собой неравномерно протекающие во времени процессы, что обусловлено стремлением к пониманию и ориентировочной активностью. Например, развитие связи с каким-то субъектом, а также принятие его значимых характеристик предполагает зондирование соответствующих характеристик другого с целью их выделения, прочувствования и понимания, что сопровождается множеством локальных сближений и расхождений (в психологическом плане) с этим субъектом. Эта флуктуация усиливается, когда человек испытывает некоторую неопределенность или сравнивает субъекта, с которым идентифицируется, с другим релевантным субъектом или одновременно с несколькими субъектами. Кроме того, интенсивно протекающая идентификация может дойти до определенного предела, когда идентичность достигает высокого уровня, после которого этот процесс заметно ослабевает.

В-третьих, интеграция и дезинтеграция чередуются и протекают параллельно друг с другом, а потому идентификация и дезидентификация могут протекать подобным образом относительно одного и того же объекта. Например, человек идентифицируется с малой группой и у него возникает позитивная идентичность, но спустя некоторое время он может разочароваться в этой группе, например вследствие утраты группой значимых для индивида характеристик или регулярно негативного ее восприятия в сравнении с аутгруппами. В этом случае с высокой вероятностью может развиваться дезидентификация с данной группой. Если человек поддерживает идентификацию с собой, но в какой-то момент времени начинает негативно воспринимать некоторые свои характеристики, от которых надо было бы «избавиться», то с определенной вероятностью возникнет и усилится персональная дезидентификация. Скорее всего, она будет иметь парциальный характер и не затронет всю личность.

Идентификация и дезидентификация могут протекать одновременно, когда они направлены на разных субъектов. Так, идентификация с одной группой может сопровождаться дезидентификацией с другой(ими) группой(ами). Это будет более вероятно, когда иденти-

фикация основана на социальном сравнении. Т.е., сравнивая группу с другими релевантными группами и воспринимая, переживая явное позитивное ее отличие по многим признакам от этих групп, человек идентифицируется с данной группой и дезидентифицируется с аут-группой или несколькими аутгруппами. В этом случае дезидентификация создает некоторый фон, который усиливает идентификацию. Кроме того, эти два процесса могут протекать параллельно по отношению к одному и тому же субъекту. Это значит, что человек идентифицируется с другим субъектом по одним, значимым для него, атрибутам и дезидентифицируется с ним по другим, отрицательно оцениваемым им характеристикам. Здесь проявляется своего рода амбивалентность в восприятии, оценивании и переживании другого и его характеристик. Кстати, в психологии хорошо известно такое явление в эмоциональной сфере человека, как амбивалентность, т.е. одновременное переживание человеком положительных и отрицательных состояний (Изард, 1980). Представление об амбивалентности широко распространилось в психологии, в том числе в области исследования межличностных отношений. Некоторые авторы считают, что взаимоотношения амбивалентны по знаку, т.к. «воплощают единство противоположных тенденций в человеческих отношениях» (Панферов, 2013, с. 61), аттракция как тип отношения может отображать не только позитивные, но и негативные чувства к партнеру (Гозман, 1987). Эта аналогия вполне уместна, так как идентичность, формирующаяся в процессе идентификации, представляет собой один из феноменов отношений, наряду с доверием, эмпатией и др.

В-четвертых, «сближение, изменение или вообще исчезновение каждой из сторон (либо одной стороны) обусловлено не только доминированием внешней интеграции над дезинтеграцией, но также ее превалированием над внутренней интеграцией. Расхождение и усиление сторон или вообще исчезновение целого, состоящего из этих сторон, определяется не только доминированием внешней дезинтеграции над интеграцией, но и ее доминированием над внутренней дезинтеграцией» (Сидоренков, 2010, с. 125).

Проецируя это положение об интеграции и дезинтеграции на рассматриваемые нами процессы, можно сформулировать некото-

рые соображения. Принятие человеком определенных характеристик какого-то субъекта и включение представлений о них в собственные психологические структуры, например в социальные представления, будет наиболее полно реализовано тогда, когда идентификация (интеграция) сильнее, чем: а) дезидентификация (дезинтеграция) с другим, если она имеет место; б) интеграция связей в собственной системе представлений и аттитюдов или отдельных ее частей. Второе условие, касающееся соотношения внешней и внутренней интеграции, возможно тогда, когда, во-первых, человек сильно мотивирован на идентификацию с другим субъектом и вовлечен в этот процесс; во-вторых, ослаблены связи между теми собственными представлениями, установками и т.п., которые релевантны усваиваемым атрибутам другого субъекта. Особенность самоидентификации (персональной идентификации) заключается в том, что в ее основе находится не внешняя связь, а разновидность внутренней связи. Поэтому она подразумевает не усвоение каких-то новых характеристик, свойственных другому субъекту, а выделение и поддержание собственных качеств как правильных, истинных, хороших. Это будет сильнее проявляться тогда, когда слабее будет дезидентификация с собой, вплоть до ее отсутствия, с одной стороны, и идентификация с каким-либо субъектом по релевантным характеристикам, с другой.

В свою очередь, дезидентификация индивида с кем-то будет тем глубже и сильнее, чем слабее идентификация с ним по какому-то признаку или она вовсе отсутствует, с одной стороны, и чем более сильными будут связи (слабая дезинтеграция) между представлениями, соотносимыми с отвергаемыми характеристиками объекта идентификации, с другой. Дезидентификация человека с собой будет более отчетлива или вовсе возможна, когда будет преобладать над самоидентификацией. Она станет еще очевидней, если одновременно человек будет сильно идентифицироваться с другим субъектом.

Мы подошли к важной составляющей идентификации, которая затрагивает интеграцию и дезинтеграцию во внутреннем плане человека. Усвоение индивидом характеристик (психологических качеств, поведенческих особенностей и др.) какого-то субъекта, которыми он

не обладает, обязательно предполагает дезинтеграцию — ослабление или разрушение связей между определенными его представлениями, образами, которые стали неактуальными или неадекватными. Только в этом случае новые социальные представления могут: а) либо вытеснить и заменить собой прежние представления и встроиться во внутриличностное пространство; б) либо оказать влияние на трансформацию прежних представлений в сторону соответствия новым представлениям. Параллельно с этим начинает интенсифицироваться интеграция, что выражается в усилении связей новых представлений с другими представлениями в соответствующей сфере личности. Если имеет место тотальная идентификация человека, например с другим индивидом, то это может привести к генерализованному нарушению связей во всей сфере социальных представлений человека. Если интеграция своевременно не подключится к дезинтеграции, то соответствующая сфера личности деструктурируется, вследствие чего будет нарушена целостность личности и возникнут деструктивные для нее последствия. Если интеграция будет иметь место, но ее темп будет отставать от темпа дезинтеграции, то это затянет на неопределенное время фазовый переход к новому относительно стабильному состоянию.

Дезидентификация человека с каким-то субъектом с высокой вероятностью приведет: а) к выделению, подчеркиванию собственных представлений, образов или установок как правильных, но прежде всего тех, которые релевантны отвергаемым характеристикам этого субъекта; б) к усилению интеграции связей этих представлений, образов или др. Если дезидентификация будет выраженной, то указанные процессы усилят целостность личности и ее интеграцию с собой, т.е. персональную идентификацию. Если очень выраженной и продолжительной внутренней интеграции не будет сопутствовать дезинтеграция, то может развиваться ригидность, которая будет затруднять самоизменение личности.

В общих чертах нами рассмотрен процесс идентификации, который во внутреннем плане отображает изменение представлений посредством интеграции и дезинтеграции в связях между ними. Однако есть важная составляющая, регулирующая данный процесс. Это

переживания. Поэтому возникает задача проанализировать в будущем их роль в общем процессе идентификации, включая его внешний и внутренний план.

В заключение отметим, что процесс идентификации не является непрерывным и бесконечным. Например, человек, идентифицировавшийся с группой, часто воспринимает ее и взаимодействует с ней, оперируя сформировавшейся групповой идентичностью. Имея в своем жизненном опыте идентификацию с разными группами, в определенных ситуациях он сильнее актуализирует какую-то одну социальную идентичность, по сравнению с другими. Это соответствует представлению о том, что люди имеют столько социальных идентичностей, сколько существует групп, к которым они ощущают свою принадлежность (Hogg et al., 2004). Идентичности варьируются по их субъективной значимости для индивидов, по устойчивости и ситуативности проявления. Оперирование различными идентичностями значительно облегчает индивиду восприятие групп и проявление отношения к ним, а также выстраивание собственного поведения, когда не надо каждый раз заново идентифицироваться. Однако процесс идентификации индивида с определенным коллективным субъектом может запуститься вновь, если происходят некоторые изменения в этом субъекте, которые связаны с появлением новых или исчезновением некоторых прежних значимых качеств, образованием таких характеристик, которые диссонируют с существующими характеристиками, или с возникновением новых условий жизнедеятельности. Ранее протекавший процесс идентификации с какой-то группой может никогда не возобновиться, если она потеряет свою референтность для индивида, или не будет попадать в поле его внимания, или прекратит свое существование.

Точно так же сформировавшаяся личность, неоднократно прошедшая путь самоидентификации, в своей повседневной жизни чаще актуализирует персональную идентичность, когда это востребовано, чем вновь идентифицируется с собой. Тем не менее с течением времени меняются условия жизни, представления человека о тех сообществах, в которых он находится, что вынуждает его возобновлять и вносить коррективы в персональную идентификацию.

1.3.3. Источники идентификации и идентичности

Потребности

В литературе распространена точка зрения, что в основе проявления идентичности или конструирования идентичности, в том числе на индивидуальном уровне, находится определенный мотив (Ashforth, Schinoff, 2016). Сила и значимость мотива — это функция индивидуальной предрасположенности (Cooper, Thatcher, 2010) и особенности контекста (Ashforth, Schinoff, 2016). Литература также показывает нам многообразие выделенных разными авторами мотивов. Так, в теории социальной идентичности это потребность в позитивной самооценке (Tajfel, 1978a) и самосовершенствовании (Tajfel, Turner, 1986). В числе других мотивационных источников отмечают следующие потребности: в принадлежности (потребность чувствовать себя близким, связанным с другими и принятым ими) (Vignoles et al., 2006), в принадлежности персонализированной (потребность чувствовать себя известным или любимым как личность на основе межличностной аттракции) и деперсонализированной (потребность чувствовать себя известным и любимым членом коллектива на основе социальной аттракции) (Turner, 1982), в самооценке (потребность в более точном понимании самого себя) (Ashford, 1989), в самосогласованности (потребность в интегрированном самоощущении) (Amiot et al., 2007), в самовыражении (потребность проявить свое самоощущение) (Cable et al., 2013), в оптимальной отличительности (стремление найти баланс между восприятием себя похожим на других и отличным от других) (Brewer, 2012), в редукция субъективной неопределенности (потребность контролировать или избегать кажущуюся неясность) (Hogg, Terry, 2000), в самоверификации (потребность человека быть увиденным другими так, как он видит себя) (Swann et al., 2003). По мнению Б. Эшфорта и Б. Шинофф, одни потребности могут быть отнесены к внутренней мотивации (например, потребность в самосовершенствовании и потребность в редукции неопределенности), а другие — к направленности на внешний мир (потребность в самопрезентации) (Ashforth, Schinoff, 2016).

Однако возникает ряд дискуссионных моментов относительно

того, что перечисленные потребности являются главной и единственной силой, запускающей процесс идентификации или актуализацию идентичности. Во-первых, многие из указанных потребностей не являются специфическими, например потребность в самооценке, самосогласованности, самовыражении. Т.е. они могут быть удовлетворены вне идентификации (идентичности). Например, чтобы поддерживать позитивную самооценку, не обязательно категоризовать себя как члена определенной группы и позитивно отличать ингруппу от сравниваемой аутгруппы по некоторым критериям. Человек может выбрать иной путь из ряда возможностей: работать лучше, чем другие, достигать вершин профессионального мастерства, делать карьеру и т.д.

Во-вторых, сама по себе потребность прямым образом не порождает внешнюю предметную или внутреннюю психическую активность, развернутую во времени и пространстве. Человек может иметь нужду в каком-то предмете (вещи, явлении, психологическом качестве и т.д.), но в то же время — свободный и быстрый доступ к нему. Вот если при высокой степени выраженности потребности у индивида отсутствует возможность овладеть ее предметом, то возникает противоречие, которое побуждает человека переживать, активно думать и действовать. Некоторые авторы считают, что противоречие является одним из наиболее действенных условий, при котором развиваются мотивационные процессы, и что «противоречие между тем, кем человек является, кем его считают и кем он должен стать в группе, становится побудительной силой развития», в том числе обуславливает идентификацию человека с группой (Шефер, Шледер, 1993, с. 81).

Противоречия

Можно предполагать, что потребности являются исходным моментом для возникновения и протекания идентификации, но не представляют собой той движущей силы, которая «запускает» этот процесс. Такой силой являются противоречия, потому что они инициируют и интенсифицируют когнитивные процессы (сравнение, категоризацию и идентификацию), аффективные реакции (радость, гнев, тревожность и др.), внутри- и межгрупповое взаимодействие,

отношение (кооперацию и конкуренцию, сотрудничество и конфликт, доверие и идентичность) (Сидоренков, 2010).

В психологической сфере человека могут возникать и развиваться разные типы противоречий, которые имеют универсальный характер. Но наполнив их определенным содержанием, можно каждое из них выделить как источник возникновения конкретных психических и социально-психических явлений и процессов, поведения, взаимодействия и самоизменения личности в целом, группы и т.д. Противоречия имеют психологическое содержание и сформулированы на основе диалектического их понимания; а именно: как взаимодействие сторон (качеств, свойств и т.д.), которые предполагают, обуславливают друг друга и вместе с тем исключают, отрицают друг друга (Вяккерев, 1979). Мы рассмотрим не все, а те типы противоречий, которые могут приводить к идентификации или дезидентификации. (Более подробно прочитать о противоречиях в групповом контексте можно в соответствующей литературе (Сидоренков, Шипитько, 2017).)

1. Ощущение индивидом связи между некоторыми представлениями (образами, переживаниями), отнесенными к одному и тому же объекту (предмету, явлению и т.д.), и одновременно восприятие им несоответствия или отличия между этими представлениями (образами, переживаниями). Это противоречие может затрагивать представления человека о том: а) какими персональными характеристиками — психологическими, экспрессивными и/или поведенческими — он обладает и какие хотел бы видеть у себя, что обуславливает проявление межличностной идентификации; б) какие ключевые атрибуты — нормы, ценности, отношения, реализация определенных функций и др. — свойственны группе членства (организации, подразделению или неформальной подгруппе, в которые он включен) и какие, с его точки зрения, ей должны быть присущи (на основе сравнения ингруппы с аутгруппами), что порождает социальные идентификации; в) какие он имеет особенные качества, отличающие его от других людей и подчеркивающие его уникальность, и какие иные качества (например, приводящие к тому, чтобы «быть как все»), навязываемые средой (например, ожиданиями и

требованиями руководства), он должен проявлять, что инициирует персональную идентификацию.

2. Ощущение индивидом связи между актуальным желанием и представлением о соответствующем объекте, с одной стороны, и восприятие несоответствия между своими возможностями и овладением (или отторжением) этим предметом, с другой. Здесь речь может идти о некоторых отмеченных выше потребностях, например в принадлежности, самооценке и редукции неопределенности, реализация которых возможна посредством установления и развития интегративной связи с другим индивидуальным или коллективным субъектом, что порождает процесс межличностной или социальной идентификации. Потребности в самосогласованности и самовыражении более направлены на самого себя, а потому усиливают персональную идентификацию. Надо отметить, что каждая потребность, лежащая в основе данного противоречия, может накладывать отпечаток на особенности идентификации. Например, удовлетворение потребности в редукции субъективной неопределенности может быть ограничено установлением и развитием связи с значимым другим, тогда как реализация потребности в принадлежности с высокой вероятностью дополнительно вызовет более глубокую идентификацию, предполагающую встраивание в личностное пространство определенных характеристик другого субъекта.

3. Ощущение индивидом связи (например, личностной, профессиональной) с другим субъектом (индивидом, подгруппой, группой и т.д.), с одной стороны, и восприятие несоответствия, отличия или несовместимости с ним по каким-то важным признакам (например, интересам, токам зрения), с другой. Такое противоречие инициирует дезинтегративные формы связи человека с другим субъектом, что может проявиться в определенном психологическом процессе (например, дезидентификации) и взаимодействии (избегании или конфликте).

Надо отметить несколько важных моментов относительно противоречий (Сидоренков, 2010). Они проявляются только во внутреннем, субъективном плане индивида, т.е. на когнитивном (ощущение, осознание, осмысление противоречия) и аффективном (переживание противоречия) уровнях. Поэтому иногда используемые в литературе

понятия «организационные противоречия», «групповые противоречия», «межгрупповые противоречия» и т.п. являются в определенном смысле условными. Они отображают скорее определенный контекст проявления противоречий на индивидуальном уровне.

Содержание и развитие (развертывание и разрешение) противоречия определяет динамику процессов интеграции и дезинтеграции, т.е. их усиление или ослабление, чередование или параллельное протекание. Интеграция и дезинтеграция (например, идентификация и дезидентификация) как процессы, вызванные противоречиями, несут собой изменение, но сами по себе не порождают какое-то изменение. Эти процессы могут оказывать обратное влияние на противоречия, а уже изменение противоречия (например, сглаживание или обострение) поддерживает прежнюю или порождает новую форму внутренней или внешней интеграции / дезинтеграции. Самая общая тенденция влияния противоречия на интеграцию и дезинтеграцию заключается в том, что минимизация противоречия вызывает интеграцию (например, кооперацию), а его обострение — дезинтеграцию (конкуренцию, конфликт, избегание). Однако связь может быть иной. А именно: обострение противоречия не всегда имеет своим следствием дезинтеграцию, а интеграция не всегда свидетельствует о низком уровне проявления противоречия или о его разрешении. Это зависит от типа противоречия и конкретной формы проявления интеграции / дезинтеграции, а также от контекста и его интерпретации человеком. Более того, обострение противоречия может одновременно инициировать и интеграцию, и дезинтеграцию во внешних и внутренних связях. Например, в нашем случае обострение первого из указанных типов противоречий вызовет идентификацию (т.е., интеграцию), а третьего типа — дезидентификацию (т.е., дезинтеграцию). Причем первый тип противоречия приведет не только к интеграции во внешней связи человека с каким-то субъектом, но также к дезинтеграции в его внутренних связях между определенными представлениями.

Каждый тип противоречия имеет две характеристики: а) частоту и продолжительность возникновения; б) интенсивность переживания. Первая представляет собой темпоральную характеристику про-

текания противоречия, а вторая отражает субъективную значимость противоречия для человека и проявляется в его эмоциональной сфере. Прежде всего интенсивность переживания, когда оно усиливается и достигает определенной степени, придает противоречию побудительную силу, вызывающую возникновение процесса интеграции или дезинтеграции.

Однако многие вопросы остаются открытыми: От чего зависит динамика противоречия? Как конкретно проявляется динамика противоречий и есть ли в ней устойчивые тенденции? При какой степени обострения противоречия начинают интенсивно протекать процессы интеграции и дезинтеграции, в частности идентификация и деидентификация? Какие факторы могут влиять на порождение противоречиями интеграции и дезинтеграции? Каковы закономерности обратного влияния развития определенного процесса на изменение исходного противоречия, вызвавшего его? и др. Они задают широкую перспективу для дальнейших исследований, которые позволили бы сделать существенный вклад в решение фундаментальной проблемы, касающейся источника и механизма саморазвития личности.

Действенные факторы

Помимо непосредственных источников возникновения, развития идентификации и идентичности может быть достаточно широкий спектр детерминирующих факторов, которые их усиливают или ослабляют. Б. Эшфорт и Ф. Маил, обобщив существующие исследования, выделили три фактора организационной (групповой) идентификации: 1) своеобразие, отличительность ценностей и обычаев ингруппы по сравнению с ценностями и обычаями сравниваемых групп; 2) престиж ингруппы; 3) выпуклость аутгрупп (Эшфорт, Маил, 2012). Т.е. чем сильнее ингруппа отличается (особенно в позитивную сторону) от аутгрупп по указанным характеристикам, чем выше ее престиж, статус и/или чем отчетливее осознание наличия аутгрупп, тем сильнее будет идентификация индивидов с ингруппой. Следует добавить, что среди ценностей группы (организации) наиболее действенным фактором, приводящим к глубокой идентификации человека с ней и, как следствие, к определенным поведением, является идеология (если, конечно, она есть). Это хорошо проиллю-

стрировано, например, в художественном фильме, снятом по рассказам М.А. Шолохова «Шибалково семья» и «Родинка». Красноармеец Яков, свято веривший в идеи большевизма и преданный своему отряду, собственноручно убивает Дарью, к которой испытывал чувство и которая родила от него ребенка, потому что она была пособницей бандитов и отчасти виновна в смерти командира. Сильная идентификация Якова по идейным соображениям с партией большевиков и своим отрядом, противостоявшим белому движению и бандитам, привела к такому осознанному трагическому поступку.

Н. Эллемерс с коллегами (Ellemers et al., 2004) также обозначили несколько условий, которые усиливают коллективную идентификацию, представив их в виде набора положений: а) люди будут сильнее идентифицироваться с конкретным коллективом (например, своей рабочей командой), когда более заметно будут отличать его от других соответствующих коллективов (например, других команд в организации); б) в определенном сравнительном контексте люди с большей вероятностью идентифицируют себя с более отличительными коллективами (например, с более мелкими структурными единицами, такими как их рабочая группа), чем с более инклюзивными коллективами (более крупной организацией, в которой они работают); в) при отсутствии коллективного успеха идентификация индивидов с коллективом (например, с организацией) будет сильнее в той мере, в какой внешние обстоятельства (например, развитие рынка) или коллективные практики (например, управление человеческими ресурсами) повышают вероятность успешности коллектива в будущем; г) когда коллектив (например, рабочая группа или организация) успешен, идентификация людей с этим коллективом будет усиливаться, когда внешние обстоятельства угрожают этому успеху.

Важными условиями, актуализирующими определенную коллективную идентичность, когда уже имела место идентификация, являются: во-первых, особенности взаимодействия (интегративное, дезинтегративное или относительная изоляция), например, между малыми группами (отделами, бригадами и др.) или между подразделениями (управлениями, цехами) в организации; во-вторых, относительная регулярность успешности / неуспешности этого взаимодей-

ствия. В микрогрупповой теории в общих чертах описаны особенности проявления идентичностей в зависимости от двух указанных условий (Сидоренков, 2010). Рассмотрим на примере межгруппового взаимодействия в организации. Так, дезинтегративное взаимодействие группы с другими группами (например, межгрупповая конкуренция) в организации усилит групповую идентификацию и ослабит микрогрупповую, суборганизационную и организационную идентификации. Если группа будет регулярно неуспешной в такой конкуренции, то ослабнет групповая идентификация и одновременно усилится микрогрупповая идентификация у ее членов. В свою очередь, успешное внешнее интегративное взаимодействие группы с другими группами (например, межгрупповая кооперация) внутри подразделения приведет к усилению суборганизационной идентификации и, возможно, организационной идентификации. Когда отсутствует или слабо проявляется межгрупповое взаимодействие, то более сильной будет микрогрупповая идентификация по сравнению с групповой идентификацией. В этом случае будет неочевидна сила суборганизационной и организационной идентификаций, так как это зависит от ряда дополнительных условий, например численности подразделения и организации, соответственно.

Среди действенных факторов идентификации могут быть количественные, структурные и пространственные характеристики группы, подразделения или организации. Например, можно предположить, что размер и территориальное пространство организации будет обуславливать определенную идентификацию. Т.е. в большой организации с многоуровневой структурой и размещенной на едином территориальном пространстве многие люди сильнее ощущают “обезличенность” и “потерянность” среди множества работников и большого “организационного пространства”, а потому у них возрастает актуальность ингруппы и членства в ней. Как следствие, усиливается идентификация с ингруппой, по сравнению с организационной идентификацией. В небольшой компании или относительно небольшом по численности работников филиале (или обособленном структурном подразделении) большой компании, особенно с демократичной организационной культурой, люди чувствуют себя более

комфортно в контексте всей организации. Это отражается на усилении идентификации с организацией в целом.

В качестве детерминирующих факторов также могут быть определенные персональные особенности работников (демографические и психологические) и восприятие ими контекстных организационных переменных. Так, метаанализ показал, что срок пребывания в организации и возраст работников значимо положительно связаны с их организационной идентификацией, тогда как пол и образование незначимо коррелировали с этой идентификацией (Riketta, 2005). Обнаружено, что экстраверсия значимо положительно связана с организационной аффективной идентификацией, а нейротизм — с когнитивной идентификацией (Johnson et al., 2012). Также воспринимаемая работниками организационная поддержка (Bell, Menguc, 2002; Lam et al., 2016) и поддержка со стороны руководителей (Uzun, 2018), доверие к организации (Kaaya et al., 2017) положительно коррелируют с организационной идентификацией (Kaaya et al., 2017), а воспринятая процессуальная справедливость и взаимозависимость задач — с групповой идентификацией в виртуальных командах (Hakonen, Lipponen, 2007).

1.4. Соотношение и взаимосвязи идентичностей сотрудников в организации

1.4.1. Многомерная модель идентичностей работников

В одном из предыдущих параграфов было показано, что работники в организации могут идентифицироваться с разными субъектами: с собой (персональная идентификация) и другим субъектом: индивидом — коллегами и руководителем (межличностная идентификация), неформальной подгруппой в малой группе (микрогрупповая идентификация), малой группой — отделом, бригадой, кафедрой и т.д. (групповая идентификация), структурным подразделением — управлением, департаментом, факультетом и т.д. (суборганизационная идентификация) и организацией в целом (организационная идентификация). Каждая идентификация как процесс воплощается,

в конечном счете, в соответствующей идентичности. Перечисленные идентификации и идентичности мы объединяем понятиями «уровни идентификации» и «уровни идентичности», так как каждой из них соответствует определенный уровень формальной и неформальной структуры организации: работник (сам или другой), неформальная подгруппа, группа, подразделение и организация. Также было отмечено, что некоторые специалисты выделяют в организационной и групповой идентификациях (идентичностях) разные компоненты, среди которых чаще отмечают когнитивный и аффективный. Однако не только эти, но и остальные идентичности включают в себя данные компоненты.

Кроме того, обзор литературы показал, что, несмотря на использование термина «идентификация», в эмпирических исследованиях фактически оценивается не идентификация (как процесс), а идентичность (как состояние или результат этого процесса в определенный момент времени). Далее мы будем преимущественно оперировать конструктом «идентичность», опираясь на ранее предложенное видение его сути и его соотношения с конструктом «идентификация». Однако мы также будем использовать понятия «идентичность» и «идентификация» как взаимозаменяемые, так как последнее широко представлено в литературе, отображая сложившуюся традицию. В частности, в обзоре публикаций будет использоваться преимущественно термин «идентификация».

Учитывая сказанное, мы можем предложить концептуальную многомерную модель идентичностей (идентификаций) сотрудников в организационном контексте (рис. 1), которая основана на двух измерениях: 1) уровни идентичности (в зависимости от фокуса идентификации, которым может быть определенный индивид и коллектив); 2) компоненты идентичности (в зависимости от аспектов отношения к объекту идентификации): когнитивный и аффективный. Когнитивный компонент — это ощущение индивидом своей сопричастности значимому субъекту (индивидуальному или коллективному) и интегративной связи с ним, восприятие себя или другого в соответствии с его(её) актуальными характеристиками, тогда как аффективный компонент — это переживание индивидом связи с собой или с другим и

оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия себе или другому и событий, происходящих с ним.



Рисунок 1. Концептуальная многомерная модель идентичностей (идентификаций) работников в организации

Эта модель имеет некоторые ограничения. В полном виде она может распространяться на организации, в которых существуют малые группы (отделы, кафедры и т.п.) и структурные подразделения (управления, факультеты и т.п.). Если отсутствует какой-то один организационный уровень, то из модели исключается соответствующий уровень идентичности. Кроме того, может быть еще один уровень идентичности, не представленный в данной модели. Так, в транснациональной корпорации, в которую входят дочерние предприятия, появляется идентичность, соотносимая с корпорацией в целом.

При взгляде на эту концептуальную модель, возникают некоторые вопросы, например: В какой степени выражены и как соотносятся между собой все перечисленные идентичности? Как связаны

между собой эти идентичности? Зависит ли мера выраженности и взаимосвязь идентичностей от каких-то контекстных особенностей (например, от сферы профессиональной деятельности)?

1.4.2. Традиция исследования идентичностей работников

Исследование разных идентичностей (идентификаций)

Просмотр литературы показал, что исследователи чаще обращают внимание на организационную идентификацию (идентичность) (Callea et al., 2016; Harris, Cameron, 2005; Hekman et al., 2009; Wilkins et al., 2018). Однако обращение только к организационной идентификации может привести к серьезным ограничениям в изучении роли идентификации в процессах и результатах индивидуальной и совместной деятельности (Van Knippenberg, Van Schie, 2000). Надо учитывать множество идентификаций, связанных с членством в организации. Поэтому специалисты также изучают, но реже, идентификацию работников со своей рабочей группой (командой) (Сидоренков и др., 2014; Christ et al., 2003; Van Dick et al., 2004; Van Knippenberg, Van Schie, 2000). Исследования показали, что идентификация с рабочей группой сильнее, чем идентификация с организацией (Riketta, van Dick, 2005; Van Knippenberg, Van Schie, 2000). Обобщив точки зрения разных авторов, М. Рикетта и Р. Ван Дик дали несколько объяснений такому отличию между организационной и групповой идентификацией: (а) профессиональная деятельность людей протекает в основном в рабочих группах, и, таким образом, отношения среди членов ингруппы будут более тесными, чем между сотрудниками из разных групп в организации; (б) ингруппы оказывают более сильное психологическое влияние на своих членов, чем организация; (в) ингруппа является для ее членов более отчетливой, чем аутгруппы в организации и организация в целом; (г) многие группы (команды) в организации имеют относительно высокую автономность и полномочия, и таким образом рабочая группа более значима для ее членов, чем организация в целом, и др. (Riketta, van Dick, 2005). Однако не следует считать, что групповая идентификация всегда сильнее, чем организационная идентификация. Возмож-

ны индивидуальные (Becker, Billings, 1993) или межорганизационные (Ashforth, Mael, 1989) различия, которые обуславливают преобладание одной над другой.

Заметно реже исследователи обращаются к изучению суборганизационной идентификации. Ее величина может зависеть от множества факторов: групповой идентификации, количества групп и численности сотрудников в подразделении, конкуренции ингруппы с другими группами в подразделении, специфической культуры в подразделении, которая позитивно или негативно отличается от культуры организации в целом, и др. Поэтому можно предположить, что суборганизационная идентичность в одних случаях может быть примерно так же выражена, как организационная и групповая идентичности (Olkkonen, Lipponen, 2006), а в других — значительно сильнее организационной идентичности и слабее групповой идентичности. Например, сильная групповая идентичность и конкуренция между группами в подразделении скорее приведет к снижению суборганизационной идентичности. Гуманистичная культура в подразделении в сочетании с ее конкуренцией с другими подразделениями в организации с высокой вероятностью отразится на явном преобладании суборганизационной идентичности над организационной идентичностью.

Существуют единичные исследования идентификации сотрудников с неформальными подгруппами, т.е. микрогрупповой идентификации. Иногда в литературе используют понятие «идентификация с подгруппой», но имеется в виду идентификация с рабочей группой в организации (Jetten et al., 2002) или с субподрядчиком (Lipponen et al., 2003), а это совсем другое. Исследование микрогрупповой идентичности среди работников показало важный результат, а именно: она сильнее групповой и межличностной идентичностей в контексте малой группы (Сидоренков и др., 2014). Для объяснения преобладания микрогрупповой идентичности над групповой идентичностью подходят некоторые из тех аргументов, которые обозначили М. Рикетта и Р. Ван Дик (Riketta, van Dick, 2005) для объяснения более высокой групповой идентификации по сравнению с организационной идентификацией. Также можно добавить, что внутри подгрупп наблюда-

ется более высокая интенсивность взаимодействия и сплоченность, аттракция и доверие, чем в группе в целом. Подгруппы способны более успешно реализовывать некоторые функции по отношению к своим членам (например, информирование, содействие в достижении индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечение безопасности) по сравнению с ингруппой. Это обуславливает более высокую микрогрупповую идентичность.

Значительно реже, по сравнению с организационной идентификацией, изучают идентификацию сотрудников с отдельными членами: коллегами (Сидоренков и др., 2014; Farmer et al., 2015) и руководителем (Li et al., 2018; Zhang, Chen, 2013). Ее отличие от социальных идентичностей заключается в ином фокусе: направленности на индивида, а не на коллектив. В одном из ранее проведенных нами исследований обнаружено, что межличностная идентичность выражена примерно так же, как групповая идентичность, но значительно слабее, чем микрогрупповая идентичность (Сидоренков и др., 2014).

В конце концов, работникам присуща персональная идентичность (Turner, 1985; Turner et al., 1987). К сожалению, исследователи очень редко обращают на нее внимание в организационном контексте (van Dick, Wagner, 2002). Можно предположить, что во многих организациях она слабее социальных идентичностей и межличностной идентичности. В пользу такого предположения свидетельствуют обнаруженные различия между качественными описаниями участниками их групповой и персональной идентичностей (Bettencourt, Hume, 1999). А именно: ценности, эмоции и персональные отношения чаще были перечислены участниками исследования в терминах групповой идентичности, чем в терминах персональной идентичности.

Связь между идентичностями (идентификациями)

Другой важный вопрос — это связь между идентичностями. Так, обнаружена значимая положительная линейная связь между организационной идентификацией и групповой идентификацией (Christ et al., 2003; Crocetti et al., 2014; Marique, 2014), между организационной идентификацией и суборганизационной идентификацией (Olkkonen, Lipponen, 2006), между микрогрупповой идентичностью и межличностной идентичностью (по двум компонентам) (Сидоренков, Доро-

феев, 2016). Кроме того, была показана нелинейная (квадратичная) связь между групповой идентичностью и микрогрупповой идентичностью (по двум компонентам) (Сидоренков, Дорофеев, 2016). Картина связей между разными социальными идентичностями может меняться в зависимости от некоторых факторов, таких как специфика условий работы и содержания профессиональной деятельности, воспринимаемое работниками сходство коллективных субъектов, с которыми они идентифицируются, особенности ситуации взаимодействия (конкуренция, сотрудничество или отсутствие активного взаимодействия) своего коллектива (подгруппы, группы и т.д.) с другими коллективами и др. Например, в одной выборке (сотрудники университета) была обнаружена значимая положительная связь между организационной идентификацией и групповой идентификацией, а в другой выборке (сотрудники местного правительства) — выявлено отсутствие связи между ними (Van Knippenberg, Van Schie, 2000). Положительная связь между организационной идентификацией и групповой идентификацией увеличивается, когда сотрудники воспринимают высокое сходство между их организацией и ин-группой (Marique, 2014). Усиление или ослабление идентичностей в их взаимосвязи в значительной степени может быть обусловлено особенностями внешнего взаимодействия (интегративное, дезинтегративное или отсутствие явного взаимодействия) индивида, подгруппы, подразделения или организации, что ранее обсуждалось. Например, в обычных условиях функционирования (без интенсивного и регулярного внешнего дезинтегративного взаимодействия, такого как конкуренция или конфликт) определенной структурной единицы или организации в целом, что характерно для большинства из реально существующих, между социальными идентичностями, между социальными идентичностями и межличностной идентичностью проявляются скорее положительные связи.

Как отмечено ранее, есть две отличающиеся точки зрения на соотношение социальной идентичности и персональной идентичности: 1) они исключают друг друга (Turner, 1985); 2) они взаимодополняют друг друга (Deschamps, Devos, 1998), проявляются одновременно (Turner, 1999). Оба взгляда могут иметь место в зависимо-

сти от компонента идентичности (когнитивный или аффективный), а также от контекстных характеристик, особенностей выполняемых задач и взаимодействия: жесткая вертикальная субординация или функциональные связи в организации, авторитарная или демократическая организационная среда, исполнительные или сложные (творческие) задачи, высокая или низкая взаимозависимость задач, низкие или высокие ожидания индивидуальной инициативы, преобладание коллективной или персональной ответственности, приоритет групповых или индивидуальных результатов, высокая или низкая интенсивность взаимодействия. Например, демократическая среда в организации, выполнение высоко творческих задач, низкая взаимозависимость членов, сугубо персональная ответственность за выполняемую работу, слабая интенсивность взаимодействия с коллегами и группой, отсутствие явного взаимодействия (особенно дезинтегративного) ингруппы с аутгруппами с высокой вероятностью усилят персональную идентичность и снизят социальные идентичности. Таким образом, в зависимости от определенных условий и содержания деятельности может быть либо отрицательная связь (взаимоисключение), либо отсутствие (одновременное проявление) связи между этими идентичностями.

Важно понимать не только взаимосвязь между уровнями идентичности по отдельности, но и структуру связей совокупности всех уровней и компонентов идентичности. Итак, персональная, межличностная и социальная идентификации имеют разные фокусы: сам индивид, другой индивид и коллектив. Следовательно, эти идентификации являются относительно независимыми объектами. Ранее мы предположили, что персональная идентичность слабее, чем другие идентичности, а также либо не связана, либо отрицательно связана с другими идентичностями в зависимости от ряда обстоятельств. Таким образом, она может занимать отдельное место в структуре идентичностей сотрудников. В свою очередь, социальные идентичности могут совпадать или различаться по своему значению для работников. Среди них микрогрупповая идентичность занимает особое место. Это связано с тем, что в большинстве случаев (когда нет выпуклой конкуренции ингруппы / подразделения с другими груп-

пами / подразделениями) она более значима и выражена по сравнению с другими социальными идентичностями, например групповой (Сидоренков и др., 2014). Кроме того, многие сотрудники воспринимают заметное отличие группы от подразделения и организации и вместе с тем сходство между двумя последними. Эта тенденция не абсолютна и может варьироваться в зависимости от характеристик взаимоотношений и условий работы внутри организации, на что мы уже обращали внимание. Следовательно, групповая идентичность может выделяться в относительно самостоятельную сущность, а суборганизационная и организационная идентичности интегрируются между собой, образуя общий кластер.

1.4.3. Данные эмпирического исследования

1. Цель, гипотезы, участники и методы исследования.

Цель исследования — изучить: во-первых, степень выраженности идентичностей сотрудников (персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная) и их компонентов (когнитивный и аффективный); во-вторых, взаимосвязь и структуру идентичностей работников в разных сферах профессиональной деятельности.

Опираясь на вышеизложенные соображения, были сформулированы следующие **гипотезы**:

Гипотеза 1. Из всех идентичностей наиболее сильной является микрогрупповая идентичность, а наиболее слабой — персональная идентичность (одновременно по когнитивному и аффективному компонентам).

Гипотеза 2. Аффективный компонент преобладает над когнитивным компонентом во всех идентичностях.

Гипотеза 3. Между межличностной и микрогрупповой идентичностями, между микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностями есть положительные связи (по когнитивному и аффективному компонентам).

Гипотеза 4. Связь между персональной идентичностью, с одной стороны, и межличностной, микрогрупповой, групповой, суборга-

низационной и организационной идентичностями, с другой, зависит от компонента идентичности и специфики профессиональной деятельности работников.

Гипотеза 5. В структуре идентичности сотрудников персональная идентичность по двум компонентам является относительно автономной единицей во всех сферах профессиональной деятельности. В свою очередь, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная идентичности по двум компонентам в каждой могут образовывать разные конфигурации (интегрируясь или обособливаясь друг от друга) в зависимости от конкретной профессиональной области.

Гипотеза 6. Персональная идентичность отрицательно, а остальные уровни идентичности положительно связаны с возрастом и стажем работы в организации, что зависит от компонента идентичности и сферы профессиональной деятельности работников.

Гипотеза 7. У мужчин сильнее проявляется персональная идентичность, а у женщин — остальные уровни идентичности.

Участники исследования. Исследование было проведено в 2019 году среди работников разных организаций: 1) 11 коммерческие крупные и средние компании в сфере машиностроительного производства, производства молочной продукции, торговли нефтепродуктами, автомобилями и товарами, строительства домов, продажи и внедрения ИТ-технологий, риэлторских услуг (N = 198 работников) и региональное государственное учреждение по оказанию социальных услуг населению (N = 69); 2) региональное государственное правоохранительное учреждение (N = 278); 3) семь государственных высших образовательных учреждений (N = 183).

В социально-экономической сфере (компании и учреждение социального обеспечения граждан) в исследовании участвовали преимущественно офисные работники. Для большинства групп (отделов), в которые они входят, характерны: относительно высокая регулярность и интенсивность взаимодействия, совместно-индивидуальная форма организации деятельности и, соответственно, невысокая взаимозависимость задач.

В правоохранительном учреждении были исследованы сотрудники служб режима и охраны обвиняемых в совершении преступления и заключенных (примерно 85% от всех участников) и работники административно-управленческого аппарата (15%). В службах (отделах) режима и охраны доминирует преимущественно совместно-взаимодействующая форма организации деятельности, высокая взаимозависимость и регулярность, интенсивность взаимодействия. Отличительными особенностями этой организации являются жестко фиксированное соподчинение работников по вертикали, единоначалие, беспрекословность служебного подчинения и др.

В высшем образовании участниками были исключительно научно-педагогические работники. Их профессиональная деятельность имеет прежде всего совместно-индивидуальную форму и носит творческий характер. Внутри кафедр и подразделений взаимодействие большинства из них имеет относительно низкую регулярность, интенсивность. Это связано с тем, что работникам не надо быть на рабочем месте в течение всего рабочего дня. Они должны быть в учебных корпусах в основном для проведения лекций и семинаров, консультаций со студентами, а также для участия в заседаниях кафедры и некоторых иных мероприятиях, которые бывают нечасто. В остальное время сотрудники работают, как правило, дома, например, занимаются научно-исследовательской работой и готовят учебно-методические материалы. Только небольшое количество людей, которые являются заведующими кафедр, заместителями декана, руководителями проектов и др., более регулярно и интенсивно взаимодействуют с коллегами.

С целью обеспечения более высокой достоверности результатов были отсеяны заполненные работниками опросные бланки, в которых наблюдалось: а) отсутствие ответов по отдельным пунктам опросников; б) явное искажение ответов (участник выбрал одинаковые значения баллов (например, «4») по всем пунктам опросника). Таким образом, выборка составила 678 участников, из которых:

– в социально-экономической сфере был 241 работник (29,0% мужчин и 71,0% женщин в возрасте от 24 до 68 лет ($M = 38,7$; $SD = 9,03$); средний стаж работы в организации — 6,51 лет);

– в правоохранительном учреждении — 265 сотрудников (76,6% мужчин и 23,4% женщин в возрастном диапазоне 19-55 лет ($M = 32,4$; $SD = 6,97$); средний стаж работы в организации — 7,3 лет);

– в высших учебных заведениях — 172 преподавателя (33,9% мужчин и 66,1% женщин в возрасте от 23 до 75 лет; средний стаж работы в учреждении — 13,9 лет).

Таким образом, выборки отличаются по институциональным особенностям, содержанию профессиональной деятельности, степени взаимозависимости и регулярности взаимодействия.

Инструментарий исследования. Были использованы опросник персональной идентичности (ОПИ), опросник межличностной идентичности (ОМИ), опросник групповой и микрогрупповой идентичности (ОГиМГИ) и опросник организационной и суборганизационной идентичности (ООиСОИ) (Сидоренков и др., 2019б). Все опросники содержат шесть пунктов и включают две субшкалы (когнитивная и аффективная), по три пункта в каждой. Из обработки результатов исключена субшкала поведенческой идентичности, так как в ОПИ и ОГиМГИ она не обладает требуемой надежностью-согласованностью (значения альфа Кронбаха меньше 0,7), а в ООиСОИ она вовсе не выделилась в самостоятельный фактор. Все опросники имеют шестибалльную шкалу (от «1» — «полностью не согласен» до «6» — «полностью согласен»).

Два опросника состоят из двух частей. ОГиМГИ включает разделы с наименованием: «Отдел в целом» (для измерения групповой идентичности) и «Общность коллег, с кем поддерживаю дружеские отношения» (для оценки микрогрупповой идентичности). ООиСОИ имеет такие части, как «Организация [Компания, Предприятие]» (для оценки организационной идентичности) и «Управление [Департамент, служба]» (для изучения суборганизационной идентичности). (Исключение составляет исследование сотрудников правоохранительного учреждения, в котором ООиСОИ имел один раздел для измерения организационной идентичности и в нем не было раздела для суборганизационной идентичности.) Обе части каждого из этих опросников в отдельности предполагают единообразный (по количеству и содержанию) перечень пунктов. Это позволило достичь

максимальной унификации инструментов для оценки групповой и микрогрупповой идентичностей, организационной и суборганизационной идентичностей.

Обработка данных осуществлялась отдельно по каждой категории работников в социально-экономической, правоохранительной и образовательной сферах. Такой дифференцированный анализ был обусловлен тем, что специфика условий и содержания профессиональной деятельности в этих сферах может отражаться на особенностях идентичности работников.

Для оценки степени выраженности и значимости отличий уровней идентичности по каждому из двух компонентов и, наоборот, компонентов в каждом уровне идентичности рассчитывались среднее и непараметрический критерий Манна-Уитни. Для выявления значимых связей между уровнями идентичности отдельно по когнитивному и аффективному компонентам использовалась корреляция Пирсона. С целью выявления структуры уровней и компонентов идентичности проводился факторный анализ методом главных компонент (вращение факторов Варимакс; количество факторов определялось по критерию Кайзера (факторы с собственными значениями больше 1)). Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS 23.0.

2. Результаты исследования.

Степень выраженности и соотношение уровней и компонентов идентичности. Попарное сравнение (критерий Манна-Уитни) всех идентичностей по каждому компоненту в отдельности (табл. 3) показало статистически значимые отличия между некоторыми идентичностями по обоим компонентам в трех выборках. Средние значения (табл. 1 и 2) указывают направление различий, т.е. чем больше среднее, тем сильнее соответствующая переменная (уровень и компонент) идентичности. (Такие же отличия показало сравнение рангов.) Результаты не подтвердили в полной мере гипотезу 1 относительно всех выборок. С одной стороны, персональная идентичность по обоим компонентам, как предполагалось, значительно слабее, чем остальные уровни идентичности у работников трех профессиональных сфер. С другой стороны, микрогрупповая идентичность значимо сильнее остальных идентичностей только у сотрудников

правоохранительного учреждения. Среди работников образовательных учреждений микрогрупповая и групповая идентичности выражены примерно одинаково, и обе они сильнее остальных идентичностей. Работники социально-экономической сферы имеют наиболее сильную: а) микрогрупповую и суборганизационную идентичности по когнитивному компоненту; б) одновременно микрогрупповую, групповую, суборганизационную и организационную идентичности по аффективному компоненту.

Более слабая персональная идентичность, по сравнению с другими идентичностями, является следствием того, что пребывание индивида в коллективе (будь то неформальная подгруппа, малая группа, подразделение или организация) предполагает преобладание коллективного над индивидуальным, заметное влияние коллектива на своих членов. Явное превалирование микрогрупповой идентичности над другими идентичностями у сотрудников правоохранительного учреждения объясняется следующим образом: в малых группах (отделах, службах) отчетливо образуются устойчивые неформальные подгруппы с выраженными границами, внутри которых очень тесные отношения, более высокая интенсивность взаимодействия и др., чем в группе, подразделении или организации в целом. Доминирование микрогрупповой и групповой идентичностей над остальными идентичностями у академических работников является следствием того, что подгруппа и группа имеют большее, чем подразделение или вуз, значение для многих научно-педагогических работников. Одинаковая степень проявления этих уровней идентичностей вызвано тем, что преподаватели нерегулярно бывают вместе на кафедрах и для них, в отличие от сотрудников с нормированной работой, не характерно интенсивное взаимодействие. Поэтому в таких группах слабее процесс образования неформальных подгрупп. Работники социально-экономической сферы сильнее ощущают связь с подгруппой и подразделением (соответственно, значительно сильнее когнитивная микрогрупповая и групповая идентичности) и в одинаковой мере переживают связь с подгруппой, группой, подразделением и организацией (соответственно, одинаково сильно выражены все уровни социальной идентичности по аффективному компоненту).

Таблица 1. Описательные статистики и значения корреляции идентичностей (по когнитивному компоненту)

Переменные	Выборки	Когнитивный компонент идентичностей						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	2	3	4	5	6
1. П	СЭ	9,02	3,22	0,07	0,03	0,07	0,09	0,00
	ПО	7,28	3,59	-0,30***	-0,14*	-0,15*	-	-0,07
	ВО	9,50	3,86	-0,22**	-0,13	0,05	-0,14	-0,07
2. М	СЭ	11,47	3,00		0,41***	0,42***	0,52***	0,33***
	ПО	13,31	3,39		0,35***	0,21**	-	0,34***
	ВО	12,58	2,79		0,07	0,16*	0,22**	0,11
3. МГ	СЭ	13,22	3,40			0,76***	0,71***	0,53***
	ПО	14,89	2,50			0,39***	-	0,22**
	ВО	13,32	2,64			0,48***	0,30***	0,30***
4. Г	СЭ	12,67	3,24				0,74***	0,52***
	ПО	13,55	3,00				-	0,49***
	ВО	12,97	3,22				0,27***	0,28***
5. СО	СЭ	13,23	3,36					0,72***
	ПО	-	-					-
	ВО	12,18	3,37					0,77***
6. О	СЭ	12,50	3,11					
	ПО	13,06	3,20					
	ВО	11,27	3,36					

Примечание. 1. Идентичности: П — персональная идентичность, М — межличностная идентичность, МГ — микрогрупповая идентичность, Г — групповая идентичность, СО — суборганизационная идентичность, О — организационная идентичность. 2. Выборки: СЭ — социально-экономическая сфера, ПО — правоохранительная структура, ВО — высшее образование.

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Таблица 2. Описательные статистики и значения корреляции идентичностей (по аффективному компоненту)

Переменные	Выборки	Аффективный компонент идентичностей						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	2	3	4	5	6
1. П	СЭ	8,97	3,11	-0,27**	-0,05	-0,08	-0,08	-0,02
	ПО	8,98	3,85	-0,15*	-0,14*	-0,21***	-	-0,16**
	ВО	10,26	3,35	-0,11	-0,16*	-0,20**	-0,29***	-0,26***
2. М	СЭ	10,70	3,47		0,32***	0,28***	0,34***	0,20**
	ПО	10,99	4,09		0,18**	0,13*	-	0,24***
	ВО	11,09	3,05		0,15*	0,17*	0,11	0,12
3. МГ	СЭ	13,85	3,60			0,81***	0,72***	0,64***
	ПО	15,20	2,55			0,39***	-	0,16**
	ВО	14,11	2,88			0,61***	0,44***	0,40***
4. Г	СЭ	13,73	3,36				0,70***	0,68***
	ПО	14,22	3,21				-	0,36***
	ВО	14,25	3,14				0,45***	0,49***
5. СО	СЭ	13,77	3,31					0,80***
	ПО	-	=					-
	ВО	13,32	3,10					0,79***
6. О	СЭ	13,87	3,06					
	ПО	13,65	3,35					
	ВО	13,18	3,46					

Таблица 3. Сравнение уровней идентичности по каждому компоненту в отделимости

Вы- борки	Компоненты идентичности	Соотносимые идентичности									
		П/М	П/МГ	П/Л	П/СО	П/О	М/МГ	М/Г	М/СО		
СЭ	когнитивный	-8,42***	-11,90***	-10,99***	-11,66***	-10,88***	-6,27***	-4,42***	-6,07***		
ПО		-15,07***	-17,63***	-15,81***	—	-14,96***	-5,36***	-0,63	—		
ВО		-7,50***	-9,23***	-8,10***	-6,37***	-4,25**	-2,83**	-1,61	-0,92		
СЭ	аффективный	-5,72***	-12,86***	-13,05***	-12,88***	-13,83***	-8,21***	-8,85***	-8,97***		
ПО		-5,50***	-15,91***	-13,73***	—	-12,55***	-11,82***	-9,09***	-		
ВО		-2,21*	-9,98***	-10,04***	-7,90***	-7,24***	-8,60***	-8,78***	-6,29***		
Вы- борки	Компоненты идентичности	Соотносимые идентичности									
СЭ	когнитивный	М/О	М/Г	М/Г/СО	М/Г/О	Г/СО	Г/О	СО/О			
ПО		-3,90***	-2,10*	-0,01	-2,83**	-2,00*	-0,71	-2,72**			
ВО		-1,03	-5,17***	—	-6,84***	—	-1,73	—			
СЭ	аффективный	-3,84***	-0,79	-3,33***	-6,20***	-2,24*	-4,83***	-2,64**			
ПО		-9,57***	-0,76	-0,70	-0,72	-0,24	-0,24	-0,03			
ВО		-7,42***	-3,72***	—	-5,48***	—	-2,01*	—			
СЭ	аффективный	-5,68***	-0,81	-2,43*	-2,45*	-3,06**	-2,97**	-0,16			

Примечание. * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Дополнительно, сравнение между собой сотрудников организаций в социально-экономической, правоохранительной и научно-образовательной областях (табл. 1 и 2) показало статистически значимое различие:

а) «Социально-экономическая сфера» в сравнении с «Правоохранительная сфера»: П-К ($Z = -6,04, p < 0,001$), М-К ($Z = -6,36, p < 0,001$), МГ-К ($Z = -5,70, p < 0,001$), МГ-А ($Z = -3,86, p < 0,001$), и Г-К ($Z = -3,12, p < 0,01$);

б) «Социально-экономическая сфера» в сравнении с «Образовательная сфера»: П-А ($Z = -4,34, p < 0,001$), М-К ($Z = -3,59, p < 0,001$), СО-К ($Z = -3,23, p < 0,01$), и О-К ($Z = -3,97, p < 0,001$);

в) «Правоохранительная сфера» в сравнении с «Образовательная сфера»: П-К ($Z = -5,99, p < 0,001$), П-А ($Z = -3,83, p < 0,001$), М-К ($Z = -2,82, p < 0,01$), МГ-К ($Z = -6,41, p < 0,001$), МГ-А ($Z = -4,11, p < 0,001$), и О-К ($Z = -5,64, p < 0,001$).

Сопоставление средних значений (и, соответственно, средних рангов) показало, что работники высшего образования в противоположность сотрудникам правоохранительной сферы имели значимо более сильную персональную когнитивную и аффективную идентичность, а в противоположность работникам социально-экономической сферы — более сильную персональную идентичность только по аффективному компоненту. У работников социально-экономической сферы была значимо сильнее персональная когнитивная идентичность, чем у сотрудников правоохранительного учреждения. В свою очередь, в последней выборке была более сильная микрогрупповая когнитивная и аффективная идентичность и также групповая когнитивная идентичность, по сравнению с двумя другими выборками. Работники высшего образования имели значимо более слабую суборганизационную и организационную когнитивную идентичность, чем сотрудники других профессиональных областей.

Таким образом, работники разных профессиональных областей имеют отличия в степени, в которой выражены идентичности. Например, сотрудники правоохранительной структуры, по сравнению с другими категориями работников, имели более

слабую персональную идентичность (по двум компонентам) и более сильные социальные идентичности (по крайней мере, по когнитивному компоненту). Такое отличие объясняется спецификой работы. Отличительными особенностями службы в правоохранительных органах являются принцип единоначалия, строгое соблюдение субординации, беспрекословность служебного подчинения и строгие меры воздействия за нарушения, допущенные при исполнении служебных обязанностей. В таких условиях происходит более сильное обезличивание работников и, как следствие, ослабление их персональной идентичности. Наряду с этим, строгое подчинение организационному внутреннему распорядку предполагает более высокую идентификацию служащих с группой и организацией, в которые они включены.

Также обнаружено (табл. 1, 2 и 4), что аффективный компонент значимо сильнее выражен, чем когнитивный компонент, в персональной идентичности (правоохранительное учреждение), микрогрупповой идентичности (социально-экономическая и образовательная сферы), групповой идентичности (в трех сферах), суборганизационной идентичности (у работников высшего образования) и организационной идентичности (у трех категорий сотрудников). В межличностной идентичности, наоборот, когнитивный компонент сильнее, чем аффективный компонент, во всех выборках. Таким образом гипотеза 2 подтвердилась для всех идентичностей, за исключением межличностной.

Таблица 4. Сравнение когнитивного и аффективного компонентов по каждому уровню идентичности

Уровни идентичности	Соотносимые компоненты идентичности (когнитивный / аффективный)	
	Выборки	Z
Персональная	СЭ	-0,16
	ПО	-5,26***
	ВО	-1,97

Межличностная	СЭ	-2,47*
	ПО	-6,52***
	ВО	-4,47***
Микрогрупповая	СЭ	-2,54*
	ПО	-1,77
	ВО	-2,75**
Групповая	СЭ	-3,50***
	ПО	-2,94**
	ВО	-3,87***
Суборганизационная	СЭ	-1,77
	ПО	—
	ВО	-3,06**
Организационная	СЭ	-4,74***
	ПО	-2,39*
	ВО	-5,03***

Примечание. * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Выявленное отличие между персональной и социальной идентичностями, с одной стороны, и межличностной идентичностью, с другой, можно проинтерпретировать следующим образом. Коллектив (например, группа), в противоположность индивиду, не обладает персональными характеристиками, которые он хотел бы видеть у себя как индивидуальные качества. Поэтому люди склонны сильнее, с одной стороны, переживать связь с коллективом, например подгруппой, группой (аффективный компонент), а с другой — воспринимать связь с некоторыми другими индивидами (когнитивный компонент). Однако в это объяснение не вписывается персональная идентичность, для которой характерно преобладание аффективного компонента над когнитивным. Вероятно, это можно объяснить тем, что большинство людей склонны больше к переживанию аутентичности, чем к рефлексии.

Связь между идентичностями. В трех выборках обнаружены значимые положительные связи между микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностями по обоим компонентам (табл. 1 и 2). Наиболее сильные связи были у работников социально-экономической сферы, за исключением связи между суборганизационной и организационной идентичностями. Также обнаружена высокая значимая положительная связь между межличностной и микрогрупповой идентичностями (по когнитивному и аффективному компонентам) среди сотрудников социально-экономической сферы и правоохранительного учреждения (табл. 1 и 2). Итак, гипотеза 3 подтверждена. Однако исследование показало значимые положительные ассоциации, которые не предполагались, т.е. между межличностной идентичностью, с одной стороны, и микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностями, с другой (у работников социально-экономической и правоохранительной сфер, а также частично у академических работников).

Персональная идентичность значимо отрицательно относится ко всем остальным идентичностям только среди служащих правоохранительного учреждения (за исключением организационной когнитивной идентичности) (табл. 1 и 2). У сотрудников в социально-экономической сфере обнаружена значимая отрицательная связь этой идентичности только с межличностной идентичностью по аффективному компоненту, а в остальных случаях не выявлено значимых отношений. Среди научно-педагогических работников персональная идентичность имеет значимую отрицательную связь только с межличностной идентичностью по когнитивному компоненту и такую же связь с микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностями по аффективному компоненту. Следовательно, гипотеза 4 в целом подтверждена.

Значимые положительные связи между всеми уровнями социальной идентичности объясняются одновременной включенностью всех работников в малую группу, подразделение и организацию, а также включенностью многих работников в неформальные подгруппы или референтностью определенных подгрупп для тех, кто не включен ни в одну подгруппу. Связь персональной идентичности работников с

другими идентичностями зависит от специфики профессиональной сферы и компонента идентичности. В частности, важную роль в соотношении и связи персональной идентичности и социальной идентичности могут играть такие характеристики работы, как жесткая вертикальная субординация или функциональные связи в организации, исполнительные или сложные (творческие) задачи, высокая или низкая взаимозависимость задач, низкие или высокие ожидания индивидуальной инициативы, преобладание коллективной или персональной ответственности, приоритет групповых или индивидуальных результатов. В зависимости от них может быть либо отрицательная связь (взаимоисключение), либо отсутствие (параллельное проявление) связи между этими идентичностями.

Структура уровней и компонентов идентичности. Была проведена факторизация переменных (уровней и компонентов) идентичности (табл. 5-7). Проверка адекватности факторных моделей в трех выборках (социально-экономическая, правоохранительная и образовательная сферы) показала, что по критерию сферичности Барлетта они являются адекватными ($p < 0,000$) и отвечают требованиям критерия выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина (КМО = 0,81, 0,68 и 0,70, соответственно).

Оказалось, что структура идентичностей работников зависит от профессиональной области, в которой они работают, так как в разных выборках обнаружены определенные отличия в структурах. В правоохранительном учреждении и высшем образовании персональная и межличностная идентичности (по двум компонентам) выделились в относительно самостоятельные структурные единицы. Однако в первой выборке микрогрупповая идентичность образовала самостоятельный фактор, а групповая и организационная идентичности интегрировались в одно общее структурное образование. В свою очередь, у работников высшей школы микрогрупповая и групповая идентичности, суборганизационная и организационная идентичности объединились в два разных фактора. Общим для них является то, что уровни идентичности, но не компоненты идентичности, являются ведущими в образовании структуры идентичностей. Это видно из того, что в каждый фактор входят оба компонента

одной или нескольких идентичностей. Таким образом, факторные модели подтверждают гипотезу 5 относительно правоохранительного учреждения и высшего образования. У сотрудников социально-экономической сферы картина выглядит иным образом, за исключением персональной идентичности, которая по двум компонентам выделилась в самостоятельный фактор (однако в него вошла еще межличностная аффективная идентичность). Остальные идентичности сгруппировались не по уровням, а по компонентам. Т.е. в каждый из двух других факторов вошли все остальные идентичности отдельно, соответственно, по когнитивному и аффективному компонентам. Вероятно, это обусловлено тем, что данная выборка работников была недостаточно однородна, так как некоторые организации заметно отличались по профилю деятельности.

Таблица 5. Показатели факторного анализа переменных идентичности (социально-экономическая сфера)

Уровни и компоненты идентичности	F1	F2	F3
Персональная когнитивная	0,443	-0,444	0,546
Персональная аффективная	-0,139	0,108	0,858
Межличностная когнитивная	0,614	0,274	-0,116
Межличностная аффективная	0,389	0,155	-0,565
Микрогрупповая когнитивная	0,751	0,392	-0,137
Микрогрупповая аффективная	0,297	0,842	-0,109
Групповая когнитивная	0,798	0,279	-0,157
Групповая аффективная	0,310	0,833	-0,109
Суборганизационная когнитивная	0,811	0,384	-0,013
Суборганизационная аффективная	0,435	0,768	-0,038
Организационная когнитивная	0,730	0,217	-0,102
Организационная аффективная	0,344	0,811	0,056
<i>Объясненная дисперсия</i>	48,11%	11,58%	10,79%

Примечание. Жирным шрифтом выделены высокие значения факторных весов.

Таблица 6. Показатели факторного анализа переменных идентичности (правоохранительное учреждение)

Уровни и компоненты идентичности	F1	F2	F3	F4
Персональная когнитивная	-0,024	-0,034	-0,113	0,868
Персональная аффективная	-0,166	-0,123	-0,042	0,798
Межличностная когнитивная	0,102	0,720	0,230	-0,305
Межличностная аффективная	0,035	0,773	0,209	0,031
Микрогрупповая когнитивная	0,115	0,257	0,822	-0,077
Микрогрупповая аффективная	0,201	0,089	0,820	-0,096
Групповая когнитивная	0,762	-0,007	0,356	-0,124
Групповая аффективная	0,808	-0,053	0,300	-0,145
Организационная когнитивная	0,749	0,498	-0,047	-0,021
Организационная аффективная	0,626	0,565	-0,154	-0,047
<i>Объясненная дисперсия</i>	36,01%	13,68%	11,98%	11,32%

Таблица 7. Показатели факторного анализа переменных идентичности (высшее образование)

Уровни и компоненты идентичности	F1	F2	F3	F4
Персональная когнитивная	-0,006	0,054	0,886	-0,158
Персональная аффективная	-0,251	-0,226	0,730	0,084
Межличностная когнитивная	0,090	0,030	-0,183	0,804
Межличностная аффективная	0,053	0,170	0,096	0,791
Микрогрупповая когнитивная	0,217	0,715	-0,214	-0,013
Микрогрупповая аффективная	0,232	0,732	-0,173	0,247
Групповая когнитивная	0,116	0,794	0,009	-0,011
Групповая аффективная	0,232	0,796	0,122	0,174
Суборганизационная когнитивная	0,877	0,094	-0,120	0,078
Суборганизационная аффективная	0,769	0,376	-0,073	0,096
Организационная когнитивная	0,842	0,116	-0,061	-0,012
Организационная аффективная	0,730	0,361	-0,093	0,122
<i>Объясненная дисперсия</i>	37,22%	12,24%	11,26%	9,64%

Связь идентичностей сотрудников с их демографическими характеристиками и стажем работы. Были проанализированы связи пола, возраста и срока пребывания в организации со всеми уровнями идентичности по двум компонентам в отдельности — когнитивному и аффективному (табл. 8). Персональная аффективная идентичность имеет значимые отрицательные связи практически со всеми характеристиками и стажем сотрудников компаний и правоохранительного учреждения, но не обнаружено значимых связей у работников вузов. Т.е. многие мужчины, по сравнению с женщинами, имеют несколько более сильную такую идентичность. (Пол кодировался следующим образом: 1 = мужчины и 2 = женщины.) Чем старше сотрудники и больше их стаж работы в организации, тем слабее проявляется у них персональная аффективная идентичность. Следовательно, с увеличением возраста и стажа она ослабевает, но параллельно усиливается, например, аффективная межличностная и групповая идентичности у работников социально-экономической сферы.

Таблица 8. Корреляция между элементами идентичности и характеристиками работников

Уровни и компоненты идентичности	Выборки	Характеристики сотрудников		
		Пол	Возраст	Стаж
Персональная когнитивная	СЭ	0,00	-0,10	-0,01
	ПО	0,00	-0,07	-0,07
	ВО	-0,04	-0,09	-0,12
Персональная аффективная	СЭ	-0,11	-0,21**	-0,25***
	ПО	-0,15*	-0,17**	-0,14*
	ВО	-0,04	-0,13	-0,14
Межличностная когнитивная	СЭ	0,20**	0,03	0,01
	ПО	-0,10	0,12*	0,12*
	ВО	0,17*	0,06	0,18*
Межличностная аффективная	СЭ	0,26***	0,21**	0,14*
	ПО	0,10	0,04	0,03
	ВО	0,21**	0,02	0,09

Микрогрупповая когнитивная	СЭ	0,32***	0,06	0,08
	ПО	0,07	0,10	0,07
	ВО	0,05	0,08	0,16*
Микрогрупповая аффективная	СЭ	0,36***	0,08	0,13*
	ПО	-0,02	0,04	0,01
	ВО	0,09	0,10	0,17*
Групповая когнитивная	СЭ	0,22**	0,02	0,05
	ПО	-0,05	0,14 ⁺	0,13 ⁺
	ВО	0,07	0,05	0,14
Групповая аффективная	СЭ	0,11	0,18**	0,11
	ПО	-0,03	0,04	0,08
	ВО	0,00	0,15*	0,28***
Суборганизационная когнитивная	СЭ	0,26***	-0,06	-0,04
	ПО	—	—	—
	ВО	0,01	0,14	0,20**
Суборганизационная аффективная	СЭ	0,38***	-0,05	-0,04
	ПО	—	—	—
	ВО	0,16*	0,04	0,22**
Организационная когнитивная	СЭ	0,18**	0,08	0,03
	ПО	0,00	0,13*	0,07
	ВО	-0,06	0,22**	0,17*
Организационная аффективная	СЭ	0,40***	0,02	0,05
	ПО	0,06	0,00	0,00
	ВО	0,16*	0,09	0,20**

Примечание. * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Остальные уровни идентичности по одному и/или двум компонентам положительно связаны с рассматриваемыми характеристиками сотрудников преимущественно компаний и вузов, тогда как у служащих правоохранительного учреждения количество выявленных значимых связей минимально. Иначе можно сказать, что женщины сильнее идентифицируются с другими сотрудниками (компании

и вузы), с неформальными подгруппами и ингруппой (компания), подразделением и организацией (компания и вузы), чем мужчины. Более возрастные и продолжительно работающие в организации сотрудники имеют более сильную межличностную идентичность (три выборки в зависимости от компонента идентичности) и некоторые социальные идентичности, нежели более молодые и с меньшим стажем их коллеги. Положительная связь пола, возраста и срока пребывания в организации с организационной идентичностью согласуется с данными некоторых исследований (Наумцева, Климов, 2017; Несмеянова, 2018; Riketta, 2005). Сравнить полученные нами результаты связи между рассматриваемыми характеристиками и другими уровнями идентичности с данными иных исследований невозможно, потому что мы их не обнаружили.

Таким образом, гипотеза 6 подтвердилась только по аффективному компоненту персональной идентичности и в двух из трех выборках. Гипотеза 7 подтверждена относительно этой идентичности по аффективному компоненту у сотрудников правоохранительного учреждения. Также гипотезы 6 и 7 парциально подтвердились по межличностной и социальным идентичностям в зависимости от компонента идентичности и сферы профессиональной деятельности.

В заключение отметим, что это исследование является одной из немногих попыток понять соотношения и связи между многими идентичностями (по когнитивному и аффективному компонентам) сотрудников, такими как персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная идентичности. Обнаружено, что величина некоторых идентичностей и связи между ними зависят от специфики работы. Однако есть устойчивые тенденции независимо от профессиональной области. Т.е. персональная идентичность слабее остальных идентичностей (по двум компонентам), между социальными идентичностями существуют положительные связи (по двум компонентам). Из двух компонентов во всех уровнях идентичности аффективный преобладает над когнитивным, за исключением межличностной идентичности, в которой, наоборот, когнитивный компонент сильнее выражен аффективного.

Настоящее исследование впервые рассматривает одновременно все возможные уровни идентичности работников, чтобы дать теоретическое объяснение соотношению и связям между ними. Поскольку наши результаты ограничены определенными выборками, то не могут рассматриваться окончательно. Безусловно, необходимы дальнейшие исследования, чтобы поддержать наши предположения на примере других профессиональных областей (с определенными характеристиками работы).

Есть также некоторые практические приложения данного исследования. Менеджеры могут дифференцированно прогнозировать силу разных идентичностей работников на основе представления об их демографических характеристиках (пол и возраст) и продолжительности пребывания в организации. Знание о степени выраженности определенных идентичностей (уровней и компонентов) сотрудников позволит менеджерам: а) с высокой вероятностью делать прогноз относительно мотивации, организационной приверженности, некоторых форм организационного поведения (например, гражданского поведения), вовлеченности в работу и др.; б) обоснованно предлагать меры для усиления определенной идентичности (по одному или двум компонентам), например групповой идентичности и/или суборганизационной идентичности. Например, они могут повышать статус рабочей группы в организации, подчеркивать сходство между членами группы и позитивные отличия их группы от аутгрупп, ставить перед группой взаимозависимые задачи, способствовать успеху группы в выполнении задач, вовлекать работников в процесс принятия решений в группе, инициировать конкуренцию группы с другими группами и др. Однако желательно учитывать содержание и условия работы, чтобы обеспечить оптимальный баланс между персональной идентичностью и конкретными социальными идентичностями.

Особое внимание следовало бы обратить на неформальные подгруппы, включенность / не включенность в них членов группы (отдела, бригады и т.п.). Если в группе есть неформальная подгруппа, чьи цели и интересы сильно отличаются от целей и интересов ин-группы (подразделения и/или организации в целом), то, вероятно,

члены этой подгруппы будут слабо идентифицироваться с группой (подразделением, организацией), но сильно — со своей подгруппой. Можно ожидать, что эти работники будут слабо вкладываться в деятельность ингруппы (подразделения, организации). Не исключено, что некоторые из них даже могут препятствовать эффективному функционированию группы. Поэтому надо деструктурировать такую подгруппу и тем самым вызвать ее частичный или полный распад. Если же цели и интересы подгруппы совпадают с целями и интересами группы, то сильная микрогрупповая идентичность членов этой подгруппы будет способствовать более высокому их вкладу, по крайней мере, в жизнедеятельность группы.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

2.1. Понятие и виды просоциального поведения работников

По определению А. Брифа и С. Мотовидло, просоциальное организационное поведение — это поведение, которое: а) выполняется членом организации; б) направлено на человека, группу или организацию, с которой он(она) взаимодействует, выполняя определенную организационную роль; в) осуществляется с намерением способствовать благосостоянию человека, группы или организации, на которого(ую) оно направлено (Brief, Motowidlo, 1986). Оно охватывает широкий спектр поведений, оказывающих влияние на функционирование организации в целом или отдельных ее структурных подразделений.

Есть несколько важных отличий разных видов просоциального организационного поведения. Во-первых, одни просоциальные поведения организационно функциональны, потому что они способствуют достижению организационных целей и продвижению организации (например, сотрудничество работников с целью выполнения совместных задач, защита интересов организации, позитивные отзывы о своей организации, адресованные клиентам, знакомым, и т.д.). Другие являются дисфункциональными, т.е. создают негативные эффекты относительно организационной эффективности (например, содействие коллегам для достижения ими своих личных целей, которые несовместимы с организационными целями, сознательная фальсификация отчетов, чтобы защитить коллег от заслуженного порицания, предоставление услуг клиентам способами, противоречащими организационным интересам, нормам).

Второе отличие между просоциальными поведением заключается в том, что одни из них предписаны ролью и относятся к ролевому поведению, а другие являются экстраролевым поведением. В первом случае поведение определяется как формальная часть выполняемой человеком роли или работы, что наиболее очевидно проявляется в так называемых «помогающих профессиях», например

педагог, психотерапевт, консультант в сфере торговли. Эта категория организационного поведения предполагает, что в некоторых контекстах действия, такие как помощь, сотрудничество и др., являются легитимными переменными качества выполнения работы. В других профессиях некоторые просоциальные поведения также могут официально регламентироваться. Например, боеспособность солдат обусловлена не только техническим выполнением необходимых задач, но также их сотрудничеством, чувством товарищества и поднятием морального духа. Во втором случае экстраролевые просоциальные поведения — это позитивные социальные действия, которые не являются формально предписанными и не возлагаются на работников как действия, которые должны обязательно выполняться как часть их работы (например, оказание помощи коллегам, проявление инициативы, высказывание предложений по организационным улучшениям). Считается, что ролевое просоциальное поведение преимущественно является функциональным, а экстраролевое поведение может быть как функциональным, так и дисфункциональным.

Третье отличие касается субъектов, на которые направлены просоциальные действия. Т.е. они могут быть направлены на других людей (Smith et al., 1983) и организацию как общность (Straw, 1984).

Эти три различия не обязательно проводят четкую разграничительную линию между определенными поведением. Например, у некоторых просоциальных действий не может быть только функциональных или только дисфункциональных последствий. Они могут быть в чем-то функциональными для организационной эффективности, но при этом дисфункциональными в других аспектах. Точно так же какие-то поведения могут быть направлены на одного субъекта (например, работника), принося пользу не только ему, но и другому субъекту (организации).

А. Бриф и С. Мотовидло (Brief, Motowidlo, 1986) выделили 13 видов просоциального поведения:

1. Помощь коллегам по связанным с работой вопросам (например, проявление альтруизма), которая относится к экстраролевому или ролевому поведению и имеет преимущественно функциональный характер.

2. Помощь сослуживцам по личным вопросам (например, семейным или бытовым проблемам). Этот вид поведения является прежде всего экстраролевым и может быть как организационно функциональным, так дисфункциональным в зависимости от того, совместимыми или несовместимыми являются ситуационные интересы того, кому помогают, с организационными целями, правилами или требованиями.

3. Проявление снисходительности в кадровых решениях (например, найм на работу, служебная аттестация или решение о компенсации), которое, как правило, дисфункционально для организации.

4. Предоставление услуг или продуктов потребителям согласованными в организационном отношении способами. Такое поведение является просоциальным, когда работник не просто предоставляет услуги или продукты, но стремится действительно помочь клиенту извлечь выгоду из услуг или продуктов организации. Оно обычно является ролевым и функциональным, хотя в некоторых случаях подлинное беспокойство об интересах потребителей может быть экстраролевым. Предоставление услуг без учета потребностей и интересов потребителя, и особенно с четким пониманием, что они фактически не принесут ему пользу, не является просоциальным действием.

5. Предоставление услуг или продуктов потребителям организационно недопустимыми способами. Покупателям или клиентам могут таким образом предоставить товары или услуги, которые нанесут ущерб организации. Например, продавец может предложить товар по цене ниже утвержденной или отговорить покупателя от совершения им покупки, сознательно подчеркивая его отрицательные характеристики. Подобные просоциальные действия, как правило, дисфункциональны для организации.

6. Помощь потребителям по личным вопросам, не связанным с организационными услугами или продуктами. Работники, которые имеют дело с потребителями, часто имеют возможность оказывать личные услуги (например, указание направления, изменение номера телефона, сочувственное выслушивание, неофициальная консультация по личным вопросам потребителя), когда такие действия не име-

ют отношения к товарам и услугам, которые официально предоставляет организация. Это — экстраролевые действия, которые могут быть организационно функциональными или дисфункциональными в зависимости от того, мешают ли они выполнению работником своих основных трудовых обязанностей, и будут ли потребители, которым таким образом помогают, впоследствии с большой вероятностью обращаться к данной организации.

7. Соблюдение организационных ценностей, политики и правил. Оно предполагает поведение в соответствии с основными ценностями и целями организации, соблюдение основных политик и процедур, несмотря на соблазны избежать или не выполнять их, когда они кажутся лично неудобными. Такие действия являются просоциальными, потому что они отражают общее принятие организации и готовность подчинить персональные предпочтения и интересы по рабочим организационным интересам. Такое поведение обычно функционально.

8. Предложение процедурных, административных или организационных улучшений (например, предложение по улучшению дизайна работы, технологического процесса, административных процедур, практик управления, организационной структуры или организационной стратегии). Такое поведение является, как правило, экстраролевым и направлено на то, чтобы содействовать более успешной деятельности организации. Оно функционально в той степени, в которой предложенные изменения облегчают достижение организационных целей без большого разрушения укоренившихся структур, способов работы и т.п.

9. Возражения против неправильных директив, процедур или политики. Иногда сотрудник видит насущную необходимость в изменении, потому что конкретная директива, процедура или политика может быть неэтичной, незаконной или имеющей катастрофические последствия с точки зрения долгосрочных интересов организации. Однако он неспособен непосредственно внести предложение по соответствующему изменению. Поэтому работник высказывает свои критические соображения тому, кто может повлиять на принятие мер по исправлению положения. Если это делается с намерением

искренне помочь организации, а не навредить ей, то такое инакомыслие является просоциальным экстраролевым актом, который будет полезным для эффективности организации, по крайней мере, в долгосрочной перспективе.

10. Приложение дополнительного усилия на работе. Это поведение, относящееся к экстраролевому, связано с добросовестностью и проявлением усердия на работе (например, сотрудник не проводит время в праздных разговорах, не делает лишних перерывов), что делается на благо организации и часто предполагает дополнительного расхода персональных психических и физических ресурсов.

11. Добровольное выполнение дополнительных заданий. Оно затрагивает приложение сотрудником дополнительных усилий, когда он предлагает сделать свой вклад во что-то, непосредственно не связанное с его обязанностями и кругом решаемых им задач (например, участие в работе какого-то общественного комитета, реализации социального проекта). Такое поведение является экстраролевым и функциональным.

12. Готовность оставаться в организации, несмотря на ее временные трудности. Хотя эту готовность указанные авторы относят к поведению, оно скорее является аттитюдом, отображающим определенное намерение и отношение к организации. На это указывает даже тот факт, что авторы ассоциируют это просоциальное поведение с организационной лояльностью и организационной приверженностью, которые однозначно относятся к аттитюдам.

13. Благоприятное представление организации посторонним. Защита своей организации и позитивные высказывания о ней посторонним могут улучшить репутацию организации в глазах внешней аудитории, будь то потенциальные клиенты или работники, инвесторы или деловые партнеры.

2.2. Основные формы просоциального поведения работников

Среди форм поведения сотрудников в организации, которые можно отнести к категории просоциального поведения, чаще упоминаются экстраролевое поведение (Van Dyne et al., 1995), организационное

гражданское поведение (Bateman, Organ, 1983; Organ, 1988, 1990), контекстное выполнение (Borman, Motowidlo, 1993; Motowidlo, Van Scotter, 1994), организационная спонтанность (George, Brief, 1992), сверхнормативная активность (Немов, 1979). Интерес к ним (прежде всего к первым трем конструктам) постоянно возрастает. Если за шестилетний период с 1983 по 1988 гг. им были посвящены 13 публикаций, то за такой же период с 1993 по 1998 гг. — 122 (Podsakoff et al., 2000) и, по нашим подсчетам (из баз данных Academic Search Complete (EBSCO), Business Source Complete (EBSCO), PsycINFO & PsycArticles (APA PsycNET) и иных источников), с 2013 по 2018 гг. — 234 (без учета исследований непроизводственных выборок, например студенческих, волонтерских, лабораторных). Накопленный объем эмпирических данных в зарубежной литературе побудил некоторых специалистов к проведению метаанализов, которых уже насчитывается 11 (Dalal, 2005; Harrison et al., 2006; Ilies et al., 2007; Jiao et al., 2013; Lee et al., 2015; LePine et al., 2002; Marinova et al., 2015; Organ, Ryan, 1995; Podsakoff et al., 2009; Riketta, 2005; Riketta, van Dick, 2005). Помимо этого, есть значительное количество информационно-аналитических обзоров и теоретических исследований. Просмотр российских журналов по психологии и смежным направлениям, а также поиск в Elibrary.ru позволили обнаружить только 11 журнальных статей по данной тематике, опубликованных за период с 2000 по 2018 гг., из которых две являются обзорными (Баринов, 2010; Гулевич, 2013), семь посвящены эмпирическому исследованию (Балабанова и др., 2017; Климов, 2014, 2015а; Сальникова, Сидоренков, 2020; Сидоренков, Бороховский, 2020; Сидоренков, Сальникова, 2019; Сидоренков и др., 2019а) и две — разработке методики (Ребзуев, 2009; Сидоренков, 2020). Эта статистика указывает на очевидное отставание отечественной науки от зарубежной в исследовании данной проблематики.

Обратившись к формам просоциального поведения работников в организации, надо определиться с тем, как их понимают, что между ними общего и в чем заключается отличие. Так, **экстраролевое поведение** — это позитивные социальные действия, которые не являются формально определенными ролевыми требованиями, т.е. они

не возлагаются на людей как действия, которые должны быть выполнены как часть работы (Brief, Motowidlo, 1986), «поведение, которое приносит пользу организации и / или предназначено для пользы организации, носит дискреционный характер и выходит за рамки существующих ролевых ожиданий» (Van Dyne et al., 1995, P. 218).

Т. Бейтман и Д. Орган одними из первых стали изучать **гражданское поведение** в организационном контексте и разработали опросник для его оценки, пункты которого касались разнообразных форм поведения, таких как соблюдение правил, покладистость, уступчивость, альтруизм, надежность, уборка рабочего места, жалобы, расточительство, сотрудничество, критика и споры с другими, а также пунктуальность (Bateman, Organ, 1983). В это же время К. Смит с коллегами ввели в оборот термин «организационное гражданское поведение» и разработали шкалу гражданского поведения, которая включает субшкалы оказания помощи и генерализованное следование (стандартам поведения) (Smith et al., 1983). Позже Д. Орган определил организационное гражданское поведение как «индивидуальное поведение, которое совершается по личному усмотрению, прямо или явно не учитывается формальной системой вознаграждения и в совокупности способствует действительному и эффективному функционированию организации» (Organ, 1988, P. 4). Под дискреционным (совершаемым по личному усмотрению) он подразумевает, что поведение не связано с ролевыми требованиями или должностной инструкции, то есть ясно определенными условиями трудового договора человека с организацией. Такое поведение обусловлено скорее вопросом личного выбора, так что его невыполнение не является наказуемым. В дальнейшем, подчеркивая сходство организационного гражданского поведения с контекстным выполнением, он изменил определение ОГП; а именно: как «вклады в поддержание и улучшение социального и психологического контекста, способствующего выполнению задания» (Organ, 1997, P. 91). Еще позже этот автор подчеркнул дискреционный характер ОСВ, определив его как «делаемые по личному усмотрению вклады, выходящие за рамки строгого описания и не претендующие на контрактное вознаграждение в соответствии с формальной системой вознаграждения» (Organ et al., 2006, P. 34).

Контекстное выполнение определено посредством пяти ключевых признаков: а) добровольное выполнение задач, которые формально не являются частью работы; б) проявление особого энтузиазма, когда необходимо, для успешного выполнения собственных задач; в) помощь и сотрудничество с другими; г) следование организационным правилам и процедурам, даже если это лично неудобно; д) одобрение, поддержка и защита организационных целей (Borman, Motowidlo, 1993). Контекстное выполнение противопоставляется выполнению задач (т.е. ролевому поведению) и эмпирически подтверждено, что это разные конструкты (Motowidlo, Van Scotter, 1994). Такое поведение непосредственно не поддерживает техническую базу организации, но оно направлено на поддержание более широкой организационной, социальной и психологической среды, в которой функционирует эта техническая основа. В свою очередь, выполнение задач имеет прямое отношение к технической базе организации и связано с обеспечением ее технологических процессов и поддержанием технических требований.

Организационная спонтанность — поведение, выходящее за рамки роли, которое выполняется добровольно и способствует успешному функционированию организации. Оно включает в себя конструктивные предложения, расширяющие собственные знания и навыки индивида в способах, помогающих организации, защиту организации от потенциальных проблем и помощь коллегам (George, Brief, 1992).

Сверхнормативная активность представляет собой деятельность индивида в группе, «выходящую за пределы среднестатистической нормы» (например, повышенные трудовые обязательства, рационализаторские предложения) (Немов, 1979, С. 148). Она проявляется в достаточно развитых коллективах, а ее мотивационные детерминанты лежат в социально-ценностном содержании совместной деятельности.

Конструкты, отображающие эти формы поведения, очевидно пересекаются между собой (Podsakoff et al., 2000). Общим для них является то, что они непосредственно не входят в круг профессиональных (должностных) обязанностей и не представлены в официальной си-

стеме стимулирования работников, но приносят пользу другим работникам, подразделению и/или организации. Некоторые исследователи выделяют общие признаки отдельных конструкторов, например, организационное гражданское поведение схоже с контекстным выполнением в том смысле, что поддерживает социально-психологическую среду, в которой происходит выполнение задач (Organ, 1997).

Вместе с тем, Ф. Подсаков с коллегами обратили внимание на то, что до конца не решен вопрос об отличительных признаках этих конструкторов (Podsakoff et al., 2000). Они отмечают, что игнорирование различий этих конструкторов привело к тому, что у одного и того же понятия могут быть разные коннотации, данные различными специалистами, а одному и тому же представлению разные исследователи давали различные наименования. Если внимание не будет направлено на более всесторонние теоретические объяснения конструкторов и их проявлений, то вероятен риск большого количества публикаций, которые в конечном счете снизят ценность данной исследовательской области (Van Dyne et al., 1995). Однако некоторые авторы указывают на конкретные отличия между некоторыми из них. Например, Д. Орган считает, что организационное гражданское поведение относится прежде всего к рабочей среде (например, строгое соблюдение правил на рабочем месте), а контекстное выполнение сосредоточено в основном на группах по решению проблем или рабочих командах (Organ, 2018). Первое представляет собой неформальные формы сотрудничества и вклад, который вносят работники в зависимости от удовлетворенности работой и воспринимаемой справедливости, тогда как второе относится к спонтанным проявлениям, которые люди направляют на поддержание конструктивного климата для творчества и группового решения проблем.

Очевидное сходство указанных конструкторов вынуждает авторов объединять их в более общее понятие, чаще — «организационное гражданское поведение» (Podsakoff et al., 2000). Поэтому в данной монографии термин «организационное гражданское поведение» (ОГП) будет применяться в широком значении, охватывая им все перечисленные формы просоциального поведения работников в организационном контексте.

Несмотря на то, что ОГП понимается как дискреционное (т.е. основанное на внутренней мотивации и совершаемое по личному усмотрению), что отличает его от выполнения работником своих трудовых обязанностей, прописанных в контракте, в некоторых случаях оно не является добровольным и может даже быть обязательным (Bolino et al., 2010; Vigoda-Gadot, 2007). Это обусловлено рядом факторов: требованиями и ожиданиями руководства, представлениями сотрудников о своей работе и их мотивацией сохранить рабочее место. Так, может быть просоциальное поведение, которое имеет внешнюю мотивацию в виде целенаправленного побуждения другими субъектами. Э. Вигода-Гадот ввел в научный оборот конструкт «обязательное гражданственное поведение», под которым он понимает поведение, связанное с обязательством работников совершать экстраролевую активность, навязываемую извне под давлением и часто против их воли, что никак не соотносится с актом добровольного поведения (Vigoda-Gadot, 2006). П. Агарвал применила понятия «нормативное ОГП» и «ограниченное правилом ОГП» (Agarwal, 2016). Первое основано на нормативном давлении в организации и похоже на обязательное гражданственное поведение, а второе пересекается с выполняемой ролью и трудовыми обязанностями. Анализируя проблему исчезновения в ОГП атрибута дискреционности, Л. Ван Дин и Дж. Эллис считают, что «сползание к работе» происходит тогда, когда сотрудники испытывают постоянное давление, заставляющее их делать больше, чем требования их работы (Van Dyne, Ellis, 2004). Т.е. когда ОГП имеет место регулярно, то с течением времени действия, которые когда-то считались выходящими за рамки формальных требований к работе, постепенно становятся частью обычных или ожидаемых обязанностей сотрудников. Другими словами, то, что сотрудники изначально делали добровольно, больше не считается «дополнительным», а просто рассматривается как обязательное выполнение своей работы. Это вызывает у многих сотрудников ощущение, что их личная свобода находится под угрозой. Даже когда сотрудники осознают, что не обязательно проявлять ОГП, они все равно могут чувствовать давление, заставляющее их выполнять такое поведение (Bolino et al., 2010).

Некоторые работники рассматривают свою работу в организации достаточно широко, включая в нее ОГП. Это зависит от ряда факторов, в том числе от социо-культурных традиций, сферы профессиональной деятельности и др. Например, было показано, что конфуцианские азиаты рассматривают ОГП как часть своей работы в большей степени, чем их англоязычные коллеги (Jiao et al., 2013), а рабочие в КНР — по сравнению с работниками в США (Blakely et al., 2005).

Сотрудники также могут проявлять ОГП, потому что они беспокоятся о потере работы из-за плохих экономических условий, увольнений или других неопределенных жизненных факторов. Когда они демонстрируют такое поведение, то это может дать им возможность выделиться среди своих коллег и показать руководству, что они являются исключительными сотрудниками, которых стоит удерживать на работе (Salamon, Deutsch, 2006). Работники могут все сильнее включаться в ОГП, и это становится настолько нормативным, что они должны постоянно, больше проявлять такое поведение, чтобы их считали далеко «идущими впереди других» (Bolino, Turnley, 2003). Такая тенденция с высокой вероятностью может привести к конкуренции и трениям между работниками, которые хотят, чтобы их считали наиболее преданными организации сотрудниками.

2.3. Многомерные модели организационного гражданского поведения работников

В некоторых формах просоциального поведения, перечисленных в предыдущем параграфе, были выделены конкретные их разновидности (проявления, аспекты, измерения). Так, Д. Орган первоначально предложил пятифакторную модель организационного гражданского поведения, включающую такие разновидности, как альтруизм, предупредительность, добросовестность, гражданская добродетель и спортивный дух (Organ, 1988). Позже он расширил эту модель, добавив еще две разновидности: миротворчество и поддержка (достижений и профессионального развития) коллег (Organ, 1990). Однако другие авторы предложили иные проявления органи-

зационного гражданского поведения: альтруизм или помощь людям и генерализованное следование (стандартам поведения) (Smith et al., 1983), соблюдение (структур, процессов, стандартов), лояльность и участие в самоуправлении (Graham, 1991), лояльность, соблюдение (норм, стандартов), побуждение коллег к активному участию, функциональное участие и социальное участие (Van Dyne et al., 1994), продвижение интересов организации, персональное усердие и индивидуальная инициатива (Moorman, Blakely, 1995). В. Борман с коллегами выделили трехфакторную модель контекстного выполнения, состоящую из персональной поддержки, организационной поддержки и добросовестной инициативы (Borman et al., 2001), П. Нэвэс с соавторами — четыре латентных фактора первого порядка (альтруизм, добросовестность, гражданское участие и предупредительность) и один фактор второго порядка (ОГП) (Neves et al., 2014). Е.С. Балабанова и др. обозначили четыре формы надролевого (экстаролевого) поведения: просоциальное активное и пассивное, ориентированное на лояльность к организации и организационные изменения (Балабанова и др., 2017).

Структура разновидностей ОГП может зависеть от социального контекста страны и преобладающей в ней культуры, в частности коллективистической или индивидуалистической. Например, в Китае, который характеризуется доминированием коллективистической культуры, Ц. Фар и др. (Farh et al., 2004) выделили десять измерений ОГП, из которых: а) пять аналогичны некоторым из тех, которые известны в западной литературе (проявление инициативы, помощь коллегам, высказывание предложений, участие в групповой активности и продвижение имиджа компании); б) пять являются специфическими для данной страны (самообучение, участие в поддержании социального благополучия, сбережение и экономия ресурсов компании, содержание в чистоте рабочего места и межличностная гармония). З. Ху с коллегами выявили четырехфакторную структуру ОГП, которая включает профессиональную мораль, саморазвитие, гармоничное сотрудничество и организационную идентификацию, и показали, что эти четыре измерения гражданского поведения в китайском контексте отличаются от тех, которые представлены в за-

падных исследованиях (Hu et al., 2015). Однако сомнение вызывает организационная идентификация, так как ее принято рассматривать в качестве аттитюда, а не поведения.

Впоследствии не все модели нашли эмпирически убедительную поддержку. Например, пятифакторная модель организационного гражданского поведения была либо полностью (Moorman, 1991) или частично (Neves et al., 2014) подтверждена, либо расширена по количеству и трансформирована по содержанию одних переменных (Farh et al., 2004) и опровергнута по содержанию других (LePine et al., 2002). В последнем случае было обнаружено, что пять разновидностей организационного гражданского поведения тесно коррелируют друг с другом, а их связи с аттитюдами (например, удовлетворенностью, приверженностью) фактически не различались между собой. Из этого факта был сделан вывод, что организационное гражданское поведение лучше рассматривать как одномерный, а не многомерный конструкт. В целом, серия результатов эмпирических исследований заставляет задуматься об адекватности некоторых многомерных моделей ОГП.

Надо отметить, что количество конкретных проявлений ОГП (по совокупности всех форм просоциального поведения в организации) постоянно возрастало, и к началу 2000-х гг. их было около 30 (Podsakoff et al., 2000), а в настоящее время мы насчитали более 40. Появление такого большого количества конструктов частного порядка дополнительно демонстрирует широкий интерес к ОГП. Однако эта тенденция также подвергалась критике. Например, М. Шпицмюллер с коллегами (Spitzmuller et al., 2008), обобщив разные исследования, обозначили несколько линий критического анализа:

- в большинстве исследований, предлагавших новые разновидности ОГП, использовался факторный анализ для их выявления и обоснования, но было очень мало исследований, в которых теоретически анализировалась специфика этих новых конструктов и их отличие от уже известных;

- до конца не изучена конвергентная и дискриминантная валидность конструктов, отображающих конкретные разновидности ОГП, несмотря на попытки это сделать посредством многомерно-

го шкалирования, кластерного анализа и метаанализа; однако было установлено, что разные аспекты ОГП различаются по своим связям с такими их предикторами, как позитивные эмоции, согласие, добросовестность и обмен между руководителем и работником, что подтверждает правомерность взгляда на гражданское поведение как многомерный феномен;

– отсутствие ясности в понимании конструкторов становится еще более заметной в свете большого количества эмпирических исследований, которые изучают связь ОГП со все более широким спектром его antecedентов и последствий; поэтому важно достичь консенсуса в определении конструкторов, прежде чем приступать к предметным исследованиям, чего так и не произошло.

Таким образом, большое количество пересекающихся в содержательном плане конструкторов ОГП усложняет накопление кумулятивного эффекта в данной области, препятствует формированию хорошо продуманной номологической сети (LePine et al., 2002; Van Dyne et al., 1995). Кроме того, хотя метааналитические исследования улучшили понимание большого объема исследований ОГП, они не привели к ослаблению дискуссии о природе и разновидностях гражданского поведения.

2.4. Разновидности организационного гражданского поведения и их типология

В связи со значительным количеством и разнообразием проявлений ОГП очевидна необходимость определенным образом их систематизировать. Существуют несколько их типологий. Первая, самая ранняя, включает два типа: ОГП-И — поведение, адресованное другим индивидам — коллегам, руководителю (например, оказание помощи, персональная поддержка, межличностная фасилитация), и ОГП-О — поведение, направленное на организацию (гражданская активность, индивидуальная инициатива, персональное усердие, продвижение интересов организации) (Williams, Anderson, 1991). В подавляющем большинстве исследований ОГП, в которых используется типологический подход, затрагиваются эти категории.

Вторая типология содержит поведение, ориентированное на принадлежность (ОГП-П) (например, помогающее поведение), и поведение, ориентированное на вызов (ОГП-В) (например, высказывание мнений) (Van Dyne et al., 1995). ОГП-П является межличностным и кооперативным по природе и имеет тенденцию укреплять или поддерживать отношения с другими людьми, поддерживать и усиливать статус-кво, тогда как ОГП-В — это превентивное поведение, предназначенное для изменения и улучшения статус-кво и основанное на готовности работника принять ответственность и высказывать предложения.

Эти две дихотомические типологии пересекаются между собой по ряду конкретных измерений ОСВ (Podsakoff et al., 2014). Так, высказывание предложений можно одновременно отнести и к ОГП-О, и к ОГП-В. Кроме того, первая является избыточно широкой, так как в одной категории оказываются отличающиеся по содержанию измерения ОСВ. Например, ОГП-И включает и альтруизм, и поддержание мира. Альтруизм — это добровольные действия, которые помогают другому человеку справиться с возникшей рабочей проблемой, а поддержание мира — действия, которые направлены на предотвращение или разрешение межличностного конфликта (Organ, 1988, 1990). Очевидно, что альтруизм направлен скорее на другого человека, а поддержание мира — на отношения между людьми. Вторая, наоборот, имеет узкие рамки, потому что некоторые измерения ОГП (например добросовестность, сверхурочная работа и персональное усердие) невозможно однозначно отнести ни к одному из двух типов — ОГП-П или ОГП-В (Podsakoff et al., 2014).

Третья классификация, более дифференцированная по сравнению с двумя предыдущими, включает семь категорий ОГП: помогающее поведение, спортивный дух, лояльность организации, следование организационным правилам, индивидуальная инициатива, гражданская активность и саморазвитие (Podsakoff et al., 2000). Эта типология также имеет некоторые ограничения: а) в ее основе нет четких критериев; б) не все представленные в литературе измерения ОГП включены в нее; в) две категории (спортивный дух и саморазвитие) представлены всего одним измерением; г) саморазвитие вряд

ли можно отнести к ОГП, так как оно не является поведенческой характеристикой и непосредственно не направлено на благо другим работникам, структурного подразделения или организации в целом.

Четвертая типология в своей основе имеет четкие критерии, которые отображают широкий спектр объектов / предметов, на которые направлено поведение, и возможные его последствия. Она представлена пятью типами ОГП (Сидоренков, 2019в):

1) направленное на персональную работу поведение, которое способствует более высокой производительности и качеству индивидуальной работы: добросовестность (*conscientiousness*) (Zhao et al., 2014), функциональное участие (*functional participation*) (Van Dyne et al., 1994), персональное усердие (*personal industry*) (Moorman, Blakely, 1995), спортивный дух (*sportsmanship*) (Organ, 1988), проявление инициативы (*taking initiative*) (Farh et al., 2004), сверхурочная работа (Климов, 2015б) и бескорыстное проорганизационное поведение (*selfless pro-organizational behavior*) (Effelsberg et al., 2014).

2) направленное на других людей поведение, которое способствует активности и эффективности деятельности других работников: альтруизм (*altruism*) (Organ, 1988), помогающее поведение (*helping behavior*) (Smith et al., 1983), помощь коллегам (*helping coworkers*) (George, Brief, 1992) или межличностная помощь (*interpersonal helping*) (Moorman, Blakely, 1995), персональная поддержка (*personal support*) (Borger et al., 2001), оказание помощи и поддержки (Сидоренков, 2020), межличностная фасилитация (*interpersonal facilitation*) (Van Scotter, Motowidlo, 1996), поддержка (достижений и профессионального развития) коллег (*cheerleading*) (Organ, 1990) и побуждение коллег к активному участию (*advocacy participation*) (Van Dyne et al., 1994).

3) направленное на отношения и коммуникацию поведение, которое способствует поддержанию позитивных отношений и взаимодействий: предупредительность (*courtesy*) (Organ, 1988), межличностная гармония (*interpersonal harmony*) (Farh et al., 2004), поддержание мира (*peacemaking / peacekeeping*) (Organ, 1990).

4) направленное на деятельность организации, подразделения или/и группу поведение, которое способствует интересам и развитию

организации, подразделения или/и группы: гражданская добродетель (civic virtue) (Organ, 1988) и гражданское участие (civic participation) (Neves et al., 2014), участие в самоуправлении (participation) (Graham, 1991), добросовестная инициатива (conscientious initiative) (Borman et al., 2001), индивидуальная инициатива (individual initiative) (Moorman, Blakely, 1995), принятие ответственности (taking charge) (Morrison, Phelps, 1999), высказывание мнений (voice / voice behavior) (LePine, Van Dyne, 1998; Van Dyne, LePine, 1998), высказывание квалифицированных идей и предложений (Сидоренков, 2020), выдвижение конструктивных предложений (making constructive suggestions) (George, Jones, 1997), поведение, поддерживающее изменение (change-supporting behavior) (Orth, 2002), поведение, направленное на изменение (pro-change behaviour) (Conner, 1992), совершенствование выполнения (Климов, 2015б), социальное участие (Van Dyne et al., 1994), участие в групповой активности (group activity participation) (Farh et al., 2004), вклад в групповую деятельность (Сидоренков, 2012; Сидоренков и др., 2019а), одобрение, поддержка и защита организационных целей (endorsing, supporting, and defending organizational objectives) (Borman, Motowidlo, 1993, 1997), продвижение интересов организации (loyal boosterism) (Moorman, Blakely, 1995), лояльность / лояльность организации (loyalty / organizational loyalty) (Graham, 1991; Van Dyne et al., 1994), вовлеченность в жизнь организации (organizational participation) (Graham, 1991), организационная поддержка (organizational support) (Borman et al., 2001), продвижение имиджа компании (promotion of company image) (Farh et al., 2004), защита организации (protecting the organization) (George, Jones, 1997), сбережение или экономия ресурсов (protecting or saving resources) (Farh et al., 2004), участие в поддержании социального благополучия (social welfare participation) (Farh et al., 2004) и неформальная апологетика организации (spreading goodwill) (George, Jones, 1997).

5) направленное на соблюдение организационных требований, правил и стандартов поведение, которое способствует стабильности функционирования организации: принятие и соблюдение организационных правил, требований (obedience / organizational obedience)

(Graham, 1991; (Van Dyne et al., 1994), генерализованное следование стандартам поведения (generalized compliance) (Smith et al., 1983), следование организационным правилам и процедурам (compliance to (following) organizational rules and procedures) (Borman, Motowidlo, 1993, 1997), преданность делу (job dedication) (Van Scotter, Motowidlo, 1996), добросовестность (conscientiousness) (Organ, 1988), содержание в чистоте рабочего места (keeping workplace clean) (Farh et al., 2004) и гражданское поведение по отношению к среде (organizational citizenship behavior toward the environment) (Boiral, 2009; Boiral, Paille', 2012).

Надо отметить несколько важных моментов, касающихся некоторых конкретных разновидностей ОГП. Во-первых, некоторые из них могут быть отнесены к нескольким типам в предложенной типологии. Так, одни авторы определяют добросовестность как превышение минимально необходимых уровней присутствия на работе, пунктуальности, поддержания чистоты и порядка, сохранения ресурсов и др. (Organ, 1988), что указывает скорее на пятый тип. Другие понимают добросовестность как гражданское выполнение своей работы или задач (Zhao et al., 2014), что свидетельствует в пользу первого типа ОГП. Это подтверждается содержанием пунктов шкалы добросовестности: «Проявляет готовность работать сверхурочно без дополнительной оплаты», «Работает усердно и с большой ответственностью, даже когда результаты работы не будут учитываться при ее оценке», «Приходит рано и немедленно приступает к работе», «Проявляет инициативу работать сверхурочно, чтобы завершить свою работу, когда это необходимо» (Zhao et al., 2014, P. 185).

Во-вторых, созвучные по названию разновидности ОГП, которые могут быть отнесены к одному типу, имеют в чем-то похожие, но в чем-то отличающиеся интерпретации. Например, конструкт «высказывание мнений» определяется как поведение, призванное улучшить положение дел и не сводимое к беспочвенной критике (например, ориентированные на изменения предложения и рекомендации по улучшению) (Van Dyne, LePine, 1998). В соответствии с таким взглядом предполагается, что высказывание мнений имеет

положительное влияние на организационное функционирование, поскольку оно определяет новые или лучшие способы ведения дел, обращает внимание руководства на критические проблемы относительно существующих методов работы или процедур. Отмечая позитивные аспекты высказывания мнений, можно заметить, что в них не отображено качество мнений. Работник может много высказываться по поводу сохранения или изменения чего-то в производственной среде, но при этом не давать обоснования, не предлагать толковых идей и нового видения. Хотя он может искренне считать, что высказываемое им мнение будет полезно. В этом случае рассчитывать на высокий вклад работника в подразделение или организацию не приходится. В другом конструкте «высказывание квалифицированных идей и предложений» как раз учитывается содержание высказываемых мнений (Сидоренков, 2020; Сидоренков, Бороховский, 2020). Он отображает три аспекта такого поведения: 1) умение давать всестороннюю оценку проблемы или ситуации в группе (подразделении, организации); 2) готовность и способность давать дельные предложения относительно решения возникающих проблем или ставящихся задач; 3) стремление применять свои квалифицированные знания и умения на пользу дела и коллектива. Интерпретация Ц. Фар с коллегами (Farh et al., 2004) понятия «высказывание мнений» выглядит более широкой, чем определение, данное Л. Ван Дином и Дж. Лепином (Van Dyne, LePine, 1998). А именно: оно подчеркивает конструктивные предложения или высказывания, направленные на препятствование пагубному поведению в организации, т.е. на то, чтобы не дать другим людям причинить вред организации.

В-третьих, есть такие разновидности ОПП, которые могут иметь разные проявления. Так, некоторые авторы предлагают дифференцированно подходить к пониманию конструкта «высказывание мнения», различая просоциальное, защитное и уступчивое (Van Dyne et al., 2003), активно-конструктивное, активно-деструктивное, пассивно-конструктивное и пассивно-деструктивное (Gorden, 1988), продвигающее и препятствующее (Liang et al., 2012), связанное и не связанное с собственной работой (Wu et al., 2015) высказывание

мнений. Обобщив разные точки зрения, Т. Майнес и П. Подсаков выделили четыре отличающихся проявления такого поведения: а) поддерживающее (добровольное выражение поддержки достойных целей, проектов, процедур и т.д. или высказывание в их защиту, когда они несправедливо критикуются); б) конструктивное (добровольное выражение идей, информации или мнений, направленных на организационные изменения в производственном контексте); в) защитное (добровольное выражение оппозиции изменению политики, проектов и процедур организации, даже если предлагаемые изменения имеют смысл или необходимы); г) деструктивное (преднамеренное выражение оскорбительных, критических или унижающих взглядов относительно производственной политики, процедур и т.д.) (Maynes, Podsakoff, 2014).

В-четвертых, некоторые аспекты проявления ОГП напоминают личностные качества. Например, добросовестность похожа на одноименную индивидуальную черту из Большой пятерки, а предупредительность и альтруизм созвучны дружелюбию из той же Большой пятерки. Обнаружено, что добросовестность и дружелюбие как черты личности коррелируют с ОГП (Borman et al., 2001; Organ, Ryan, 1995). В частности, дружелюбие связано, хотя слабо, с альтруизмом и генерализованным следованием стандартам поведения. Также можно предположить, что дружелюбие, как личностная характеристика, может позитивно влиять на миротворчество и межличностную фасилитацию, а альтруизм, являясь индивидуальной чертой, может обуславливать помогающее поведение.

2.5. Групповое организационное гражданское поведение

Подавляющее большинство исследований, посвященных ОГП, сосредоточено на анализе этого поведения на индивидуальном уровне. Вместе с тем некоторые авторы считают, что надо также уделять внимание ОГП на уровне малой группы (команды), подразделения или организации (Ehrhart, 2004; Podsakoff, MacKenzie, 1995; Schnake, Dumler, 2003; Vigoda-Gadot et al., 2007). В таком подходе акцент делается на коллективной атмосфере аккумуляиро-

ванных ОГП (Vigoda-Gadot, 2007). Его актуальность объясняется влиянием группы на принятие решений, восприятие, убеждения и аттитуды сотрудников. Нормы рабочих групп в организации являются мощным источником, определяющим частоту и степень проявления ОГП, характерного для группы (George, Bettenhausen, 1990). Другими словами, группы могут служить сильной мотивационной основой для индивидуальной деятельности, включая готовность сотрудников совершать просоциальные действия или воздерживаться от них. Такая групповая атмосфера, в свою очередь, зависит от особенностей организации. Например, менее формализованные организации способствуют формированию позитивной атмосферы и сплоченности группы, которая поощряет сотрудников к проявлению ОГП, тогда как бюрократически структурированные организации создают обстановку отчуждения, которая препятствует ОГП (George, Bettenhausen, 1990; Podsakoff, MacKenzie, 1995). Некоторые авторы делают предположение, что: а) групповые нормы, которые поощряют ОГП, как правило, приводят к более высоким уровням ОГП на уровне группы и могут быть предикторами такого поведения на индивидуальном уровне; б) общая атмосфера ОГП (на уровне группы) будет сильнее, по сравнению со спорадическими просоциальными действиями, способствовать продвижению организации и ее конкурентоспособности перед другими организациями, которые менее ориентированы на ОГП (Vigoda-Gadot et al., 2007).

Несмотря на интересную перспективу исследования ОГП на уровне группы, в ней есть несколько аспектов, которые являются непонятными или дискуссионными. Так, четко не определен конструкт «групповое организационное гражданское поведение» (Г-ОГП). Кроме того, возникает опасность подмены понятий: вместо поведения, репрезентированного на групповом уровне, фактически могут подразумеваться нормы группы. Если это так, то соответствующие нормы будут регламентировать ОГП, которое в этом случае будет навязано группой отдельным членам, а не самодетерминированно. С этой точки зрения было бы более уместно говорить о групповых ценностях, связанных с ОГП, и

рассматривать их как один из antecedентов такого поведения, но не эквивалент Г-ОГП. Также возникает вопрос о конструктивной валидности некоторых инструментов, предназначенных для измерения Г-ОГП, что, естественно, обусловлено отсутствием глубокого понимания данного конструкта. Например, в шкале ОГП группового уровня для преподавателей школ, разработанной Э. Вигода-Гадот, пункты сформулированы следующим образом: «Учителя заранее предупреждают, когда не могут выйти на работу», «Учителя вовремя приходят на работу и не опаздывают после перерывов», «Учителя сохраняют и защищают собственность организации», «Учителя вносят новаторские предложения по улучшению школьной жизни» и др. (Vigoda-Gadot et al., 2007). (Хотя в названии шкалы представлен термин «групповой уровень», на самом деле подразумевается организация в целом.) По сути, тестовые задания направлены на усредненную оценку ОГП по совокупности всех или большинства преподавателей, которые его проявляют. Вряд ли полученный результат будет отображать интегральную, имеющую определенное психологическое содержание, поведенческую характеристику организации.

В целом, говоря о данном подходе, было бы логично пойти по пути анализа ОГП малых групп (отделов, бригад, кафедр и т.д.) как коллективных субъектов. Здесь имеется в виду проявление определенных аспектов гражданского поведения группой в целом. Тому много примеров в бригадной форме организации коллективной трудовой деятельности в советский период нашей страны. Это почины и встречные планы, предполагающие взятие на себя повышенных обязательств, сверхурочная работа на безвозмездной основе, рационализация производства, развитие изобретательства и др. на уровне всей бригады. Даже можно вспомнить художественный фильм «Премия», в котором вся бригада отказалась от премии, аргументируя это тем, что она была выдана работникам треста (в т.ч. членам данной бригады) незаслуженно. За этим актом отказа стояли тщательные расчеты показателей деятельности треста, сделанные бригадой при помощи специалиста. Бригада в лице ее бригадира смогла доказать существенные изъяны в организации деятельности треста.

2.6. Проблемы оценки организационного гражданского поведения работников

В ранее проведенном нами обзоре исследований (96 исследований в 81 публикациях) связи между идентификациями и ОГП работников было обнаружено 49 шкал для оценки соответствующего поведения (Сидоренков и др., 2021). Из них чаще применялась шкала Т. Штауфенбиля и С. Харца (Staufenbiel, Hartz, 2000), но в основном за счет одной публикации, в которой было представлено большое количество исследований разных выборок, реже — шкала Ф. Подсакова и др. (Podsakoff et al., 1990) и шкала К. Ли и Н. Дж. Аллен (Lee, Allen, 2002). В 67 исследований оценка ОГП производилась на основе самоотчетов участников, 28 — руководителями и 3 — коллегами. В двух исследованиях были двойные оценки, т.е. одновременно на основе самоотчетов работников и посредством оценок, данных руководителями. В большинстве исследований опросники измеряли ОГП как одномерный конструкт, реже использовались инструменты, основанные на дифференциации разновидностей ОГП, таких как ОГП-И и/или ОГП-О, а также ОГП-В. Заметно реже применялись шкалы для измерения конкретных аспектов гражданского поведения, например, добросовестности, оказания помощи, гражданской активности. Только в семи случаях ОГП работников было оценено в контексте малой группы и в трех — на уровне структурного подразделения, тогда как в остальных случаях оно измерялось в контексте организации в целом.

Есть несколько важных вопросов для обсуждения. Во-первых, в ряде методик содержательная или очевидная валидность некоторых пунктов вызывает сомнение, что было показано в ранее опубликованной нами статье, посвященной разработке двухфакторного опросника ОГП (Сидоренков, 2020). А именно: одни пункты оценивают скорее ролевое поведение, профессионализм, идентификацию или осведомленность, а другие применимы в производственной и коммерческой сферах, но по своему содержанию не релевантны особенностям деятельности научно-педагогических сотрудников вузов и служащих силовых структур.

Во-вторых, в большинстве исследований гражданское поведение работников оценивается на основе их самоотчетов. Можно утверждать, что многие работники с высокой вероятностью склонны представлять себя в социально одобряемом свете, а значит, давать себе более высокие оценки. Эта склонность может быть обусловлена определенными причинами, например, сильной мотивацией одобрения и потребностью в позитивной самооценке, опасением сотрудников, что их ответы в опроснике может узнать руководитель и на основе этого изменить в худшую сторону свое мнение о них. Как следствие, будут более высокие показатели ОГП и будет более сильная ее связь с определенными аттитюдами, отношениями и др., чем в случае экспертных оценок такого поведения. Это показали еще не опубликованные нами (совместно с Е.Ф. Бороховским и Д.В. Воронцовым) результаты мета-анализа, которые кратко изложены в параграфе 3.2. Некоторые специалисты вообще ставят вопрос о допустимости сбора данных посредством самоотчетов. Например, Д. Орган отмечает, что один из типов методологий, в котором мы больше не нуждаемся, — это измерения самоотчета (Organ, 2018). Это относится ко многим измерениям, в том числе к ОГП. По его мнению, проблема состоит в том, что предвзятость ответов людей может привести к искусственной, искаженной корреляции в исследуемых связях.

В свою очередь, оценки руководителями ОГП своих подчиненных часто могут быть недостаточно объективными и более завышенными по сравнению с оценками коллег. С чем это связано? Предполагаем, что многие руководители считают, что не только выполнение работы, но и гражданское поведение подчиненных является показателем их управленческой эффективности в глазах топ-менеджеров. Кроме того, во многих организациях объем предоставляемых высшим руководством некоторых ресурсов (в том числе, финансовых) подразделениям или группам зависит от их результативности и поведения их членов. Поэтому многие руководители заинтересованы при любой возможности показать более позитивную картину относительно возглавляемых ими структурных подразделений. Также полученные посредством оценок руководителей данные могут искажаться по причине определенных их предубеждений, связанных

с такими эффектами, как «систематическая ошибка последнего события», «систематическая ошибка доминирующего события», «эффект ореола» и др. (Vigoda-Gadot et al., 2007). Есть еще один важный момент. Практически во всех исследованиях ОГП работников оценивал только один непосредственный руководитель. Это повышает вероятность усиления субъективности в оценках такого эксперта. Однако, когда опросник основан на порядковой шкале с биполярным принципом упорядочивания (например, с использования n-балльной шкалы), можно после заполнения бланков руководителем проконтролировать явное искажение ответов. Например, если руководитель по всем пунктам выбрал самые высокие оценки или всех своих подчиненных оценил практически одинаковым образом, то с высокой вероятностью имеет место искажение ответов. В таких случаях надо аннулировать заполненные бланки. Еще одно ограничение касается организационной составляющей исследования. А именно: многие руководители, сильно загруженные работой, не хотят тратить время на оценку своих подчиненных.

На мой взгляд, предпочтительнее оценивать ОГП работника на основе оценок трех-четырех коллег, которые хорошо его знают. В этом случае подразумевается процедура взаимного оценивания работниками и в конечном счете расчета средних оценок поведения каждого работника. Здесь нельзя полностью устранить субъективность, но оценки окажутся более точными. Тем более, что многие работники, в противоположность руководителю, имеют более полное представление о некоторых поведеньях их коллег.

В-третьих, важный вопрос касается оценки ОГП работников на определенном организационном уровне. В больших и даже некоторых средних организациях подавляющее большинство рядовых сотрудников демонстрируют ОГП (например, оказание помощи, высказывание мнений) прежде всего в ингруппе, но не на уровне подразделения и тем более всей организации. (В противоположность большинству работников, руководители групп могут проявлять ОГП не только в их группе, но также на уровне подразделения, а руководители подразделений — как в возглавляемом ими подразделении, так и в организации в целом.) Поэтому работникам трудно оценить

свое ОГП в масштабе всей организации, поскольку оно чаще ограничено своей группой. Точно так же многим руководителям трудно оценить такое поведение своих подчиненных на уровне подразделения или организации, так как они не наблюдают его на этих организационных стратах. Можно предположить, когда руководители или работники оценивают посредством определенной шкалы ОГП в контексте организации, они проецируют содержание пунктов на уровень интруппы. Следовательно, посредством таких шкал оценивается соответствующее поведение скорее в контексте группы, чем организации. Эту проблему надо тщательно изучить в будущем.

В-четвертых, в значительной части исследований ОГП измеряется как обобщенный конструкт или оцениваются его типы, например, ОГП-И и ОГП-О (Сидоренков и др., 2021). Как мы уже показали, в литературе представлен широкий спектр конкретных аспектов ОГП, многие из которых существенно отличаются друг от друга. В связи с этим есть серьезная проблема редукция всех проявлений ОГП к: а) избыточно обобщенному конструкту ОГП; б) бинарной типологии. Поэтому целесообразно оценивать либо конкретные разновидности гражданского поведения, либо использовать дифференцированную типологию ОГП, например, включающую пять типов и описанную в параграфе 2.4. Это позволит более точно оценивать antecedенты ОГП, что обсудим в третьей главе, в которой будем рассматривать связь между идентичностями и ОГП.

2.7. Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior of employees

При рассмотрении разных форм гражданского поведения возникает уместный вопрос: имеют ли они уникальные предикторы и/или последствия? Если разные ОГП не оказывают уникального воздействия на деятельность и успех организации или не имеют различных предикторов, то они, по сути, являются эквивалентными конструктами (Podsakoff et al., 2000). С другой стороны, если они оказывают уникальное влияние на успех организации, либо потому, что они увеличивают долю дисперсии, учитываемой в этой критериальной

переменной, либо потому, что они влияют на другие аспекты успеха организации, нежели выполнение задачи, то их важно понимать. Точно так же, если причины (предикторы) гражданского поведения и традиционных аспектов профессиональной деятельности различны, то их важно понимать, поскольку это предполагает наличие нескольких механизмов, с помощью которых может быть достигнут организационный успех.

Антецеденты ОГП

Можно выделить несколько категорий предикторов ОГП: персональные характеристики (демографические и личностные качества, аттитюды и мотивация) работников, особенности отношений и руководства, контекстные характеристики и выполняемые задачи.

Демографические характеристики и личностные качества. Поскольку ОГП носит дискреционный характер, т.е. совершается по личному усмотрению работника, оно в значительной степени зависит от его персональных особенностей. Так, в одних исследованиях не было обнаружено корреляции пола и возраста с генерализованным ОГП (Blader, Tyler, 2009), оказанием помощи (Farmer et al., 2015), совершенствованием выполнения, сверхурочным выполнением и помощью коллегам (Климов, 2015б). В других было показано, что пол и возраст могут влиять на оказание помощи (Van Dyne, LePine, 1998) и ОГП. В частности, женщины, по сравнению с мужчинами, больше склонны к альтруизму (оказанию помощи) (Hassan, Noor, 2008; Lovell et al., 1999). Относительно продолжительности работы в организации наблюдается подобная картина. Так, в одном исследовании не выявлена значимая связь между продолжительностью работы и ОГП (Blader, Tyler, 2009). В другом показано, что учителя, которые проработали в одной и той же школе менее и более девяти лет, не отличались по своему гражданскому поведению (Vigoda-Gadot et al., 2007). Вместе с тем была обнаружена положительная связь стажа работы учителей с совершенствованием выполнения (Климов, 2014). В одном из систематических обзоров установлено, что пол и продолжительность работы сильно не связаны с ОГП (Borman, et al., 2001). Таким образом, картина связи демографических характеристик работников с их ОГП является противоречивой.

Немало исследований было посвящено роли личностных качеств, среди которых чаще обращали внимание на Большую пятерку. В одном из первых метаанализов было обнаружено, что только добросовестность (в отличие от дружелюбности, положительной и отрицательной аффективности) значимо связана с двумя аспектами гражданского поведения — альтруизмом (ОГП-И) и генерализованным следованием стандартам поведения (ОГП-О) (Organ, Ryan, 1995). Однако эти связи были слабее, чем корреляции между некоторыми аттитюдами и ОГП. В более позднем систематическом обзоре с элементами метаанализа был расширен перечень личностных предикторов и увеличено количество анализируемых исследований (Borman et al., 2001). В нем выявлены более высокие корреляции между психологическими характеристиками и гражданским поведением, чем те, которые обнаружены в предыдущем метаанализе (Organ, Ryan, 1995). Так же было показано, что, по крайней мере, добросовестность и зависимость более тесно коррелирует с гражданским поведением, чем с выполнением задачи. Еще в одном подобном аналитическом обзоре обнаружено, что личностные качества, за исключением добросовестности, как правило, не были сильно связаны с ОГП (Podsakoff et al., 2000).

В более поздних эмпирических исследованиях была выявлена значимая положительная связь ОГП с позитивным аффектом (Dalal et al., 2009; Dávila, Finkelstein, 2013), добросовестностью (Elanain, 2007), добросовестностью, доброжелательностью и экстраверсией (Kumar et al., 2009; Mahdiuon et al., 2010; Patki, Abhyankar, 2016) и отрицательная — с нейротизмом (Elanain, 2007; Kumar et al., 2009; Mahdiuon et al., 2010). Результаты еще одного исследования свидетельствуют, что доброжелательность и добросовестность как личностные характеристики связаны с оказанием помощи и высказыванием мнения (LePine, Van Dyne, 2001). При этом добросовестность сильнее связана (положительно и значимо) с высказыванием мнения, чем с помогающим поведением, а доброжелательность — с оказанием помощи. Однако в другом исследовании убедительно показано, что надо учитывать разновидности высказывания мнения, вследствие чего были получены более дифференцированные результаты:

доброжелательность и экстраверсия положительно связаны с про- социальным, но отрицательно — с защитным и уступчивым выска- зыванием мнений (Lee et al., 2014). Открытость опыту в одних эм- пирических исследованиях не имела значимой связи с ОГП (Kumar et al., 2009), а в других значимо относилась к ОГП (Elanain, 2010; Mahdiuon et al., 2010; Patki, Abhyankar, 2016). Следовательно, лич- ностные характеристики, особенно из Большой пятерки, могут быть полезной основой для объяснения личностных предикторов ОГП.

Исследования личностных предикторов ОГП были сосредотооче- ны в первую очередь на изучении прямого эффекта (Spitzmuller et al., 2008). Тем не менее некоторые исследователи призывают рас- сматривать модулируемые связи, обращая внимание прежде всего на аттитуды и переживания по поводу работы как на промежуточные переменные (Ilies et al, 2006; Organ, Ryan, 1995). Так, в раннем ме- таанализе был сделан вывод, что связь между личностными пере- менными и ОГП может быть опосредована удовлетворенностью работой (Organ, Ryan, 1995). В другом метаанализе было продемон- стрировано, что удовлетворенность опосредует эффекты доброже- лательности и добросовестности на ОГП-О (Ilies et al., 2006). Более того, одновременно удовлетворенность работой и позитивный аф- фект опосредуют влияние доброжелательности и добросовестности на ОГП-И. Психологический капитал работников (состоящий из на- дежды, действенности, оптимизма и устойчивости) связан с их по- ложительными эмоциями, которые, в свою очередь, оказывали влия- ние на ОГП (Avey et al., 2008). Д. Орган с коллегами предположили, что личностные характеристики могут сильнее влиять на мотива- цию, чем на ОГП (Organ et al., 2006). В частности, они утверждают, что личностные черты не могут объяснить различия в наблюдаемых уровнях проявления ОГП, но они могут объяснить, почему некото- рые люди проявляют гражданское поведение. Согласно этой логике, доброжелательные люди часто не склонны к гражданскому поведе- нию. Однако их желание уменьшить дискомфорт коллег приводит к более высокому уровню ОГП.

Аттитуды (или отношения). Начиная с конца 1970-х — на- чала 1980-х гг. (Bateman, Organ, 1983; Organ, 1977), аттитуды как

возможные предикторы гражданского поведения привлекали к себе повышенное внимание исследователей. Среди них удовлетворенность работой считается одним из самых сильных предикторов ОГП, независимо от того, на кого оно направлено (Ilies et al., 2006; Organ, Ryan, 1995; Podsakoff et al., 2000). Однако некоторые ученые считают, что удовлетворенность работой является слишком широким конструктом для точного предсказания ОГП (Penner et al., 1997). Кроме того, связь между ними может быть не только прямой, но и опосредованной, например ориентацией работников на других сотрудников (Lester et al., 2008). Среди других заметных antecedентов ОГП изучают организационную идентификацию (Lee et al., 2015; Riketta, 2005; Riketta, van Dick, 2005) и организационную приверженность (Podsakoff et al., 2000; Riketta, van Dick, 2005), в меньшей степени — воспринятую справедливость и честность (Colquitt et al., 2001; Podsakoff et al., 2000), корпоративную социальную ответственность (Bozkurt, Bal, 2009) и организационную поддержку (Bell, Menguc, 2002; Rayan et al., 2017). В частности, организационная приверженность и воспринятая процедурная справедливость были более тесно связаны с ОГП-О (Colquitt et al., 2001; Organ, Ryan, 1995), а межличностная справедливость — с ОГП-И (Colquitt et al., 2001). Одни аттитюды могут опосредовать связь других с ОГП. Например, нормативная организационная приверженность модулирует связь между воспринятой организационной поддержкой и ОГП-И (Rayan et al., 2017). Связь идентификаций с ОГП мы подробно рассмотрим в следующей главе.

Мотивация. Исследования индивидуальных мотиваций как предикторов ОГП позиционируют дискреционные (совершаемые по личному усмотрению) поведения как усилия, направленные на удовлетворение основных человеческих потребностей (Penner et al., 1997; Rioux, Penner, 2001). Например, помогающее поведение основано на сочетании эгоистических и альтруистических мотивов (Krebs, 1991). Т.е. помощь другим приносит личную выгоду, повышая собственное благополучие и благополучие того, кому она адресована. Однако признается трудность разделения эгоистических и альтруистических мотивов, которые инициируют дискреционное поведе-

ние. Также различают экспрессивные и инструментальные мотивы, которые связаны с оказанием помощи (Van Dyne, Farmer, 2004). Первые приводят к помогающему поведению для выражения ролевой идентичности, защиты «Эго» и самосовершенствования, тогда как вторые включают соображения выгоды. Еще в одном исследовании, посвященном разработке шкалы мотивации гражданственности, выделены три мотива такого поведения: а) просоциальные ценности (мотивированность, связанная со стремлением помогать другим); б) организационная значимость (мотивированность чувством гордости за то, что связаны с организацией); в) управление впечатлением (мотивация хорошо выглядеть, чтобы получать вознаграждение) (Rioux, Penner, 2001). Из них организационная значимость и просоциальные ценности являлись предикторами ОГП. Что важно, организационная значимость была более тесно связана с ОГП-О, а просоциальные ценности — с ОГП-И. В свою очередь, управление впечатлениями значимо не коррелировало с ОГП. Однако позже было показано, что управление впечатлением может мотивировать гражданское поведение, особенно когда оно направлено на сотрудников с влиятельными друзьями в организации (Bowler, Brass, 2006). На управление впечатлением как мотив ОГП указывали и другие авторы (Bolino, 1999; Snell, Wong, 2007).

Отношения между коллегами. Отношения работника с коллегами также могут обуславливать ОГП. Хорошие отношения (Kamdar, Van Dyne, 2007; Settoon, Mossholder, 2002) и дружба (Bowler, Brass, 2006) с коллегами обеспечивают более сильное проявление ОГП-И. Причем отношения между коллегами являются сильными предиктором ОГП-И и ограничивают роль личностных черт в проявлении такого поведения (Kamdar, Van Dyne, 2007). В свою очередь, негативные отношения могут иметь нежелательные последствия для ОГП. Например, межличностный конфликт снижает уровень ОГП-И (Ng, Van Dyne, 2005).

Особенности руководства и отношения руководителя с подчиненными. Метаанализ показал, что особенности деятельности руководителя — поддерживающее поведение руководителя в отношениях с подчиненными, трансформационный стиль руководства

и вознаграждение — играют ключевую роль в ОГП сотрудников (Podsakoff et al., 2000). Причем обмен (отношения) между руководителем и подчиненными был не только самым сильным предиктором ОГП среди всех принятых во внимание особенностей руководства, но и среди всех предикторов, рассмотренных в данном анализе, включая индивидуальные качества, характеристики задач и организационные характеристики. Позже, в другом метаанализе, установлено, что обмен «руководитель — член» сильно связан с межличностным гражданским поведением (Ilies et al., 2007). Кроме того, отдельные эмпирические исследования свидетельствуют о том, что определенный тип психологического контракта между руководителем и подчиненными связан с ОГП последних (Shih, Chen, 2010), высококачественные отношения сотрудников с руководителем усиливают их ОГП, направленное на руководителя, и ослабляют роль личностных качеств в проявлении ими такого поведения (Kamdar, Van Dyne, 2007), а также опосредуют связь между стилем руководства и ОГП подчиненных (Wang et al., 2005).

Трансформационный стиль руководства, вероятно, связан со способностью руководителя побудить сотрудников работать сверх установленных требований, и эти дополнительные усилия могут проявиться в форме гражданского поведения (Podsakoff et al., 2000). Кроме того, роль этого стиля руководства в ОГП подчиненных может усиливаться под действием некоторым факторов. Так, обнаружено, что положительные эмоции опосредуют связь между трансформационным лидерством и высказыванием мнений среди высококвалифицированных сотрудников (Wang et al., 2019).

Вознаграждения также влияют на частоту проявления ОГП сотрудников. Когда сотрудники не безразличны к вознаграждениям и знают, что их руководитель контролирует и полномочен распределять эти вознаграждения, то их гражданское поведение усиливается вследствие назначенных вознаграждений. Хотя вознаграждение и ОГП несовместимы, учитывая первоначально данное Д. Органом (Organ, 1988) определение такого поведения, результаты исследований показывают, что руководители принимают во внимание ОГП при оценке работы своих подчиненных (Allen, Rush, 1998). Если

обратиться к высшему образованию в России, то можно увидеть определенную связь между некоторыми проявлениями ОПП, направленного на улучшение деятельности организации или подразделения, и определенного вознаграждения. А именно: во многих вузах, где существует система рейтинга научно-педагогических работников с выплатой на ее основе стимулирующих надбавок, некоторые позиции в этом рейтинге отображают, по сути, проявление ОПП. Например, начисление баллов за руководство образовательной программой, выполнение функций координатора определенного направления деятельности, организацию научной конференции. Ф. Подсаков с коллегами отметили два возможных обстоятельства связи ОПП с вознаграждениями (Podsakoff et al., 2000). Одно заключается в том, что многие руководители имеют относительно широкое представление об эффективности и рассматривают гражданское поведение как ее часть. Поэтому, когда они назначают вознаграждение, зависящее от выполнения непосредственных трудовых обязанностей и поставленных задач, то одновременно поощряют ОПП, тем самым увеличивая частоту его проявления. Другое относится к широкому представлению многих сотрудников об эффективности, которое включает в себя ОПП. Таким образом, когда они ценят поощрения и считают, что они сделаны руководителем на основе высокой оценки их работы, то проявляют гражданское поведение как средство получения вознаграждений. Эти два обстоятельства вызваны, вероятно, тем, что бывает трудно провести границу между ОПП и ролевым поведением (т.е. выполнением своих трудовых обязанностей), что может зависеть от традиций определенной страны или этнической группы, сферы профессиональной деятельности и др.

Характеристика выполняемых задач. Обнаружено, что выполнение работниками рутинных задач снижает ОПП-И (Podsakoff et al., 2000), а относительно автономных (Farh et al., 1990) и вызывающих удовлетворенность (Podsakoff et al., 2000), наоборот, усиливает соответствующее поведение. При выполнении взаимозависимых задач сотрудники ищут и получают больше межличностной помощи (Andersen, Williams, 1996).

Контекстные характеристики. Среди контекстных характеристик исследователи обращали внимание на нормы и сплоченность группы. Так, обнаружено, что нормы сотрудничества в группе положительно связаны с ОВП-И (Ng, Van Dyne, 2005) и отрицательно — с защитным и уступчивым высказыванием мнений (Lee et al., 2014). В последнем исследовании также было показано, что нормы (групповая атмосфера) сотрудничества опосредуют связь между экстраверсией, доброжелательностью, с одной стороны, и определенной разновидностью высказывания мнений, с другой. Также выявлена позитивная связь групповой сплоченности с ОВП-И в группе (Ng, Van Dyne, 2005).

Последствия ОВП

Пристальное внимание к ОВП не случайно, так как оно имеет как позитивные, так и негативные последствия на индивидуальном и организационном уровнях. Во-первых, ОВП положительно влияет на управленческие оценки и решения (оценку индивидуальной работы, определение рейтинга работы служащих, решение о распределении вознаграждений, увеличение заработной платы или повышение в должности) (Alkahtani, 2015; Bergeron et al., 2013; Podsakoff et al., 2000, 2009), мнение коллег относительно выполнения работы в части высказывания предложений (Maynes, Podsakoff, 2014), адаптацию к изменениям (Bruque et al., 2015) и отрицательно связано с намерением поменять место работы и фактическим увольнением (Podsakoff et al., 2009).

ОВП также позитивно связано с выполнением работы, в том числе ее эффективностью (особенно по субъективным критериям), уменьшением затрат и/или удовлетворенностью потребителей (Bruque et al., 2015; Ozer, 2011; Podsakoff et al., 2009). Однако возникновение положительного эффекта ОВП и его отдельных разновидностей относительно эффективности может быть обусловлено мотивами проявления такого поведения (Bolino et al., 2013), системой материального поощрения в организации, текучестью кадров, уровнем взаимозависимости работников и др. (Podsakoff et al., 2000). ОВП может создавать не только прямые позитивные эффекты, но быть промежуточной переменной, опосредуя связи, например, между некоторыми

индивидуальными особенностями, организационной приверженностью и выполнением работы (Nakim, Fernandes, 2017), между обменом «руководитель — подчиненный» и действенностью работников (Hu, Liden, 2013).

Помимо положительных последствий ОГП, также отмечают его возможные негативные стороны (например, вредное гражданское поведение) и/или дисфункциональные для организации проявления (Brief, Motowidlo, 1986; Pierce, Aguinis, 2015). Это может выражаться в нарушении правовых и общественных норм во благо организации (например, негласно санкционированный подкуп чиновников, от которого зависит положительное для организации решение важного вопроса), нанесении ущерба организации (фальсификация табелей учета рабочего времени в интересах своих коллег, подчеркивание отрицательных качеств товара из альтруизма к покупателю) или законным интересам заинтересованных сторон (обман клиентов ради прибыли организации).

Избыточное и регулярное проявление ОГП также может иметь нежелательные последствия для самих работников. Так, сотрудники не могут проявлять гражданское поведение до бесконечности, так как их ресурсы в виде времени и энергии являются ограниченными (Bergeron, 2007). Поэтому участие в гражданском поведении может снизить эффективность выполнения служебных задач сотрудниками, что, в свою очередь, может нанести ущерб их карьере (там же). Большинство сотрудников понимают возможные негативные для них последствия. Так, результаты исследования показали: когда сотрудники воспринимают сделанную руководителем оценку их эффективности, повышение зарплаты и продвижение по службе, то время, потраченное ими на выполнение основных задач, было для них более важным, чем время, потраченное ими на ОГП (Bergeron et al., 2013). Работники, которые тратили больше времени на ОГП, получали меньшую прибавку к зарплате, и их карьерное продвижение было медленнее, чем у работников, которые тратили меньше времени на ОГП. Гражданское поведение с высокой вероятностью будет иметь нежелательные последствия для работников, когда оно проявляется в организациях, в которых результаты поощряются боль-

ше, чем поведение, а также когда оно является сложным и отнимает много времени.

Постоянное и сильное проявление некоторых разновидностей ОГП может приводить к снижению субъективного благополучия и ухудшению психофизического состояния работников. Например, у сотрудников, проявляющих индивидуальную инициативу (разновидность ОГП, включающую работу в выходные дни, выполнение дополнительных заданий и посещение в личное время мероприятий, связанных с работой), увеличивается уровень стресса, перегрузка на работе и конфликт между работой и семьей (Bolino, Turnley, 2005). Связь между индивидуальной инициативой, с одной стороны, и конфликтом между работой и семьей, с другой, была сильнее у женщин, чем у мужчин.

Ранее было отмечено, что удовлетворенность работой многие специалисты рассматривают как один из ключевых факторов, позитивно детерминирующих ОГП. Однако есть данные, указывающие на то, что ОГП иногда может привести к снижению удовлетворенности. Так, ОГП положительно связано с удовлетворенностью работой среди сотрудников, которые были полны оптимизма (Munyon et al., 2010). Однако у работников, которые были менее оптимистичны, связь между ОГП и удовлетворенностью работой была криволинейной: усиление гражданского поведения сопровождалось возрастанием удовлетворенности, но до определенного момента, после которого дальнейшее усиление такого поведения было связано со снижением уровня удовлетворенности работой.

2.8. Данные эмпирического исследования

В предыдущих параграфах мы обращали внимание на то, что ОГП оценивается преимущественно на организационном уровне, намного реже — в контексте малой группы (например, отдела, кафедры) и крайне редко — в подразделении (управлении, факультете). Можно предположить, что такое поведение заметно сильнее проявляется в группе, а не в организации в целом или каком-то ее структурном подразделении. Поэтому результаты исследования ОГП, по-

лученные на организационном уровне, было бы некорректно широко обобщать, предполагая все возможные организационные страты его проявления. Кроме того, ОГП чаще оценивается как генерализованный конструкт, чем какие-то его типы или конкретные разновидности. Такой подход нивелирует разнообразие конкретных проявлений гражданского поведения, а значит, не позволяет дифференцированно его оценивать и получать более точные, обоснованные знания о нем и его связях с аттитудами, процессом и результатом деятельности сотрудников и т.д.

Учитывая сказанное, было проведено эмпирическое исследование (Сидоренков, Бороховский, 2020), в котором изучались две разновидности ОГП, относящиеся к разным его типам: 1) оказание помощи и поддержки коллегам (поведение, направленное на других людей); 2) высказывание квалифицированных идей и предложений (поведение, направленное на деятельность группы, подразделения и/ или организации). Они одновременно оценивались на уровне группы и подразделения. Оказание помощи и поддержки отображает три аспекта такого поведения: а) помощь коллегам, когда они об этом просят; б) готовность делиться своим профессиональным опытом с коллегами; в) моральная поддержка коллегам (Сидоренков, 2020). Высказывание квалифицированных идей и предложений имеет три аспекта проявления: умение давать всестороннюю оценку проблемы или ситуации в группе (подразделении, организации); готовность и способность давать дельные предложения относительно решения возникающих проблем или ставящихся задач; активное применение своих квалифицированных знаний и умений на пользу дела и коллектива (там же).

1. Цель, гипотезы, участники и методы исследования.

Цель исследования — изучить особенности проявления двух разновидностей ОГП (высказывание квалифицированных идей, предложений и оказание помощи, поддержки) в разных сферах профессиональной деятельности.

Гипотезы исследования:

1. Две разновидности ОГП (помощь и поддержка, квалифицированные идеи и предложения) сотрудников значительно сильнее проявляются в малой группе, чем в подразделении.

2. Обе разновидности ОГП работников сильнее выражены в правоохранительных органах и высших учебных заведениях, чем в коммерческих компаниях.

3. Пол и продолжительность работы в организации, в противоположность возрасту, положительно связаны с двумя разновидностями ОГП сотрудников в группе и подразделении.

Участники исследования. Исследование было проведено на трех выборках, на которых оценивались разные уровни идентификации и которые описаны в параграфе 1.4.3. Разница заключается в способе оценивания и количестве участников. А именно: две разновидности ОГП сотрудников оценивались не ими на основе самоотчетов, а их непосредственными руководителями (28 руководителей отделов в компаниях и 31 — в правоохранительном учреждении, 32 заведующих кафедр в вузах). Кроме того, в социально-экономической сфере рассматривались данные, полученные только среди сотрудников коммерческих компаний. После отсева части опросных бланков, которые были не полностью заполнены или вызывали предположение о явном искажении ответов (например, руководителем даны совершенно одинаковые оценки всем своим подчиненным), были оставлены для дальнейшего анализа данные 624 работников: 1) 192 сотрудников бизнес-структур (34,9% мужчин и 65,1% женщин в возрасте от 24 до 61 года ($M = 37,4$; $SD = 8,51$); средний стаж работы в компании / отделе — 6,2 / 5,3 лет); 2) 265 сотрудников правоохранительного учреждения (76,6% мужчин и 23,4% женщин в возрастном диапазоне 19-55 лет ($M = 32,4$; $SD = 6,97$); средний стаж работы в организации / отделе — 7,3 / 5,6 лет); 3) 167 научно-педагогических работников (34,1% мужчин и 65,9% женщин в возрасте от 23 до 75 лет ($M = 44,36$; $SD = 11,82$); средний стаж работы в вузе / на кафедре — 14,1 / 11,2 лет).

Инструментарий исследования. Для оценки ОГП использовался двухфакторный опросник, включающий шесть пунктов по три в каждой субшкале: «квалифицированные идеи и предложения» и «помощь и поддержка» (Сидоренков, 2020). Опросник основан на методе экспертных оценок и состоит из двух частей:

«Отдел [Кафедра]» и «Управление [Департамент, служба, Факультет]», что позволяет оценить два аспекта ОГП в контексте малой группы (например, отдела) и подразделения (управления). Поэтому руководители дважды оценивали работников по одним и тем же пунктам. Оценка производилась по шестибальной шкале (от «1» - *полностью не согласен* до «6» — *абсолютно согласен*).

Обработка данных. Рассчитывались описательные статистики (среднее и стандартное отклонение), непараметрические критерии Вилкоксона и Манна-Уитни. Обработка данных производилась с помощью программного пакета SPSS 17.0.

2. Результаты исследования.

Во-первых, по совокупности трех выборок обнаружено (табл. 9), что обе разновидности ОГП сильнее выражены в малой группе, чем подразделении. Этот результат подтвердил первую гипотезу. Такое отличие в их проявлении обусловлено особенностями деятельности работников на этих организационных контекстах. Т.е. трудовая деятельность большинства сотрудников протекает преимущественно в ингруппе, а потому они имеют более интенсивное взаимодействие и более сильную взаимозависимость с коллегами в своей группе, чем с членами других групп, несут ответственность за персональную и коллективную работу прежде всего на уровне группы, а не подразделения.

Таблица 9. Описательные статистики и значения *W*-критерия двух разновидностей ОГП на уровне группы и подразделения (по всем трем выборкам)

Статистики	Разновидности ОГП			
	Квалифицированные идеи и предложения		Помощь и поддержка	
	Группа	Подразделение	Группа	Подразделение
<i>M</i>	13,12	11,72	13,16	11,97
<i>SD</i>	3,20	3,48	3,41	3,51
<i>Z(W)</i>	-13,14***		-11,25***	

Примечание. *** — $p < 0,001$.

Во-вторых, выявлены (табл. 10) статистически значимые отличия степени проявления двух разновидностей ОГП в разных сферах профессиональной деятельности, свидетельствующие о более высокой выраженности:

- высказываний квалифицированных идей и предложений в правоприменительном учреждении и вузах по сравнению с компаниями (одновременно на уровне группы и подразделения);

- оказания помощи и поддержки скорее в компаниях и вузах, чем в правоприменительном учреждении (на уровне подразделения).

Таким образом, вторая гипотеза полностью подтвердилась относительно «квалифицированные идеи и предложения» на уровне как группы, так и подразделения.

Таблица 10. Описательные статистики и значения *W*-критерия двух разновидностей ОГП на уровне группы и подразделения (в каждой профессиональной сфере)

Разновидности ОГП	Контекст	Выборка		
		Бизнес	Правопорядок	Образование
Квалифицированные идеи и предложения	Группа	12,30а	13,70б	13,14б
	Подразделение	11,15а	12,04б	11,86б
<i>W-критерий</i>		-6,99***	-9,16***	-6,39***
Помощь и поддержка	Группа	13,07	12,98	13,55
	Подразделение	12,26а	11,35б	12,62а
<i>W-критерий</i>		-4,47***	-8,99***	-4,89***

Примечание. Аббревиатуры «а» и «б» указывают пары переменных, статистически значимо отличающихся между собой. *** — $p < 0,001$.

Эти результаты обусловлены спецификой организационной среды, содержанием и условиями деятельности. Так, в вузах, по сравнению с бизнес-структурами, более демократичная среда в плане высказывания мнений и внесения предложений. В право-

охранительном учреждении важно высказывать конструктивные соображения по деловым вопросам. Это обусловлено тем, что их работа сопряжена с возникновением чрезвычайных ситуаций, которые надо стараться предвидеть и минимизировать, что в значительной степени достигается посредством обсуждения и внесения предложений. Кроме того, часть научно-педагогических работников и служащих правоприменительного учреждения вовлечены в выполнение разного рода общественных поручений, что также способствует более высокой активности в высказывании идей и предложений.

Оказание помощи и поддержки имеет несколько иную картину. Она несколько слабее проявляется в правоохранительном учреждении, чем в вузах и компаниях. Это можно объяснить следующим образом. Среди обследованных служащих правоохранительного учреждения мужчин было существенно больше, чем женщин, тогда как в компаниях и вузах соотношение по половому признаку было прямо противоположным. Результаты исследования, посвященные третьей гипотезе, показали, что женщины, по сравнению с мужчинами, более склонны к оказанию помощи и поддержки (в компаниях и вузах). Вероятно, эти две особенности (соотношение сотрудников по половому признаку и их отличие в проявлении такого поведения), наложившись друг на друга, отразились на полученном результате. Кроме того, в правоохранительном заведении имеет место персональная конкуренция за получение очередного звания, которое имеет важное значение для размера зарплаты и будущей пенсии. Она обычно сильнее выражена тогда, когда служащие с меньшим стажем работы раньше получают новое звание, чем сотрудники с большим стажем работы в данном учреждении. Эта конкуренция имеет более важное значение для служащих, по сравнению с иными аспектами соперничества, так как непосредственно затрагивает их материальные выгоды.

В-третьих, обнаружен (табл. 11) ряд статистически значимых корреляций двух разновидностей ОГП с демографическими характеристиками сотрудников и сроком их работы в группе.

Таблица 11. Корреляция персональных характеристик сотрудников с их разновидностями ОГП

Разновидности ОГП	Выборка	Характеристики сотрудников		
		Пол	Возраст	Стаж
КИП-Г	Бизнес	0,16*	-0,08	-0,03
	Правопорядок	0,05	0,07	0,01
	Образование	0,14	0,03	0,19*
КИП-П	Бизнес	0,11	-0,04	-0,09
	Правопорядок	0,07	0,06	0,00
	Образование	0,18*	0,01	0,13
ПП-Г	Бизнес	0,23**	-0,05	-0,01
	Правопорядок	0,11	0,11	0,11
	Образование	0,05	0,03	0,17*
ПП-П	Бизнес	0,15*	-0,01	-0,05
	Правопорядок	0,02	0,10	0,06
	Образование	0,16*	-0,03	0,08

Примечание. КИП-Г / КИП-П — высказывание квалифицированных идей и предложений на уровне группы / подразделения, ПП-Г / ПП-П — оказание помощи и поддержки на уровне группы / подразделения.

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$.

Пол сотрудников значимо и положительно коррелировал с их: а) квалифицированными идеями и предложениями на уровне группы (бизнес-компании) и подразделения (вузы); б) помощью и поддержкой в группе (компании) и подразделении (компаниях и вузы), что согласуется с данными некоторых исследований (Hassan, Noor, 2008; Lovell et al., 1999). Выявленные нами связи свидетельствует о том, что рассматриваемые аспекты ОГП в указанных сферах деятельности несколько сильнее проявляются у женщин, чем мужчин. (В данном исследовании пол кодировался следующим образом: 1 = мужчины и 2 = женщины.) Вероятно, это обусловлено более высокой социальной активностью

и заметным альтруизмом женщин. Стаж работы в организации положительно связан с квалифицированными идеями, предложениями и помощью, поддержкой (на уровне группы) научно-педагогических сотрудников вузов. Т.е. чем больше их стаж работы в организации, тем сильнее проявляются две разновидности ОПП. Это обусловлено, соответственно, их значительным профессиональным и социальным опытом в данной организации (средний стаж сотрудников этой категории в два раза превышает стаж работников двух других категорий) и большей приверженностью гуманистическим традициям, свойственным высшей школе. В одном из исследований, посвященных школьным учителям, также была обнаружена положительная связь стажа с совершенствованием выполнения (Климов, 2014). В свою очередь, возраст значимо не коррелировал ни с одной разновидностью ОПП в трех сферах профессиональной деятельности. Следовательно, третья гипотеза полностью не подтверждена. Выявлены значимые связи пола и продолжительности работы в организации с разновидностями ОПП, но они не охватывают одновременно все выборки и два уровня проявления ОПП — группа и подразделение.

В заключение отметим, что две рассмотренные разновидности ОПП в разной мере проявляются в малой группе и подразделении в целом, а потому эти и другие аспекты гражданского поведения надо отдельно рассматривать в контексте каждой организационной страты: группа, подразделение и организация. Такой дифференцированный подход позволит получить более точное представление о проявлении разновидностей ОПП. Кроме того, их выраженность и связь с полом, а также продолжительностью работы в организации обусловлена спецификой институционального контекста и профессиональной деятельности.

Полученные результаты имеют практическое применение. А именно: руководители и HRM могут прогнозировать меру проявления этих разновидностей ОПП работников на основе знания их демографических характеристик и стажа работы в организации. Знание о степени выраженности соответствующей разновидности ОПП на определенной организационной страте (группа, подразделение, организация) позволит менеджерам целенаправленно, когда это необходимо, осуществлять мероприятия по ее усилению.

Перспектива исследования в этой области заключается: во-первых, в изучении особенностей рассмотренных характеристик поведения на уровне организации, а также неформальных подгрупп в малых группах с учетом сферы профессиональной деятельности работников; во-вторых, в выявлении других предикторов (помимо пола, возраста и стажа работы) квалифицированных идей, предложений и помощи, поддержки; в-третьих, в изучении последствий рассмотренных поведенческих и коммуникативных характеристик относительно соответствующих организационных уровней.

Глава 3. СВЯЗЬ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ И ГРАЖДАНСКОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Пробелы в исследовании связи идентичностей и гражданского поведения работников

Мы провели поиск работ в период с 1995 по апрель 2019 г. в базах данных Academic Search Complete (EBSCO), Business Source Complete (EBSCO), PsycINFO & PsycArticles (APA PsycNET) и Elibrary.ru, а также в дополнительных источниках. Была обнаружена 81 публикация, в которых представлено 96 исследований и 149 корреляций «идентичность — организационное гражданское поведение» (Сидоренков и др., 2021). Были отобраны только эмпирические исследования, в которых: а) оценивалась одна или более идентичностей сотрудников в организации (персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и/или организационная); б) измерялось ОГП в целом, типы ОГП или конкретные разновидности такого поведения; в) выборка включала работников государственных и коммерческих организаций; г) использовался валидный инструментарий. Обобщение этих исследований позволило выделить несколько важных обстоятельств. Во-первых, в качестве предиктора ОГП чаще рассматривалась организационная идентичность (112 корреляций) и намного реже — групповая идентичность (20), межличностная идентичность (11), суборганизационная и микрогрупповая идентичности (по три корреляции, соответственно) (табл. 12). Вместе с тем не обнаружено работ, в которых изучалась связь персональной идентичности с ОГП. Очевиден перекося количества исследований в сторону организационной идентичности. Кроме того, не было комплексных исследований, в которых бы изучалась связь всех перечисленных идентичностей с ОГП на единой выборке.

Таблица 12. Идентичности и категории разновидностей гражданского поведения (количество линейных связей) (Сидоренков и др., 2021)

Уровни идентичности	Категории измерений ОГП					ОГП-Г
	НСД	НДЛ	НОК	НДО	НСП	
Организационная	7(5/1)	18(17/0)	4(4/0)	25(23/0)	7(6/0)	51(47/1)
Суборганизационная	0	0	0	1(1/0)	0	2(1/0)
Групповая	1(1/0)	5(4/0)	1(1/0)	8(7/0)	0	5(4/0)
Микрогрупповая	0	0	0	3(1/0)	0	0
Межличностная	0	5(5/0)	0	4(2/0)	0	2(2/0)
Персональная	0	0	0	0	0	0

Примечание. 1. НСД — направленность на собственную деятельность, НДЛ — направленность на других людей, НОК — направленность на отношения, НДО — направленность на деятельность организации (подразделения, группы), НСП — направленность на соблюдение организационных правил и требований, ОГП-Г — генерализованное (обобщенное) организационное гражданское поведение. 2. В скобках перед косой чертой количество значимых положительных связей, а за чертой — значимых отрицательных связей.

Во-вторых, обнаружено только две публикации, в которых дифференцированно оценивались компоненты идентичности (например, когнитивный и аффективный) и их роль в связи между определенными идентичностями и ОГП (Сидоренков и др., 2019a; Sidorenkov et al., 2020; Van Dick et al., 2004). Как показали результаты этих двух исследований, компоненты идентичности могут как одинаковым, так и разным образом детерминировать гражданское поведение.

В-третьих, в 40,3% связях организационное гражданское поведение измерялось как генерализованный конструкт (Blader, Tyler, 2009; Humphrey, 2012; Wilkins et al., 2018), а в 19% оценивались его типы, такие как ОГП-И и ОГП-О (Crocetti et al., 2014; Evans, Davis, 2014), ОГП-П и ОГП-В (Campbell, 2015; Seppälä et al., 2012).

В остальных случаях измерялись конкретные проявления ОГП, например предупредительность и спортивный дух (van Dick et al., 2004), помогающее поведение (Du et al., 2012), гражданская активность (Restubog et al., 2008), высказывание мнений (Morrison et al., 2011), принятие ответственности (Li et al., 2018). Как было отмечено в предыдущей главе, оценка генерализованного ОГП и даже какого-то типа из дихотомической типологии (например, ОГП-И и ОГП-О) ведет к избыточному обобщению. Поэтому целесообразно оценивать конкретные проявления или дифференцированные типы гражданского поведения (например, поведение, ориентированное на выполнение собственной работы, или на других людей, или на отношения в группе и др.).

В-четвертых, только в семи исследованиях ОГП оценивалось в контексте малой группы, в двух — на уровне вторичного подразделения, а в остальных — в организации в целом. Как показали результаты исследования, изложенные в последнем параграфе предыдущей главы, в больших и даже средних организациях большинство рядовых сотрудников демонстрируют ОГП (высказывание квалифицированных идей, предложений и оказание помощи, поддержки) значительно сильнее в ингруппах, чем в подразделениях. С высокой вероятностью разница в степени выраженности ОГП в группах и организации в целом будет еще более заметной.

3.2. Прямые и косвенные связи между идентичностями и гражданским поведением работников

Прямые связи

В литературе представлено достаточно большое количество эмпирических исследований прямых связей между идентичностью (чаще организационной) и ОГП. Обобщенную и наглядную картину связей могут дать метааналитические исследования и систематические обзоры. Так, в двух метаанализах обнаружена значимо положительная связь организационной идентификации с экстраролевым поведением, причем более высокая, чем ее связь с ролевым поведением (Lee et al., 2015; Riketta, 2005). Кроме того, показано, что

нет заметных отличий между связями организационной идентификацией с двумя типами гражданского поведения — ОГП-И и ОГП-О (Lee et al., 2015; Riketta, 2005). Однако следует обратить внимание на несколько важных моментов относительно этих метаанализов: а) во внимание принималась только организационная идентичность, и игнорировались другие идентичности; б) в расчетах рассматривался агрегированный (совокупность разновидностей и типов) ОГП, но в одном метаанализе — еще два типа из дихотомической типологии; в) в эти анализы были включены все возможные выборки — трудовые, студенческие, волонтерские, экспериментальные и т.д., которые могут заметно отличаться друг от друга, а потому может быть отличие между ними по величине связей идентичности с ОГП. Если расширить, с одной стороны, перечень идентичностей, а с другой — количество типов ОГП, то можно получить более точную картину связей между ними. Более того, связи между разными идентичностями и определенными типами ОГП могут зависеть от того, кто оценивал гражданское поведение: участники в виде самоотчетов или внешние эксперты (руководители или коллеги). Кстати, в одном метаанализе было установлено, что связь между организационной идентификацией и экстраролевым поведением была значимо выше, когда соответствующее поведение измерялось на основе самоотчетов, нежели посредством экспертных оценок, как правило, сделанных руководителями (Lee et al., 2015).

Результаты проведенного нами систематического обзора (табл. 12), в котором рассматривались шесть уровней идентичностей и пять типов ОГП (а также генерализованный ОГП) среди работников, показали, что подавляющее большинство связей являются статистически значимыми (133, из них 131 — положительные и 2 — отрицательные).

Также мы провели метаанализ (совместно с Е.Ф. Бороховским и Д.В. Воронцовым), рукопись с результатами которого находится на рассмотрении в одном из журналов. В нем были использованы те же работы и данные корреляций, а также схема с пятью уровнями идентичности (за исключением персональной идентичности, которая не обнаружена в публикациях), пятью типами и генерализованным

ОГП, что и в систематическом обзоре. В метаанализе был поставлен ряд вопросов: 1) Какова степень взаимосвязи агрегированных уровней идентичности, с одной стороны, и агрегированных типов генерализованного ОГП, с другой; 2) Какова степень взаимосвязи каждого уровня идентичности и агрегированного ОГП? Есть ли значимое отличие между связями разных идентичностей и агрегированного ОГП? 3) Какова степень взаимосвязи каждой идентичности и каждого типа ОГП? Есть ли значимое отличие между связями каждой идентичности в отдельности и разными типами ОГП? Есть ли значимое отличие между связями разных идентичностей и каждого типа? 4) Какова степень взаимосвязи агрегированных идентичностей и ОГП, каждой идентичности и агрегированного ОГП в зависимости от того, кто оценивал ОГП: сами работники, руководители или коллеги? Есть ли значимое отличие связей в зависимости от того, кто оценивал ОГП?

Можно указать несколько важных результатов. Во-первых, обнаружена статистически значимая положительная связь между агрегированными идентичностями и ОГП, что согласуется с результатами уже упомянутых метаанализов, в которых анализировалась связь организационной идентификации с агрегированным экстраролевым поведением (Lee et al., 2015; Riketta, 2005).

Во-вторых, на примере трех уровней идентичностей (организационная, групповая и межличностная) и двух типов ОГП (поведение, направленное на других людей, и поведение, направленное на деятельность организации, подразделение или/и группу), относительно которых было достаточное количество корреляций, мы обнаружили следующее:

- организационная идентичность была значимо связана с поведением, ориентированным как на организацию (подразделение, группу), так и других людей;

- групповая идентичность была значимо связана с поведением, ориентированным на организацию, но значимо не коррелировала с поведением, ориентированным на других людей;

- межличностная идентичность, наоборот, значимо ассоциировалась с поведением, ориентированным на других людей, но не

значимо связано с поведением, ориентированным на организацию (подразделение, группу).

Также было показано, что поведение, направленное на организацию (подразделение, группу), значимо сильнее зависит от организационной идентичности, чем от межличностной идентичности.

В-третьих, связь «идентичность — ОГП» зависит от того, кто оценивал гражданское поведение. Конкретно, эта связь была наиболее сильной и значимой, когда ОГП измерялась на основе самоотчетов, более слабой, но значимой — посредством оценок руководителей, и самой слабой и не значимой — посредством оценок коллег. Связь при первом способе оценивания ОГП значимо отличалась от связей во втором и третьем способах. Более дифференцированные результаты были получены, когда рассматривалась связь разных идентичностей и агрегированного ОГП. Например, значимо отличались связи организационной идентичности с ОГП по самоотчетам работников и оценкам руководителей, связи межличностной идентичности с ОГП по оценкам руководителей и оценкам коллег. Групповая идентичность была значимо связана с ОГП только тогда, когда последнее измерялось посредством самоотчетов сотрудников.

На основе этих результатов можно сделать несколько выводов: а) следует уделить больше внимания, помимо организационной идентичности, другим уровням идентичности — суборганизационной, групповой, микрогрупповой, межличностной и персональной; б) в эмпирических исследованиях надо учитывать не только определенную идентичность, но также, что важно, тип ОГП; в) в будущем желательно более активно изучать связи разных идентичностей с такими типами гражданского поведения, которые направлены на: персональную работу, отношения и коммуникацию, соблюдение организационных требований, правил и стандартов; г) важно пересмотреть методологию исследования ОГП, во-первых, отдав предпочтение оценкам этого поведения коллегами или, в крайнем случае, руководителями; во-вторых, делать измерение ОГП прежде всего в контексте первичных структурных подразделений — малых групп (отделов, бригад, кафедр), а не организации в целом.

Далее мы выскажем некоторые соображения относительно связи разных идентичностей с ОГП на уровне малых групп. Логично предположить, что групповая идентичность, по сравнению с организационной идентичностью, является более сильным предиктором многих разновидностей ОГП внутри групп. Это соображение подкрепляется результатами метаанализа, в котором сравнивались связи организационной и групповой привязанности (идентификации и приверженности) с ОГП на уровне организации и группы (Riketta, Van Dick, 2005). В нем обнаружено, что групповая привязанность, в противоположность организационной привязанности, коррелировала более сильно с экстраролевым поведением в контексте группы, чем организации. Однако не исключена относительно сильная позитивная связь организационной идентичности с ОГП в группе, что зависит от ряда обстоятельств. Например, чем меньше организация, или чем более открыта группа к организации, или чем теснее сотрудничество между группами в организации, тем более сильной будет эта связь. Чем регулярнее и интенсивнее взаимодействие сотрудников между собой не только в группе, но также в контексте подразделения и организации в целом, тем очевиднее будет такая связь. Но даже в этих случаях она будет либо по одному компоненту идентичности, либо слабее, чем связь групповой или микрогрупповой идентичностей с ОГП в группе. Также сильная идентификация сотрудника с организацией может привести к очень выраженному его гражданскому поведению в организации в целом, более сильному, чем внутри интруппы. Можно вспомнить Шурочку из фильма «Служебный роман», которая идентифицировала себя исключительно с учреждением и, соответственно, вела в нем бурную общественную работу. Когда руководитель «послал» ее в бухгалтерию (т.е. группу), в штате которой она числилась, это вызвало у нее обиду.

На первый взгляд, также должна быть позитивная связь межличностной и микрогрупповой идентичностей, с одной стороны, и гражданскими поведением в интруппе — с другой, что подтверждают результаты некоторых исследований (Sidorenkov et al., 2020). Однако это не является универсальной тенденцией, так как связи между ними

могут зависеть от некоторых контекстных характеристик, например от высокой или низкой регулярности и интенсивности взаимодействия между членами группы, что, в свою очередь, обусловлено спецификой работы. Так, внутри отдела, производственной бригады, оперативного пожарного подразделения, научно-исследовательской лаборатории и т.п. регулярность взаимодействия значительно сильнее, чем среди научно-педагогических работников на кафедре или экскурсоводов в малой туристической компании. В группах с относительно низкой регулярностью взаимодействия члены менее идентифицируются друг с другом. Кроме того, в таких группах не столь отчетливо протекает процесс образования неформальных подгрупп, а потому слабее будет микрогрупповая идентичность, чем в группах с высокой интенсивностью взаимодействия. Как следствие, в такого рода группах с малой вероятностью будет существенная связь межличностной и микрогрупповой идентичностей с ОГП, но она, очевидно, будет в группах с относительно высокой регулярностью и интенсивностью взаимодействия.

Таким образом, определенные идентичности (прежде всего групповая) могут быть позитивно связаны с некоторыми разновидностями и типами ОГП в групповом контексте, что зависит от определенных условий, в т.ч. от степени регулярности и интенсивности в малых группах. Это было проверено в эмпирическом исследовании, результаты которого далее представлены.

Косвенные связи

Некоторые исследователи анализируют не только прямую связь между определенной идентификацией и ОГП, но также косвенную связь между ними, т.е. опосредованную некоторыми переменными, например: полным / неполным рабочим днем (Wegge et al., 2006), опытом работы (van der Borgh et al., 2019), автономностью работы (Bell, Menguc, 2002), обработкой (изменением количества, объема и последовательности) рабочих задач (Lin et al., 2017), амбивалентной идентификацией (Schuh et al., 2016), выгоранием (Haslam et al., 2009), коллективизмом (Lam et al., 2016), включенностью / невключенностью членов в неформальные подгруппы (Sidorenkov et al., 2020). Например, обнаружено, что связь между организацион-

ной идентификацией и ОВП (альтруизм, приветливость и гражданское участие) значительно сильнее, когда рабочая среда характеризуется высокой автономностью (Bell, Menguc, 2002). Позитивное влияние групповой идентификации продавца на его помогающее поведение будет сильнее тогда, когда он имеет общий и высокий уровень опыта работы, нежели тогда, когда он обладает уникальным опытом работы (van der Borgh et al., 2019). Позитивная связь между организационной идентификацией, с одной стороны, ОВП-И и ОВП-О сотрудников, с другой, сильнее у сотрудников, которые имеют низкую амбивалентную идентификацию, по сравнению с сотрудниками, у которых высокая амбивалентная идентификация (Schuh et al., 2016). Связь между организационной идентификацией и ОВП является более позитивной среди работников с высоким, чем низким коллективизмом (Lam et al., 2016).

Кроме того, в некоторых работах один уровень идентификации рассматривается как предиктор, а другой — как модератор (или медиатор) ОВП. Так, в одном исследовании организационная идентификация анализировалась в качестве antecedента, тогда как групповая идентификация — промежуточной переменной (Van Dick et al., 2008). В других работах один и тот же уровень идентификации, но в зависимости от статуса сотрудников, был antecedентом (организационная идентификация руководителя) и медиатором (организационная идентификация подчиненных) (Schuh et al., 2012; Van Dick et al., 2007).

Могут быть иные модераторы связи «идентичность — ОВП», которые касаются определенных коммуникативных особенностей сотрудников, например, организационная коммуникативность (ОК). Она представляет собой готовность и умение работника обмениваться информацией и взаимодействовать с другими в процессе выполнения задач и профессиональных ролей (Сидоренков, 2019б, 2020). ОК включает несколько аспектов: а) передача деловой информации — готовность и умение работника делиться с коллегами необходимой для работы информацией; б) понимание мнений — готовность и умение находить с другими взаимопонимание по обсуждаемым деловым вопросам, признавать ошибочность своей по-

зиции и правоту мнения коллег относительно важных вопросов; в) согласование действий — готовность и умение согласованно действовать с другими, объединять усилия для решения общих задач. Концепт «организационная коммуникативность» отличается от понятий «коммуникация», «коммуникативная сеть» и «внутренняя коммуникация». Коммуникация – это процесс обмена информацией (идеями, настроениями и др.) (Андреева, 2002). Коммуникативная сеть отображает количество, паттерны и тип (качество) внутренних и внешних связей (Fitzhugh, Butts, 2021; Katz et al., 2004). Внутренняя коммуникация определяется как формальные или неформальные сообщения, отправленные и полученные через организацию (Verčič, Sriramesh, 2012). В свою очередь, ОК – это не процесс обмена информацией и не связь между акторами, а интегральная характеристика работника, которая определенным образом проявляется в его профессиональном межличностном поведении.

Высокая ОК работника может способствовать его кооперативному поведению, высокому вкладу в деятельность группы или всей организации и др. Т.е. она может создавать прямой позитивный эффект относительно ОГП, но прежде всего поведения, направленного на группу (подразделение, организацию). Кроме того, сочетание сильной одновременно и групповой идентичности, и организационной коммуникативности может с высокой вероятностью усилить поведения, ориентированные на продвижение группы (подразделения, организации).

3.3. Интерактивные эффекты идентичностей относительно гражданского поведения работников

Некоторые идентификации могут создавать интерактивные эффекты относительно гражданского поведения. Обнаружено, что одновременно сильная групповая и организационная идентификации более тесно связаны с экстраролевым поведением, чем когда сильной является только одна из двух идентификаций (Van Dick et al., 2008). Однако в другом исследовании было показано, что групповая и организационная идентификации по отдель-

сти позитивно связаны с ОГП, но совместно создают негативный эффект относительно экстраролевого поведения (Климов, 2015б). Т.е. одновременно сильная и групповая идентификация, и организационная идентификация приводит к более слабому проявлению гражданского поведения, чем когда сильной является только одна из этих идентификаций. Такой эффект свидетельствует о некоторой несовместимости групповой и организационной идентификаций в их действии на ОГП. Он объясняется тем, что группа и организация в целом имеют не только общие, но и отличающиеся цели, профессиональная деятельность и просоциальное поведение работников протекает в основном в группах, а не в контексте всей организации и др. Мы считаем, что идея об эффектах соотношения идентификаций должна быть распространена на другие идентификации (идентичности).

Можно предположить, что связь соотношения социальных идентичностей (организационной, суборганизационной, групповой и микрогрупповой) и ОГП зависит от ряда условий, например от организационной структуры (организация, подразделение, группа или подгруппа), в которой проявляется гражданское поведение. Когда сотрудники демонстрируют ОГП преимущественно внутри группы, то ведущую роль чаще играет групповая идентичность. Она является более релевантной гражданскому поведению работников в ингруппе. Поэтому групповую идентичность надо рассматривать как базовую и анализировать ее соотношение с другими идентичностями. Так, соотношение групповой и организационной идентичностей может быть предиктором некоторых измерений ОГП в ингруппе. Причем чем сильнее будет групповая идентичность и слабее организационная идентичность, тем сильнее будет определенное гражданское поведение. Наоборот, сочетание слабой групповой идентичности и сильной организационной идентичности будет сопровождаться более слабым соответствующим поведением. В условиях высокой регулярности и интенсивности взаимодействия такая связь может распространяться на многие типы ОГП, в том числе на поведения, ориентированные на улучшение деятельности группы (например, ква-

лифицированные идеи и предложения), и поведения, ориентированные на других людей (помощь и поддержка и др.) в группе. (В дальнейшем будет использована предложенная автором типология ОГП (Сидоренков, 2019в; Сидоренков и др., 2021), описанная в параграфе 2.4.) В условиях низкой регулярности и интенсивности взаимодействия такая связь распространится скорее на поведение, ориентированное на улучшение деятельности группы (например, квалифицированные идеи и предложения), чем на некоторые другие типы ОГП.

Соотношение групповой и микрогрупповой идентичностей также может быть связано с некоторыми поведением. Однако тип связи (положительная или отрицательная) будет разным в группах с высокой и низкой регулярностью и интенсивностью взаимодействия. В группах с высокой регулярностью взаимодействия более отчетливо формируются устойчивые неформальные подгруппы, играющие значительную роль в жизни группы. Значительное количество членов включены в подгруппы и интеграция внутри подгрупп значительно выше, чем в группе в целом (Сидоренков и др., 2014). Включенный в подгруппу член сильнее идентифицируется со своей подгруппой, чем с группой в целом. Даже некоторые не включенные в подгруппы члены могут сильно идентифицироваться с определенными подгруппами, которые для них референтны. Как следствие, поведение (в том числе, гражданское) работников с сильной микрогрупповой идентичностью в определенных ситуациях обусловлены приоритетами референтной неформальной подгруппы, а не персональными или групповыми интересами. Поэтому можно предположить: чем слабее групповая идентичность и сильнее микрогрупповая идентичность, тем заметнее будет поведение, ориентированное на улучшение деятельности группы, и поведение, ориентированное на других людей. В группах с низкой регулярностью взаимодействия формирование неформальных подгрупп не столь очевидно, а потому они не играют значительной роли в жизни группы и ее членов. Следовательно, в таких группах будет иная связь: чем сильнее групповая идентичность и слабее микрогрупповая

идентичность, тем сильнее будут определенные поведения. Такая тенденция затронет как поведение, ориентированное на улучшение деятельности группы, так и поведение, ориентированное на других людей, в группах, для которых характерна высокая регулярность и интенсивность взаимодействия. В свою очередь, в условиях низкой регулярности и интенсивности взаимодействия такая связь больше касается поведения, ориентированного на улучшение деятельности группы, чем поведения, ориентированного на других людей.

Соотношение групповой и межличностной идентичностей будет затрагивать скорее поведение, ориентированное на продвижение групп, чем поведение, ориентированное на других людей в группах. Такая связь будет присуща скорее группам с высокой, чем низкой регулярностью и интенсивностью взаимодействия. Чем сильнее групповая идентичность и слабее межличностная идентичность, тем сильнее будет первый тип поведения, в частности высказывание квалифицированных идей и предложений. Т.е. когда индивид ощущает и переживает более сильную связь с группой, чем с отдельными людьми, то он будет больше вкладываться в группу, чем содействовать благополучию отдельных индивидов, оказывая им помощь, поддержку и т.д.

Также надо принимать во внимание соотношение групповой и персональной идентичностей как возможной детерминанты ОГП. Есть две точки зрения на соотношение социальной (в т.ч., групповой) и персональной идентичностей, на что мы уже обращали внимание. Одни авторы считают, что они несовместимы друг с другом (Turner, 1985), а другие утверждают об их комплементарности (Deschamps, Devos, 1998), одновременном проявлении (Turner, 1999). Обе точки зрения могут иметь место в зависимости от ряда обстоятельств, например от особенностей профессиональной деятельности и институциональной специфики. Например, чем более институционализированным является коллектив, тем ниже будет свобода выражения персональной идентичности (Ashforth, Schinoff, 2016). В этом случае, вероятно, будет характерно усиление антагонизма между пер-

сональной и социальной (групповой и организационной) идентичностями. В свою очередь, творческие профессии (например, научно-педагогическая деятельность) предполагают проявление индивидуальности и, как следствие, более сильную персональную идентичность по профессиональным признакам. При этом возможно ослабление несовместимости двух идентичностей. Оно будет тем очевиднее, чем демократичней среда в организации. В любом случае, может быть диссонанс между ними, по крайней мере, отображающий переживание связи (аффективный компонент) с собой и коллективом. Поэтому можно предположить связь между соотношением групповой и персональной идентичностей, с одной стороны, и, как минимум, двумя типами ОГП: а) поведением, ориентированным на улучшение деятельности группы; б) поведением, ориентированным на других людей в группе. Чем сильнее будет групповая идентичность и слабее персональная идентичность, тем очевиднее будет положительная их связь с ОГП. И наоборот, сочетание более слабой групповой идентичности и более сильной персональной идентичности будет отрицательно связано с ОГП, т.е. приведет к ослаблению такого поведения. Эта тенденция проявится скорее в условиях регулярного и интенсивного взаимодействия членов в группе.

3.4. Данные эмпирического исследования

1. Цель и задачи исследования.

Цель исследования — изучить связь между идентичностями (персональной, межличностной, микрогрупповой, групповой и организационной) по когнитивному и аффективному компонентам в каждой, с одной стороны, и двумя разновидностями ОГП (высказывание квалифицированных идей и предложения, оказание помощи и поддержки) внутри малой группы, с другой.

Задачи исследования:

– изучить связь каждой идентичности (по двум компонентам) с двумя разновидностями ОГП с учетом степени регулярности взаимодействия в группе;

– выявить связи между отношением групповой идентичности к другим идентичностям и двумя аспектами ОГП в зависимости от степени регулярности взаимодействия;

– проанализировать модулирующую роль организационной коммуникативности в связи между каждой идентичностью (по каждому из двух компонентов) и двумя разновидностями ОГП с учетом степени регулярности взаимодействия.

Каждая из двух разновидностей ОГП относится к разным его типам: а) оказание помощи и поддержки коллегам — это поведение, направленное на других людей; б) высказывание квалифицированных идей и предложений — поведение, направленное на деятельность группы (подразделения и/ или организации). В данном исследовании они оценивались в контексте малой группы (отдела, кафедры и т.п.).

2. Гипотезы, участники и методы исследования.

Гипотезы исследования:

1. В условиях регулярного и интенсивного взаимодействия:

1а. Организационная идентичность позитивно относится к двум разновидностям ОГП (высказыванию квалифицированных идей, предложений и оказанию помощи, поддержки) в малых группах.

1б. Групповая идентичность позитивно относится к двум разновидностям ОГП в группах.

1в. Микрогрупповая идентичность позитивно относится к двум разновидностям ОГП в группах.

1г. Межличностная идентичность позитивно относится к двум разновидностям ОГП в группах.

2. В условиях нерегулярного и слабого взаимодействия только групповая идентичность, по сравнению с другими идентичностями, позитивно связана с двумя разновидностями ОГП в малых группах.

3. В условиях высокой регулярности и интенсивности взаимодействия:

3а. Отношение групповой идентичности к организационной идентичности является предиктором как высказывания квалифицированных идей и предложений, так и оказания помощи и поддержки внутри групп (позитивная связь отношения «Групповая идентичность /

Организационная идентичность» с соответствующими поведением).

3б. Отношение групповой идентичности к микрогрупповой идентичности является предиктором обоих аспектов ОГП (отрицательная связь отношения «Групповая идентичность / Микрогрупповая идентичность» с соответствующими поведением).

3в. Отношение групповой идентичности к межличностной идентичности является предиктором только высказывания квалифицированных идей и предложений (позитивная связь отношения «Групповая идентичность / Межличностная идентичность» с соответствующим поведением).

3г. Соотношение групповой и персональной идентичностей является предиктором обоих аспектов ОГП (позитивная связь отношения «Групповая идентичность / Персональная идентичность» с соответствующими поведением).

4. В условиях низкой регулярности и интенсивности взаимодействия:

4а. Отношение групповой идентичности к организационной идентичности является предиктором высказывания квалифицированных идей и предложений (позитивная связь отношения «Групповая идентичность / Организационная идентичность» с соответствующим поведением).

4б. Отношение групповой идентичности к микрогрупповой идентичности является предиктором высказывания квалифицированных идей и предложений (позитивная связь отношения «Групповая идентичность / Микрогрупповая идентичность» с соответствующим поведением).

4в. Отношение групповой идентичности к персональной идентичности является предиктором обеих разновидностей ОГП (позитивная связь отношения «Групповая идентичность / Персональная идентичность» с соответствующими поведением).

5. Организационная коммуникативность модулирует связь групповой идентичности и высказывание квалифицированных идей и предложений независимо от степени интенсивности и регулярности взаимодействия в группах.

Участники исследования. Наше исследование было проведено на двух выборках, описанных в параграфах 1.4.3 и 2.8. Первая выборка (относительно высокая регулярность и интенсивность взаимодействия работников) включала работников из коммерческих больших и средних компаний, а также одного государственного регионального учреждения, оказывающего социальные услуги населению ($N = 183$ работника, 35,0% мужчин и 65,0% женщин в возрасте от 24 до 61 лет ($M = 37,23$; $SD = 8,28$); средний стаж работы в организации / отделе — 5,72 / 4,79 лет). В этих организациях есть малые группы, в которые включены по штатному расписанию участники. Работники постоянно находятся на рабочих местах в течение дня, а потому они регулярно и относительно интенсивно взаимодействуют внутри группы.

Вторая выборка (относительно низкая регулярность и интенсивность взаимодействия работников) была из научно-педагогических работников государственных высших учебных учреждений ($N = 157$, 34,4% мужчин и 65,6% женщин в возрасте от 23 до 75 лет ($M = 44,19$; $SD = 11,94$); средний стаж работы в вузе / кафедре — 13,82 / 11,01 лет). Все участники включены в штатный состав кафедр (всего было 22 кафедры), т.е. малых групп. В этих учреждениях, как во многих высших учебных учреждениях России, академическим работникам не надо быть на рабочем месте в течение всего рабочего дня. Они должны быть в учебных корпусах в основном для проведения лекций и семинаров, консультаций со студентами, а также для участия в заседаниях кафедры и некоторых иных мероприятиях, которые бывают нечасто. В остальное время академические работники работают, как правило, дома, например, занимаются научно-исследовательской работой и готовят учебно-методические материалы. Поэтому большинство работников взаимодействуют между собой не регулярно и не интенсивно.

Выше приведены данные окончательных выборок после отсева заполненных бланков, которые не отвечали определенным критериям: ответы даны не на все пункты хотя бы одного опросника, на все пункты одного и того же опросника даны одинаковые ответы (выбранные баллы) и др.

Мы не стали включать в анализ результаты, полученные на выборке правоохранительного учреждения, по определенным соображениям. Для облегчения сравнительного анализа всех результатов изучения связи идентичностей с ОГП в зависимости от степени регулярности (относительно высокая / низкая) взаимодействия было решено оперировать двумя выборками: социально-экономическая сфера и высшее образование. Относительно низкая регулярность взаимодействия представлена только в одной выборке — научно-педагогические работники вузов, а потому нет иных альтернатив. Относительно высокая регулярность взаимодействия имеет место среди сотрудников двух других выборок — социально-экономическая и правоохранительная сферы. Первая представлена сотрудниками из 11 коммерческих компаний и одной государственной организации. Вторая включает служащих только одного учреждения, а потому является менее репрезентативной, чем первая выборка.

Инструментарий исследования. Были использованы опросник персональной идентичности (ОПИ), опросник межличностной идентичности (ОМИ), опросник групповой и микрогрупповой идентичности (ОГиМГИ), опросник организационной идентичности (ООИ) (Сидоренков и др., 2019б). Все опросники содержат шесть пунктов и включают две субшкалы (когнитивная и аффективная) по три пункта в каждой. Все опросники имеют 6-балльную шкалу (от «1» — «полностью не согласен» до «6» — «полностью согласен»). Один опросник состоит из двух частей: ОГиМГИ включает разделы с наименованием: «Отдел в целом» (для измерения групповой идентичности) и «Общность коллег, с кем поддерживаю дружеские отношения» (для оценки микрогрупповой идентичности). Ответы участников на обе части этого опросника осуществляются по одному и тому же перечню пунктов. Это позволило достичь полного единообразия методики для оценки групповой и микрогрупповой идентичностей.

С целью измерения ОГП использовался двухфакторный опросник, включающий шесть пунктов по три в каждой субшкале: «квалифицированные идеи и предложения» и «помощь и поддержка» (Сидоренков, 2020). Были использованы результаты только одной части этого опросника; а именно: когда руководители оценивали

своих подчиненных по разделу «Отдел [Кафедра]». Оценка производилась по шестибальной шкале (от «1» — полностью не согласен — до «6» — абсолютно согласен).

Опросник организационной коммуникативности в группе также содержит шесть пунктов, которые по своему содержанию отображают такие аспекты профессиональной коммуникативности, как передача деловой информации, понимание мнений коллег и согласование действий с коллегами (Сидоренков, 2019б). Как в предыдущем опроснике, оценку сотрудников производили их руководители посредством 6-балльной шкалы.

Таким образом, две разновидности ОГП и организационная коммуникативность оценивались на уровне малой группы.

Обработка данных. Рассчитывались описательные статистики (среднее и стандартное отклонение) и корреляционный анализ Спирмена, проводилась стандартизация и преобразование в интервальную шкалу (стены) первичных данных. Также применялся регрессионный анализ (подход бутстрэппинга, скорректированный на смещение; процедура была проведена с использованием PROCESS macro (Модель 1) посредством программного пакета SPSS Statistics 23).

2. Результаты исследования.

Связь между отдельными идентичностями и ОГП. Для проверки гипотез 1 и 2 была проведена корреляция между идентичностями (по когнитивному и аффективному компонентам в отдельности), с одной стороны, и двумя разновидностями ОГП, с другой (табл. 13). В выборке СЭ (относительно высокая регулярность и интенсивность взаимодействия) обнаружено, что межличностная идентичность (по когнитивному компоненту), микрогрупповая и групповая идентичности (по двум компонентам, соответственно) значимо позитивно связаны с двумя разновидностями ОГП. Кроме того, межличностная идентификация (по аффективному компоненту) и организационная идентификация (по когнитивному компоненту) связаны с оказанием помощи и поддержки. Следовательно, гипотезы 1а–1г в целом подтверждены. Однако гипотеза 1г подтверждена только относительно межличностной когнитивной идентичности.

Таблица 13. Описательные статистики, корреляции идентичностей и разновидностей ОГП

Переменные	Выборка	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. ПИ	СЭ	9,16/9,45	3,44/3,14							
	ВО	9,49/10,35	3,74/3,42							
2. МИ	СЭ	11,48/10,25	3,27/3,51	0,11/-0,17*						
	ВО	12,54/11,03	2,58/2,94	-0,19*/-0,08						
3. МГИ	СЭ	12,88/13,37	3,64/3,83	0,07/0,04	0,41***/0,29***					
	ВО	13,23/13,95	2,64/2,86	-0,16*/-0,20*	0,43***/0,30***					
4. ГИ	СЭ	12,44/13,54	3,50/3,67	0,08/-0,04	0,43***/0,30***	0,78***/0,83***				
	ВО	12,82/14,14	3,22/2,92	0,01/-0,28***	0,18*/0,16*	0,48***/0,67***				
5. ОИ	СЭ	12,37/13,67	3,36/3,32	0,07/-0,01	0,34***/0,20**	0,55***/0,66***	0,54***/0,72***			
	ВО	11,19/13,03	3,26/3,41	-0,10/-0,27**	0,13/0,17*	0,28***/0,44***	0,26**/0,51***			
6. КИП	СЭ	12,24	3,50	-0,11/0,00	0,19*/0,12	0,27*/0,35***	0,19*/0,32***	0,06/0,27***		
	ВО	13,11	3,15	0,01/-0,09	0,08/0,04	0,00/0,01	0,18*/0,17*	-0,09/0,07		
7. ПП	СЭ	13,00	3,86	-0,05/-0,04	0,28***/0,23**	0,40***/0,51***	0,31***/0,43***	0,18*/0,40***	0,50***	
	ВО	13,46	3,39	-0,09/-0,09	0,11/0,05	0,03/0,13	0,05/0,21**	-0,07/0,10	0,59***	
8. ОК	СЭ	25,57	6,67	-0,04/-0,01	0,23***/0,24**	0,35***/0,45***	0,26***/0,41***	0,17*/0,37***	0,55***	0,69***
	ВО	27,18	6,06	-0,02/-0,10	0,13/0,07	0,10/0,21**	0,11/0,30***	-0,14/0,11	0,66***	0,70***

Примечание. 1. Уровни идентичности: ПИ — персональная идентичность, МИ — межличностная идентичность, МГИ — микрогрупповая идентичность, ГИ — групповая идентичность, ОИ — организационная идентичность. Перед косой чертой указаны значения корреляции по когнитивному, а после — по аффективному компоненту соответствующего уровня идентичности. 2. Разновидности ОГП: КИП — высказывание квалифицированных идей и предложений, ПП — о оказание помощи и поддержки. 3. ОК — организационная коммуникативность. 4. Выборки: СЭ — социально-экономическая сфера, ВО — высшее образование.

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

В выборке ОВ (относительно низкая регулярность и интенсивность взаимодействия) групповая идентичность по когнитивному компоненту значимо положительно связана с одной разновидностью ОГП (квалифицированными идеями и предложениями), а по аффективному компоненту — с двумя измерениями ОГП. Остальные идентичности значимо не коррелировали ни с одной разновидностью ОГП. Итак, гипотеза 2 подтверждена.

Связь соотношения идентичностей с ОГП. С целью проверки гипотез 3 и 4 первоначально была проведена стандартизация и преобразование в интервальную шкалу (стены) показателей персональной, межличностной и организационной идентификаций. Данные микрогрупповой и групповой идентичностей не стандартизировались, так как для измерения этих идентификаций использовался абсолютно одинаковый перечень пунктов. Далее, были рассчитаны показатели соотношения групповой идентичности с остальными идентичностями. Для этого числовое значение групповой идентичности проставлялось в числителе, а значение другой идентичности — в знаменателе. Предполагалось, чем сильнее групповая идентичность и слабее иная идентичность (например, организационная), тем более сильной будет позитивная связь между соотношением двух идентичностей и определенной разновидностью ОГП в группе. Наиболее показательным в математическом смысле является отношение между групповой и иной идентичностями (у конкретного участника), значение которого больше 1. Наоборот, соотношение более слабой групповой идентичности и более сильной другой идентичности (значение которого меньше 1) с высокой вероятностью будет отрицательно связано с проявлением ОГП. После этих расчетов проводилась корреляция Спирмена между показателями соотношения каждой пары идентичностей и двумя аспектами ОГП (табл. 14). В связи с тем, что эта корреляция является методом непараметрического анализа, проверка на нормальность распределения не требуется. Кроме того, этот анализ предполагает: если поменять местами значения в числителе и знаменателе (например, групповой и организационной идентичностей), то изменится только знак связи. В случае с нашими предположениями он должен меняться с положительного на отрицательный или наоборот. Этот метод анализа наиболее подходит для проверки гипотез 3 и 4.

Таблица 14. Корреляции между соотношениями идентичностей и разновидностями ОГП

Отношение идентичностей	Разновидности ОГП			
	Квалифицированные идеи и предложения		Оказание помощи и поддержки	
	Выборка СЭ	Выборка ВО	Выборка СЭ	Выборка ВО
ГИ / ПИ	0,25** / 0,28***	0,14 / 0,16*	0,31*** / 0,35***	0,13 / 0,18*
ГИ / МИ	0,04 / 0,18*	0,07 / 0,11	0,05 / 0,13	-0,03 / 0,14
ГИ / МГИ	-0,21** / -0,04	0,08 / 0,16*	-0,25** / -0,12	-0,03 / 0,10
ГИ / ОИ	0,17* / 0,06	0,22** / 0,05	0,19* / 0,02	0,12 / 0,06

Примечание. Перед косой чертой указаны значения корреляции по когнитивному, а после — по аффективному компоненту соответствующего уровня идентичности.

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$.

Наиболее убедительно была подтверждена гипотеза 3г (выборка СЭ), так как обнаружена позитивная связь отношения Групповая идентичность / Персональная идентичность (по когнитивному и аффективному компонентам) с двумя измерениями ОГП. Такое же отношение Групповая идентичность / Персональная идентичность, но только по аффективному компоненту, значимо позитивно связано с обоими разновидностями ОГП в выборке ВО. Это подтверждает гипотезу 4в по одному компоненту идентичности.

Гипотезы 3а и 4а подтверждены только по одному компоненту идентичности. Т.е. отношение Групповая идентичность / Организационная идентичность (по когнитивному компоненту) значимо позитивно относится к высказыванию квалифицированных идей и предложений (обе выборки) и оказанию помощи и поддержки (выборка СЭ).

Отношение Групповая идентичность / Микрогрупповая идентичность по их когнитивному компоненту значимо отрицательно связано с обоими измерениями ОГП в выборке СЭ, а по аффективному компоненту оно значимо положительно относится к высказыванию квалифицированных идей и предложений в выборке ВО. Следовательно, гипотезы 3б и 4б подтверждены, но только по одному из двух компонентов этих соотносимых идентичностей.

Гипотеза 3в подтверждена, но только по одному компоненту идентичности: отношение Групповая идентичность / Микрогрупповая идентичность позитивно ассоциировалось с высказыванием квалифицированных идей и предложений в выборке СЭ.

Модерирующий эффект организационной коммуникативности. Была проверена роль организационной коммуникативности (модерирующая переменная) в связи между групповой когнитивной и аффективной идентичности (независимые переменные), с одной стороны, и двумя измерениями ОГП (зависимые переменные), с другой. Для анализа эффектов модерации использовался подход бутстрэппинга, скорректированный на смещение.

Таблица 15. Модерирующий эффект организационной коммуникативности относительно связи «групповая идентичность — ОГП» на уровне малой группы

	Разновидности ОГП							
	Квалифицированные идеи и предложения				Оказание помощи и поддержки			
	Выборка СЭ		Выборка ВО		Выборка СЭ		Выборка ВО	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
<i>Свободный коэффициент</i>	4,291	0,150	11,174	6,343	8,613	7,720	10,658	4,717
ГИ когнитивная	-0,008		-0,549*		-0,456*		-0,592*	
ГИ аффективная		0,368		-0,137		-0,348		-0,089
<i>Модератор</i>								
Организационная коммуникативность	0,303	0,424	0,022	0,231	0,116	0,152	0,110	0,313
R^2	0,362	0,376	0,425	0,392	0,468	0,462	0,455	0,438
ΔR^2	0,000	0,005	0,026	0,001	0,017	0,011	0,017	0,000
F	0,010	1,503	6,871**	0,274	5,769*	3,778	4,884*	0,096

Примечание. ГИ – групповая идентичность.

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$.

В табл. 15 представлены результаты регрессии. Ни в одной модели, относящейся к выборкам СЭ и ВО, организационная коммуникативность не имела значительного модерирующего эффекта.

Следовательно, гипотеза 5 не подтверждена. Однако было обнаружено (табл. 13), что организационная коммуникативность значимо положительно связана с двумя разновидностями ОГП в группах как с высокой, так и низкой регулярностью и интенсивностью взаимодействия (выборки СЭ и ВО). Т.е. организационная коммуникативность является очевидным предиктором этих поведений независимо от интенсивности взаимодействия.

Итак, в данном исследовании большинство гипотез подтвердилось, а некоторые результаты могут быть сопоставлены с результатами других исследований. Так, обнаруженная значимая положительная связь групповой идентичности с двумя разновидностями ОГП в обеих выборках: а) согласуется с результатами одних исследований, в которых имела место значимая связь с оказанием помощи коллегам (Van Dick et al., 2004) и ОГП-И (Kellison et al., 2013) в группе; б) противоречит другим исследованиям, в которых данная идентичность значимо не коррелировала с помогающим поведением (Du et al., 2012) и ОГП-В (Seppälä et al., 2012) в группе. Позитивная значимая связь идентичности с коллегами и двумя аспектами ОГП в социально-экономической сфере соответствует данным других исследований, где такая идентичность положительно коррелировала с помогающим поведением (Farmer et al., 2015) и вкладом в совместную деятельность группы (Sidorenkov et al., 2020). Подобная связь между микрогрупповой идентичностью и ОГП в той же выборке подтверждает результат исследования связи «микрогрупповая идентичность — вклад в групповую деятельность» (Sidorenkov et al., 2020). Выявленные в обеих выборках значимые связи между соотношением групповой и организационной идентичностей, с одной стороны, и квалифицированными идеями и предложениями, с другой, согласуется с данными одного исследования (Климов, 2015б) и не соответствуют результатам другого (Van Dick et al., 2008). Такие сравнения являются относительными, так как в некоторых исследованиях были содержательно иные выборки, не учитывались компоненты идентичности (когнитивный и аффективный), ОГП оценивалось на основе самоотчетов участников и др. Остальные результаты, подтвердившие наши гипотезы,

невозможно сравнить с данными каких-то других исследований, так они не были обнаружены.

Результаты исследования делают определенный вклад в теоретическое знание. А именно: они расширяют представление о связях между разными идентичностями и ОГП, между отношениями групповой идентичности к другим идентичностям и ОГП в малых группах, в том числе в зависимости от: а) компонентов идентичности; б) степени интенсивности и регулярности взаимодействия. Предыдущие исследования фокусировались, как правило, на связях одной идентичности (например, организационной) или, в лучшем случае, двух идентичностей (организационной и групповой) с ОГП. В данном исследовании мы стремились охватить широкий спектр идентификаций сотрудников с индивидуальными и коллективными субъектами, а также показать особенности их связи с двумя измерениями ОГП. Были единичные исследования, в которых изучались эффекты соотношения разных идентичностей на ОГП. Причем их результаты были противоречивы. Обнаруженные в нашем исследовании значимые связи между отношением групповой идентичности к другим идентичностям и разновидностями ОГП отображают важный факт. А именно: между групповой идентичностью и другими идентичностями наблюдались в некотором смысле антагонистические отношения с точки зрения их совместной связи с определенными аспектами ОГП. Это наглядно видно на примере отношения групповой идентичности к персональной идентичности (социально-экономическая сфера). Кстати, ранее фактически не изучалась связь персональной и микрогрупповой идентичностей с ОГП. Мы показали, что вторая идентичность значимо коррелировала с двумя измерениями ОГП (социально-экономическая сфера) и обе они в соотношении с групповой идентичностью являются предикторами ОГП.

В предыдущих исследованиях отдельно не фиксировались, за редким исключением, компоненты идентичности (например, когнитивный и аффективный). Однако, как показано в нашем исследовании, они играют не только одинаковую, но и разную роль в связи как отдельных идентичностей, так и отношения групповой идентичности к другим идентичностям с разновидностями ОГП.

Также в большинстве исследований внимание акцентировалось преимущественно на генерализованном ОГП или его типах из дихотомической типологии (например, ОГП-И и ОГП-О) в ущерб более конкретным аспектам или более дифференцированным типам такого поведения. Кроме того, редко измерялось ОГП внутри группы, но преимущественно оно оценивалось в контексте организации в целом. В данном исследовании оценивались именно конкретные поведения, относящиеся к разным типам из дифференцированной типологии ОГП и в контексте малой группы.

Дополнительно надо обратить внимание на организационную коммуникативность работников, которая отображает определенные их коммуникативные навыки и является сильным предиктором двух измерений ОГП.

Данное исследование также имеет практическое приложение. Руководители и HRM могут дифференцированно прогнозировать такие поведения работников, как высказывание квалифицированных идей, предложений и оказание помощи, поддержка внутри группы на основе знания: а) степени выраженности идентичностей и их компонентов; б) отношения групповой идентичности к персональной, микрогрупповой и организационной идентичностям. HRM могут обоснованно предлагать мероприятия для усиления определенных идентичностей, тем самым оказывая косвенное влияние на усиление ОГП. Они также могут прогнозировать указанные поведения сотрудников, опираясь на осведомленность об их организационной коммуникативности, и вовлекать работников в тренинги, направленные на повышение этой коммуникативности. Посредством этого можно способствовать усилению их гражданских поведений.

Данное исследование имеет определенные ограничения. В нем были исследованы только две выборки работников – из социально-экономической сферы и высших учебных заведений. Однако не были охвачены иные сферы профессиональной деятельности, в которых может быть относительно сильная или слабая регулярность и интенсивность взаимодействия. В текущем исследовании были

изучены связи разных идентичностей только с двумя разновидностями ОГП, относящимися к двум разным типам ОГП. Поэтому в дальнейшем надо проверить гипотезы на примере других выборок с высокой и низкой регулярностью взаимодействия, а также изучить связи идентичностей с другими проявлениями ОГП. Перспектива исследования также заключается в изучении связи идентичностей и ОГП в контексте неформальных подгрупп в малых группах. Можно предположить, что межличностная и микрогрупповая идентичности будут более сильным предиктором некоторых гражданских поведения внутри неформальных подгрупп, чем в группе и тем более в подразделении и организации в целом.

В заключение отметим, что предложенная многомерная модель идентичности (идентификации) работников в организации и идея о соотношении идентичностей, с одной стороны, и дифференцированный подход к пониманию ОГП, с другой, позволили изучить особенности связи разных идентичностей (по двум компонентам), а также соотношения идентичностей с двумя разновидностями ОГП в контексте рабочей группы.

Заключение

Анализ литературы и результаты исследования показали, что, несмотря на существенные достижения в рассматриваемой области, есть ряд проблем и перспектив исследования идентичностей работников, их организационного гражданского поведения, а также связей между идентичностями и разновидностями, типами гражданского поведения сотрудников.

Во-первых, необходимо выйти за рамки сложившейся традиции использовать термин «идентичность» в анализе характерных, относительно устойчивых и отличительных особенностей организации (т.е. на коллективном уровне), а понятие «идентификация» использовать в изучении связи человека с организацией (т.е. на индивидуальном уровне). Для этого потребуются внести коррективы в применяемые конструкты и в определенных границах их переосмыслить; а именно: а) «идентификация организации» (процесс) и «идентичность организации» (состояние) на коллективном уровне; б) «организационная идентификация» (процесс) и «организационная идентичность» (состояние) на индивидуальном уровне. Особое внимание надо уделить идентификации как процессу, так как исследования в основном были направлены на анализ состояния идентификации / идентичности в определенный момент времени (образно говоря, в «срезе»). В частности, необходим поиск ответов на некоторые вопросы, касающиеся индивидуального уровня анализа процесса идентификации: Как конкретно усваиваются новые представления и изменяется система представлений в процессе глубокой идентификации? Какова роль переживаний в процессе идентификации? Что является на самом деле источником, запускающим идентификацию?

Помимо изучения фундаментальных проблем, надо более тщательно исследовать особенности проявления и взаимосвязи между разными идентичностями / идентификациями сотрудников, такими как организационная, суборганизационная, групповая, микрогрупповая, межличностная и персональная. Причем важно учитывать компоненты идентичностей, сферу, содержание и контекстуальные

характеристики профессиональной деятельности работников. Это обусловлено тем, что многие исследователи отдают приоритет организационной идентичности и в какой-то степени обращают внимание на групповую идентичность, оставляя за рамками своего научного интереса другие идентичности. Однако именно другие идентичности сами по себе или в сочетании с организационной и групповой идентичностями могут создавать явные эффекты, например относительно организационного гражданского поведения.

Во-вторых, существуют явные проблемы в изучении организационного гражданского поведения, среди которых можно отметить следующие:

- в научной литературе фигурирует несколько форм такого поведения, которые четко невозможно различить, а также широкий спектр их разновидностей, часть которых сильно отличается друг от друга, или схожа между собой по содержанию, или похожа на личностные качества;

- в очень многих эмпирических исследованиях организационное гражданское поведение измеряется как обобщенный (генерализованный) конструкт или оцениваются его типы из дихотомической классификации, что приводит к редукции, сжатию всех возможных поведений к избыточно обобщенному конструкту или какому-то его общему типу;

- в большинстве исследований организационное гражданское поведение оценивается посредством самоотчетов участников, а не оценок коллег и руководителей, что обоснованно вызывает вопрос о достоверности результатов;

- гражданское поведение преимущественно изучается в организации в целом, заметно реже — в контексте группы (отдела, бригады и т.д.) и крайне редко — подразделения (управления, факультета и т.д.), несмотря на очевидность того, что именно в группе оно проявляется чаще и сильнее, чем на более высоких организационных ступенях.

Следовательно, важно предпринять усилия, направленные на:

- а) теоретическое объяснение и сравнительный анализ конструкта «организационное гражданское поведение» и похожих на него

конструктов («экстраролевое поведение», «контекстное выполнение» и «организационная спонтанность»); б) анализ и пересмотр множества разновидностей гражданского поведения и их более дифференцированная классификация, например в соответствии с предложенной нами типологией; в) изучение дифференцированных типов или наиболее представительных их разновидностей гражданского поведения, а также antecedентов и эффектов, специфических для определенных разновидностей и типов такого поведения; г) изменение методологии исследования, связанного с измерением организационного гражданского поведения посредством экспертных оценок коллег и/или руководителей, а не отчетов участников; д) оценку гражданского поведения прежде всего на уровне малой группы.

В-третьих, одновременное исследование разных уровней и компонентов идентичности сотрудников, с одной стороны, и дифференцированных (а не дихотомических) типов гражданского поведения или наиболее весомых их разновидностей, с другой, позволит получить более развернутую картину связи между ними. Она станет более детализированной и точной, если учитывать: во-первых, эффекты соотношения (интеракции) разных идентичностей относительно гражданского поведения; во-вторых, особенности профессиональной деятельности и организационной среды.

Литература

Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы: [монография] / В.С. Агеев. — Москва: Изд-во МГУ, 1990. — 240 с.

Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. — [5 изд., испр. и доп.]. — Москва: Аспект Пресс, 2002. — 364 с.

Балабанова, Е.С. Надроловое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия / Е.С. Балабанова, Д.А. Баранова, В.Э. Деминская // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. — 2017. — Т. 10, № 2. — С. 185-200.

Баринов, Д.А. Организационная гражданственность сотрудников: определение понятия / Д.А. Баринов // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 2. — С. 110-114.

Бодалев, А.А. О характеристиках идентификации и идентичности на ступени взрослости / А.А. Бодалев // Мир психологии. — 2004. — № 2. — С. 93-98.

Володарская, Е.А. Социально-психологические факторы идентификации ученого с научной школой / Е.А. Володарская // Вестник Московского Университета, сер. 14, психология. — 1997. — № 3. — С. 68-75

Вяккерев, Ф.Ф. Предметное противоречие и его теоретический «образ» / Ф.Ф. Вяккерев // Диалектическое противоречие / Предисл. Б.М. Кедрова. — Москва: Политиздат, 1979. — С. 59-77.

Гозман, Л.Я. Психология эмоциональных отношений / Л.Я. Гозман. — Москва: Изд-во МГУ, 1987. — 176 с.

Гулевич, О.А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия [Электронный ресурс] / О.А. Гулевич // Организационная психология. — 2013. Т. 3, № 3. — С. 2-17.

Идентификация // Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — [2 изд., испр. и доп.]. — Москва: Политиздат, 1990. — С. 129-131.

Изард, К.Е. Эмоции человека: [Пер. с англ.] / К.Е. Изард; Под ред. Л.Я. Гозмана, М.С. Егоровой. — Москва: Изд-во МГУ, 1980. — 439 с.

Климов, А.А. Восприятие целостности рабочей группы и организации как предикторы гражданского поведения в организации / А.А. Климов //

Психология. Журнал Высшей школы экономики. — 2015а. — Т. 12, № 1. — С. 131-144.

Климов, А.А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А.А. Климов; Нац. исследовательский ун-т «Высшая школа экономики». — Москва, 2015б. — 159 с. — Текст: непосредственный.

Климов, А.А. Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы как образовательной организации / А.А. Климов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2014. — Т. 6, № 36. — С. 253-269.

Кричевский, Р.Л. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская // Психология межличностного познания. — Москва: Педагогика, 1981. — С. 92-122.

Ловаков, А.В. Разработка и апробация методики диагностики организационной идентификации / А.В. Ловаков // Психология. Журнал Высшей школы экономики. — 2010. — Т. 7, № 4. — С. 108-116.

Мазур, Е.Ю. Проблема соотношения понятий “идентичность”, “идентификация” и их психологическое содержание / Е.Ю. Мазур // Мир науки, культуры, образования. — 2012. — № 2 (33). — С. 86-90.

Московичи, с. Социальные представления: исторический взгляд / С. Московичи // Психологический журнал. — 1995. — Т. 16, № 2. — С. 3-14.

Наумцева, Е.А. Взаимосвязь психологической готовности к организационным изменениям и организационной идентификации / Е.А. Наумцева, А.А. Климов // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. — 2017. — № 3 (30). — С. 71-75.

Немов, Р.С. Стратометрическая концепция и проблема групповой эффективности / Р.С. Немов // Психологическая теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. — Москва: Педагогика, 1979. — С. 120-159.

Несмеянова, Р.К. (2018). Связь социально-демографических характеристик сотрудников с их организационной идентификацией и привлекательностью для них корпоративной культуры / Р.К. Несмеянова // Социальная психология и общество. — 2018. — Т. 9, № 1. — С. 67—77.

Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. — Москва: Вече, АСТ, 2002.

Панферов, В.Н. Взаимоотношения / В.Н. Панферов // Психология общения. Энциклопедический словарь / под общ. ред. А.А. Бодалева. — [2-е изд., испр. и доп.]. — Москва: Изд-во «Когито-Центр», 2013. — С. 61.

Поддьяков, Н.Н. Доминирование процессов интеграции в развитии детей дошкольного возраста / Н.Н. Поддьяков // Психологический журнал. — 1997. Т. 18, № 5. — С. 103-111.

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.

Сальникова, Е.С. Социально-психологическая адаптация и статус работников в малой группе как факторы их вклада в групповую деятельность / Е.С. Сальникова, А.В. Сидоренков // Психолого-педагогический поиск. — 2020. — № 2 (54). — С. 169-179.

Сидоренков, А.В. Антецеденты вклада работников в деятельность малых производственных групп / А.В. Сидоренков, Е.С. Сальникова // Психология и Психотехника. — 2019. — № 2. — С 1-9.

Сидоренков, А.В. Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации: [монография] / А.В. Сидоренков, О.Ю. Шипитько. — Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2017. — 216 с.

Сидоренков, А.В. Гражданское поведение и организационная коммуникативность работников в институциональном контексте / А.В. Сидоренков, Е.Ф. Бороховский // Journal of Institutional Studies. — 2020. — Т. 12, № 2. — С. 119-131.

Сидоренков, А.В. Идентичность и вклад работников в деятельность малой производственной группы / А.В. Сидоренков, Е.С. Сальникова, В.А. Штроо // Психология. Журнал Высшей школы экономики. — 2019а. — Т. 16, № 3. — С. 551-561.

Сидоренков, А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: [монография] / А.В. Сидоренков. — Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010. — 272 с.

Сидоренков, А.В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ: [монография] / А.В. Сидоренков. — Ростов-на-Дону: Изд-во АПСН СКНЦ ВШ, 2003. — 436 с.

Сидоренков, А.В. Психологии малой группы: методология и теория: учебник и практикум / А.В. Сидоренков. — Москва: Юрайт, 2019а. — 185 с.

Сидоренков, А.В. Разработка и апробация двухфакторного опросника организационного гражданского поведения работников / А.В. Сидоренков // Экспериментальная психология. — 2020. — Т. 13, № 2. — С. 182-193.

Сидоренков, А.В. Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации [Электронный ресурс] / А.В. Сидоренков, О.Ю. Шипитько, Д.Е. Штильников, В.А. Штроо // Организационная психология. 2019б. — Т. 9, № 3. — С. 74-102.

Сидоренков, А.В. Разработка опросника организационной коммуникативности / А.В. Сидоренков // Вопросы психологии. — 2019б. — № 5. — С. 74-83.

Сидоренков, А.В. Связь идентификации и гражданского поведения работников в организации: обзор эмпирических исследований / А.В. Сидоренков, Е.Ф. Бороховский, Д.В. Воронцов // Психологический журнал. — 2021. — Т. 42, № 1. — С. 92-101.

Сидоренков, А.В. Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах / А.В. Сидоренков, В.А. Дорофеев // Социальная психология и общество. — 2016. — Т. 7, № 3. — С. 60-75.

Сидоренков, А.В. Социальная психология малых групп: учебное пособие / А.В. Сидоренков. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. — 381 с.

Сидоренков, А.В. Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: [монография] / А.В. Сидоренков, И.И. Сидоренкова, Н.Ю. Ульянова. — Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2014. — 248 с.

Сидоренков, А.В. Формы и компоненты организационного поведения работников / А.В. Сидоренков // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14-15 ноября 2019 г., г. Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. Л.Н. Захаровой, М.В. Прохоровой. — Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019в. — С. 571-575.

Сушков, И.Р. Социально-психологическая теория Д. Тернера / И.Р. Сушков // Психологический журнал. — 1993. — Т. 14, № 3. — С. 115-125

Тернер, Д. Социальное влияние / Д. Тернер. — Санкт-Петербург: Питер, 2003. — 256 с.

Шефер, Б. Социальная идентичность и группового сознание как медиаторы межгруппового поведения / Б. Шефер, Б. Шледер // Иностранная психология. — 1993. — Т. 1, № 1. — С. 74-83.

Шихирев, П.Н. Современная социальная психология / П.Н. Шихирев. — Москва: Изд-во ИП РАН; КСП+; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. — 448 с.

Эшфорт, Б. Теория социальной идентичности в контексте организации / Б. Эшфорт, Ф. Маил // Организационная психология. — 2012. — Т. 2, № 1. — С. 4-27.

Ядов, В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности / В.А. Ядов // Мир России. — 1995. — № 3-4. — С. 158-181.

Яценко, Т.С. Об одном подходе к пониманию психологических механизмов и динамики группового обучения педагогическому общению / Т.С. Яценко // Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизация / под ред. А.А. Бодалева. — Москва: Изд-во АПН СССР, 1983. — С. 81-89.

Abrams, D. Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination / D. Abrams, M. Hogg // European Journal of Social Psychology. — 1988. — Vol. 18, № 4. — P. 317-334.

Agarwal, P. Redefining the organizational citizenship behaviour / P. Agarwal // International Journal of Organizational Analysis. — 2016. — Vol. 24, № 5. — P. 956-984.

Albert, S. Organizational identity / S. Albert, D. A. Whetten // Research in organizational behavior / Eds. L. L. Cummings, M. M. Staw. — Greenwich, CT: JAI, 1985. — Vol. 7. — P. 263-295.

Alkahtani, A. Organizational citizenship behavior (OCB) and rewards / A. Alkahtani // IBR International Business Research. — 2015. — Vol. 8, № 4. — P. 201-222.

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.

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. 247-260.

Alvesson, M. Identity matters: reflections on the construction of identity scholarship in organization studies / M. Alvesson, K. L. Ashcraft, M. Thomas // *Organization*. — 2008. — Vol. 15, № 1. — P. 5-28.

Alvesson, M. Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual / M. Alvesson, H. Willmott // *Journal of Management Studies*. — 2002. — Vol. 39, № 5. — P. 619-644.

Alvesson, M. On the popularity of organizational culture / M. Alvesson // *Acta Sociologica*. — 1990. — Vol. 33, № 1. — P. 31-49.

Amiot, C.E. Integration of social identities in the self: Toward a cognitive-development model / C.E. Amiot, R. de la Sablonniere, D.J. Terry, J.R. Smith // *Personality and Social Psychology Review*. — 2007. — Vol. 11, № 4. — P. 364-388.

Andersen, S.E. Interpersonal, job, and individual factors related to helping processes at work' / S.E. Andersen, L. J. Williams // *Journal of Applied Psychology*. — 1996. — Vol. 81, № 3. — P. 282-296.

Aquino, K. Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status / K. Aquino, S. Douglas // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. — 2003. — Vol. 90, № 1. — P. 195-208.

Ashford, S.J. Self-assessments in organizations: A literature review and integrative model / S.J. Ashford // *Research in Organizational Behavior*. — 1989. — Vol. 11. — P. 133-174.

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.

Ashforth, B.E. Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations / B.E. Ashforth, B.S. Schinoff // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. — 2016. — Vol. 3. — P. 111-137.

Ashforth, B.E. Organizational identity and strategy as a context for the individual / B.E. Ashforth, F.A. Mael // *Advances in strategic management* / Eds. J.A.C. Baum, J.E. Dutton. — Greenwich, CT: JAI, 1996. — Vol. 13. — P. 17-62.

Ashforth, B.E. Role transitions in organizational life: An identity-based perspective / B.E. Ashforth // *Administrative Science Quarterly*. — 2001. — Vol. 46. № 4. — P. 778-781.

Ashforth, B.E. Social identity theory and the organisation / B.E. Ashforth, F.A. Mael // *Academy of Management Review*. — 1989. — Vol. 14, № 1. — P. 20-39.

Avey, J. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors / J. Avey, T.S. Wernsing, F. Luthans // *The Journal of Applied Behavioral Science*. — 2008. — Vol. 44, № 1. — P. 48-70.

Bateman, T.S. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee «citizenship» / T.S. Bateman, D.W. Organ // *Academy of Management Journal*. — 1983. — Vol. 26, № 4. — P. 587-595.

Becker, T.E. Profiles of Commitment: An Empirical Test / T.E. Becker, R.S. Billings // *Journal of Organizational Behavior*. — 1993. — Vol. 14, № 2. — P. 177-190.

Bell, S.J. The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality / S. J. Bell, B. Menguc // *Journal of Retailing*. — 2002. — Vol. 78. — P. 131-146.

Bergami, M. Self-categorization, 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. — P. 555-577.

Bergeron, D.M. Organizational citizenship behavior and career outcomes: The cost of being a good citizen / D.M. Bergeron, A.J. Shipp, B. Rosen, S.A. Furst // *Journal of Management*. — 2013. — Vol. 39, № 4. — P. 958-984.

Bergeron, D.M. The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost? / D.M. Bergeron // *Academy of Management Review*. — 2007. — Vol. 32, № 4. — P. 1078-1095.

Bettencourt, B.A. The cognitive contents of social-group identity: Values, emotions, and relationships / B.A. Bettencourt, D. Hume // *European Journal of Social Psychology*. — 1999. — Vol. 29, № 1. — P. 113-121.

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.

Blakely, G.L. The effects of nationality, work role centrality, and work locus of control on role definitions / G.L. Blakely, A. Srivastava, R.H. Moorman //

Journal of Leadership and Organizational Studies. — 2005. — Vol. 12, № 1. — P. 103-117.

Boiral, O. Greening the corporation through organizational citizenship behaviors / O. Boiral // Journal of Business Ethics. — 2009. — Vol. 87, № 2. — P. 221-236.

Boiral, O. Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation / O. Boiral, P. Paille' // Journal of Business Ethics. — 2012. — Vol. 109, № 4. — P. 431-445.

Bolino, M.C. Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? / M.C. Bolino // Academy of Management Review. — 1999. — Vol. 24, № 1. — P. 82-98.

Bolino, M.C. Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do? / M.C. Bolino, W.H. Turnley, J.B. Gilstrap, M.M. Suazo // Journal of Organizational Behavior. — 2010. — Vol. 31, № 6. — P. 835-855.

Bolino, M.C. Exploring the dark side of organizational citizenship behavior / M.C. Bolino, A.C. Klotz, W.H. Turnley, J. Harvey // Journal of Organizational Behavior. — 2013. — Vol. 34, № 4. — P. 542-559.

Bolino, M.C. Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior / M.C. Bolino, W.H. Turnley // The Academy of Management Executive. — 2003. — Vol. 17. — P. 60-71.

Bolino, M.C. The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict / M.C. Bolino, W.H. Turnley // Journal of Applied Psychology. — 2005. — Vol. 90, № 4. — P. 740-748.

Borman W.C. An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales / W.C. Borman, D.E. Buck, M.A. Hanson [et al.] // Journal of Applied Psychology. — 2001. — Vol. 86, № 5. — P. 965-973.

Borman, W.C. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance / W.C. Borman, S.J. Motowidlo // Personnel selection in organizations / Eds. N. Schmitt, W.C. Borman. — San Francisco: Jossey-Bass, 1993. — P. 71-98.

Borman, W.C. Personality predictors of citizenship performance / W.C. Borman, L.A. Penner, T.D. Allen, S.J. Motowidlo // International Journal of Selection and Assessment. — 2001. — Vol. 9, № 1-2. — P. 52-69.

Borman, W. C. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research / W.C. Borman, S.J. Motowidlo // *Human Performance*. — 1997. — Vol. 10. — P. 99-109.

Boroş, S. Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations / S. Boroş // *Cognition, Brain, Behavior*. — 2008. — Vol. 12, № 1. — P. 1-28.

Bouas, K.S. The development of group identity in computer and face-to-face groups with membership change / K.S. Bouas, H. Arrow // *Computer Supported Cooperative Work*. — 1996. — Vol. 4. — P. 153-178.

Bouchikhi, H. Escaping the identity trap / H. Bouchikhi, J.R. Kimberly // *MIT Sloan Management Review*. — 2003. — Vol. 44, № 3. — P. 20-26.

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.

Bozkurt, S. Investigation of the relationship between corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: A research / S. Bozkurt, Y. Bal // *International Journal of Innovations in Business*. — 2012. — Vol. 1, № 1. — P. 40-59.

Brewer, M.B. Optimal distinctiveness theory: Its history and development / M.B. Brewer // *The Handbook of Theories of Social Psychology* / Eds. P.A.M. Van Lange [et al.]. — London: Sage, 2012. — Vol. 2. — P. 81-98.

Brewer, M.B. The social self: On being the same and different at the same time / M.B. Brewer // *Personality and Social Psychology Bulletin*. — 1991. — Vol. 17, № 5. — P. 475-482.

Brewer, M.B. Who is the “we”? Levels of collective identity and self-representations / M.B. Brewer, W. Gardner // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1996. — Vol. 71, № 1. — P. 83-93.

Brickson, S.L. Organizational identity orientation: The genesis of the role of the firm and distinct forms of social value / S.L. Brickson // *Academy of Management Review*. — 2007. — Vol. 32, № 3. — P. 864-888.

Brief, A.P. Prosocial organizational behaviors / A.P. Brief, S.J. Motowidlo // *Academy of Management Review*. — 1986. — Vol. 11, № 4. — P. 710-725.

Brown, A.D. A narrative approach to collective identities / A.D. Brown // *Journal of Management Studies*. — 2006. — Vol. 43, № 4. — P. 731-753.

Brown, R.J. Explaining intergroup differentiation in an industrial organization / R.J. Brown, S. Condor, A. Mathews [et al.] // *Journal of Occupational Psychology*. — 1986. — Vol. 59. — P. 273-286.

Brown, T.J. Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology / T.J. Brown, P.A. Dacin, M.G. Pratt, D.A. Whetten // *Journal of the Academy of Marketing Science*. — 2006. — Vol. 34, № 2. — P. 99-106.

Brunninge, O. Organisational self-understanding and the strategy process: Strategy dynamics in Scania and Handelsbanken (JIBS Dissertation Series No. 027) / O. Brunninge. Sweden: Jönköping International Business School, 2005.

Bruque, S. OCB and external-internal social networks: Effects on individual performance and adaptation to change / S. Bruque, J. Moyano, R. Piccolo // *International Journal of Human Resource Management*. — 2015. — Vol. 27, № 1. — P. 1-22.

Buenstorf, G. Ernst abbe's scientific management: Theoretical insights from a nineteenth-century dynamic capabilities approach / G. Buenstorf, J.P. Murmann // *Industrial and Corporate Change*. — 2005. — Vol. 14, № 4. — P. 543-578.

Bullis, C.A. Socialization turning points: An examination of change in organizational identification / C.A. Bullis, B.W. Bach // *Western Journal of Speech Communication*. — 1989. — Vol. 53, № 3. — P. 273-293.

Cable, D.M. Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression / D.M. Cable, F. Gino, B.R. Staats // *Administrative Science Quarterly*. — 2013. — Vol. 58, № 1. — P. 1-36.

Callea, A. The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance / A. Callea, F. Urbini, A. Chirumbolo // *Journal of Management Development*. — 2016. — Vol. 35, № 6. — P. 735-746.

Cameron, J.E. A three-factor model of social identity / J.E. Cameron // *Self and Identity*. — 2004. — Vol. 3, № 3. — P. 239-262.

Campbell, J.W. Identification and performance management: An assessment of change-oriented behavior in public organizations / J.W. Campbell // *Public Personnel Management*. — 2015. — Vol. 44, № 1. — P. 46-69.

Carden, L.L. Creating leaders or loyalists? Conflicting identities in a leadership development programme / L.L. Carden, J.L. Callahan // *Human Resource Development International*. — 2007. — Vol. 10, № 2. — P. 169-186.

Carnevale, J.B. LMX-differentiation strengthens the prosocial consequences of leader humility: An identification and social exchange perspective / J.B. Carnevale, L. Huang, T. Paterson // *Journal of Business Research*. — 2019. — Vol. 96. — P. 287-296.

Chen, S. The relational self revealed: Integrative conceptualization and implications for interpersonal life / S. Chen, H.C. Boucher, T.M.P. Parker // *Psychological Bulletin*. — 2006. — Vol. 132, № 2. — P. 151-179.

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.

Cheney, G. Communicating identity and identification in and around organizations / G. Cheney, L.T. Christensen, S. Dailey // *The SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* / Eds. L.L. Putnam, D.K. Mumby. — [3 ed.]. — Los Angeles: SAGE Publications, 2014. — P. 695-716.

Cheney, G. On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification / G. Cheney // *Communication Monographs*. — 1983. — Vol. 50. — P. 342-362.

Christ, O. When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers / O. Christ, R. Van Dick, U. Wagner, J. Stellmacher // *British Journal of Educational Psychology*. — 2003. — Vol. 73, № 3. — P. 329-341.

Christensen, L.T. Corporate identity and corporate image revisited. A semiotic perspective / L.T. Christensen, S. Askegaard // *European Journal of Marketing*. — 2001. — Vol. 35, № 4. — P. 292-315.

Clark, S.M. Transitional identity as a facilitator of organizational identity change during a merger / S.M. Clark, D.A. Gioia, D. Jr. Ketchen, J.B. Thomas // *Administrative Science Quarterly*. — 2010. — Vol. 55, № 3. — P. 397-438.

Colquitt, J. A. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research / J.A. Colquitt, D.E. Conlon, M.J. Wesson [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. — 2001. — Vol. 86, № 3. — P. 425-445.

Conner, D.R. Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail / D.R. Conner. — New York: Villard Books, 1992. — 320 p.

Cook, J. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need fulfillment / J. Cook, T. Wall // *Journal of Occupational Psychology*. — 1980. — Vol. 53. — P. 39-52.

Cooper, D. Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives / D. Cooper, S. M. B. Thatcher // *Academy of Management Review*. — 2010. — Vol. 35, № 4. — P. 516-538.

Corley, K.G. Defined by our strategy or our culture? Hierarchical differences in perceptions of organizational identity and change / K.G. Corley // *Human Relations*. — 2004. — Vol. 57, № 9. — P. 1145-1177.

Cornelissen, J.P. Social identity, organizational identity, and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products / J.P. Cornelissen, S.A. Haslam, J.M.T. Balmer // *British Journal of Management*. — 2007. — Vol. 18. — P. 1-16.

Crocetti, E. Personal and social facets of job identity: A person-centered approach / E. Crocetti, L. Avanzi, S. Hawk [et al.] // *Journal of Business Psychology*. — 2014. — Vol. 29, №2. — P. 281-300.

Czarniawska, B. *Narrating the organization: Dramas of institutional identity* / B. Czarniawska. — Chicago: University of Chicago Press, 1997. — 233 p.

Dalal, R. S. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior / R.S. Dalal // *Journal of Applied Psychology*. — 2005. — Vol. 90, № 6. — P. 1241-1255.

Dalal, R.S. A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance / R.S. Dalal, H. Lam, H.M. Weiss [et al.] // *Academy of Management Journal*. — 2009. — Vol. 52, № 5. — P. 1051-1066.

Dávila, M.C. Organizational Citizenship behavior and well-being: Preliminary results / M.C. Dávila, M.A. Finkelstein // *International Journal of Applied Psychology*. — 2013. — Vol. 3, № 3. — P. 45-51.

Deschamps, J.-C. Regarding the relationship between social identity and personal identity / J.-C. Deschamps, T. Devos // *Social identity: International perspectives* / Eds. S. Worchel [et al.]. — Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc., 1998. — P. 1-12.

DiSanza, J. R. Everybody identifies with Smokey the Bear: Employee responses to newsletter identification inducements at the U.S. Forest Service /

J.R. DiSanza, C. Bullis // *Management Communication Quarterly*. — 1999. — Vol. 12, № 3. — P. 347-399.

Du, J. Interaction between one's own and others' procedural justice perceptions and citizenship behaviors in organizational teams: The moderating role of group identification / J. Du, J. N. Choi, F. Hashem // *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. — 2012. — Vol. 16, № 4. — P. 289-302.

Dukerich, J.M. The dark side of organizational identification / J.M. Dukerich, R. Kramer, J. Parks // *Identity in organizations: Building theory through conversations* / Eds. D.A. Whetten, P.C. Godfrey. — Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. — P. 245-256.

Dutton, J.E. Organizational images and member identification / J.E. Dutton, J.M. Dukerich, C.V. Harquail // *Administrative Science Quarterly*. — 1994. — Vol. 39, № 2. — P. 239-263.

Edwards, M.R. Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure / M.R. Edwards, R. Pececi // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. — 2007. — Vol. 16, № 1. — P. 25-57.

Effelsberg, D. Getting followers to transcend their self-interest for the benefit of their company: Testing a core assumption of transformational leadership theory / D. Effelsberg, M. Solga, J. Gurt // *Journal of Business & Psychology*. — 2014. — Vol. 29, № 1. — P. 131-143.

Ehrhart, M.G. Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior / M.G. Ehrhart // *Personnel Psychology*. — 2004. — Vol. 57, № 1. — P. 61-94.

Elanain, H.A. Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? / H.A. Elanain // *International Review of Business Research Papers*. — 2007. — Vol. 3, № 4. — P. 31-43.

Elanain, H.A. Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior / H.A. Elanain // *Cross Cultural Management: An International Journal*. — 2010. — Vol. 17, № 2. — P. 170-192.

Ellemers N., Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity / N. Ellemers, P. Kortekaas, J. W. Ouwerkerk // *European Journal of Social Psychology*. — 1999. — Vol. 29, № 2/3. — P. 371-389.

Ellemers, N. Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance / N. Ellemers, D. De Gilder, S.A. Haslam // *Academy of Management Review*. — 2004. — Vol. 29, № 3. — P. 459-478.

Elsbach, K.D. An expanded model of organizational identification / K.D. Elsbach // *Research in Organizational Behavior*. — 1999. — Vol. 21. — P. 163-200.

Elsbach, K.D. Interpreting workplace identities: The role of office décor / K.D. Elsbach // *Journal of Organizational Behavior*. — 2004. — Vol. 25, № 1. — P. 99-128.

Elsbach, K.D. Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering *Business Week* rankings / K.D. Elsbach, R.M. Kramer // *Administrative Science Quarterly*. — 1996. — Vol. 41, № 3. — P. 442-476.

Evans, W.R. Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective / W.R. Evans, W.D. Davis // *Human Performance*. — 2014. — Vol. 27, № 2. — P. 129-146.

Farh, J.L. Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction / J.L. Farh, P.M. Podsakoff, D.W. Organ // *Journal of Management*. — 1990. — Vol. 16, № 4. — P. 705-721.

Farh, J.-L. Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China / J.-L. Farh, C.-B. Zhong, D. W. Organ // *Organization Science*. — 2004. — Vol. 15, № 2. — P. 133-257.

Farmer, S.M. The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB / S.M. Farmer, L. Van Dyne, D. Kamdar // *Journal of Applied Psychology*. — 2015. — Vol. 100, № 2. — P. 583-595.

Fitzhugh, S. M. Staying connected under fire: Effects of individual roles and organizational specialization on the robustness of emergency-phase communication networks / S. M. Fitzhugh, C. T. Butts // *Social Networks*. — 2021. — Vol. 64. — P. 1-15.

Fombrun, C. What's in a name? Reputation building and corporate strategy / C. Fombrun, M. Shanley // *Academy of Management Journal*. — 1990. — Vol. 33, № 2. — P. 233-258.

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.

George, J.M. Organizational spontaneity in context / J.M. George, G.R. Jones // *Human Performance*. — 1997. — Vol. 10. — P. 153-170.

George, J.M. Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context / J.M. George, K. Bettenhausen // *Journal of Applied Psychology*. — 1990. — Vol. 75. — P. 698-709.

Gewirtz, J.L. Mechanisms of social learning: Some roles of stimulation and behavior in early human development / J.L. Gewirtz // *Handbook of Socialization Theory and Research* / Ed. D.A. Goslin. — Chicago: Rand-McNally, 1969. — P. 57-72.

Gioia, D.A. Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia / D.A. Gioia, J.B. Thomas // *Administrative Science Quarterly*. — 1996. — Vol. 41, № 3. — P. 370-403.

Gioia, D.A. Organizational identity formation and change / D.A. Gioia, S.D. Patvardhan, A.L. Hamilton, K.G. Corley // *The Academy of Management Annals*. — 2013. — Vol. 7, № 1. — P. 123-192.

Gioia, D.A. Organizational identity, image, and adaptive instability / D.A. Gioia, M. Schultz, K.G. Corley // *Academy of Management Review*. — 2000. — Vol. 25, № 1. — P. 63-81.

Glynn, M.A. Individuals' need for organizational identification (NOID): Speculations on individual differences in the propensity to identify / M.A. Glynn // *Identity in organizations: Building theory through conversations* / Eds. D. Whetten, P. Godfrey. — Thousand Oaks, CA: SAGE, 1998. — P. 238-244.

Glynn, M.A. Organizational identification as cognitive space: A fieldwork study relating innovation and identity / M.A. Glynn, R.K. Kazanjian, R. Drazin // Presented at the 14th EGOS colloquium, Lyon, France, 4-6 July, 2001.

Gorden, W.I. Range of employee voice / W.I. Gorden // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. — 1988. — Vol. 1. — P. 283-299.

Graham, J.W. An essay on organizational citizenship behavior / J.W. Graham // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. — 1991. — Vol. 4. — P. 249-270.

Grice, T.A. "We do it, but they don't": Multiple categorizations and work team communication / T.A. Grice, C. Gallois, E. Jones [et al.] // *Journal of Applied Communication Research*. — 2006. — Vol. 34, № 4. — P. 331-348.

Grotevant, H.D. Toward a process model of identity formation / H.D. Grotevant // *Journal of Adolescent Research*. — 1987. — Vol. 2, № 3. — P. 203-222.

Hakim, W. Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers / W. Hakim, A. Fernandes // *Journal of Organizational Change Management*. — 2017. — Vol. 30, № 7. — P. 1136-1148.

Hakonen, M. Antecedents and consequences of identification with virtual teams: Structural characteristics and justice concerns / M. Hakonen, J. Lipponen // *The Journal of e-Working*. — 2007. — Vol. 1, № 2. — P. 137-153.

Harquail, C.V. Organizational identification and the “whole person”: Integrating affect, behavior, and cognition / C.V. Harquail // *Identity in organizations: Building theory through conversations* / Eds. D.A. Whetten, P.C. Godfrey. — Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. — P. 223-231.

Harris, G.E. Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being / G.E. Harris, J.E. Cameron // *Canadian Journal of Behavioural Science*. — 2005. — Vol. 37, № 3. — P. 159-169

Harrison, D.A. How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences / D.A. Harrison, D.A. Newman, Ph.L. Roth // *Academy of Management Journal*. — 2006. — Vol. 49, № 2. — P. 305-325.

Haslam, S.A. Metatheories and metaphors of organizational identity: Integrating social constructionist, social identity, and social actor perspectives within a social interactionist model / S.A., Haslam, J.P. Cornelissen, M.D. Werner // *International Journal of Management Reviews*. — 2017. — Vol. 19, № 3. — P. 318-336.

Haslam, S.A. Social identification, stress and citizenship in teams: A five-phase longitudinal study / S.A. Haslam, J. Jetten, C. Waghorn // *Stress and Health*. — 2009. — Vol. 25, № 1. — P. 21-30.

Haslam, S.A. Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions / S.A. Haslam, N. Ellemers // *International Review of Industrial and Organizational Psychology* / Eds. G.P. Hodgkinson, J.K. Ford. — John Wiley&Sons, Ltd, 2005. — Vol. 20. — P. 39-118.

Haslam, S.A. Sticking to our guns: Social identity as a basis for the maintenance of commitment to faltering organizational projects / S.A. Haslam, M.K. Ryan, T. Postmes [et al.] // *Journal of Organizational Behavior*. — 2006. — Vol. 27, № 5. — P. 607-628.

Hassan, A. Organizational justice and extra-role behavior: Examining the relationship in the Malaysian cultural Context / A. Hassan, K.M. Noor // *Journal of Economics and Management*. — 2008. — Vol. 16, № 2. — P. 187-208.

He, H. Identity studies: Multiple perspectives and implications for corporate-level marketing / H. He, J. M. T. Balmer // *European Journal of Marketing*. — 2007. — Vol. 41, № 7/8. — P. 765-785.

He, H. Organizational identity and legitimacy under major environmental changes: Tales of two UK building societies / H. He, Y. Baruch // *British Journal of Management*. — 2010. — Vol. 21. — P. 44-62.

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.

Hekman, D. R. Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior / D. R. Hekman, H. K. Steensma, G.A. Bigley, J.F. Hereford // *Journal of Applied Psychology*. — 2009. — Vol. 94, № 5. — P. 1325-1335.

Henry, K.B. Tripartite model of group identification: Theory and Measurement / K.B. Henry, H. Arrow, B. Carini // *Small group research*. — 1999. — Vol. 30, № 5. — P. 558-581.

Herbert, M. Emotional problems of development in children / M. Herbert. — London; NY: Academic Press, 1974. — 362 p.

Hinkle, S. Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach / S. Hinkle, L.A. Taylor, D.L. Fox-Cardamone, K. F. Crook // *British Journal of Social Psychology*. — 1989. — Vol. 28, № 4. — P. 305-317.

Hirst, G. A social identity perspective on leadership and employee creativity / G. Hirst, R. Van Dick, D. Van Knippenberg // *Journal of Organizational Behavior*. — 2009. — Vol. 30, № 7. — P. 963-982.

Hogg, M.A. A social identity theory of leadership / M.A. Hogg // *Personality and Social Psychology Review*. — 2001. — Vol. 5, № 3. — P. 184-200.

Hogg, M.A. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts / M.A. Hogg, D. . Terry // *The Academy of Management Review*. — 2000. — Vol. 25, № 1. — P. 121-40.

Hogg, M.A. The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups / M.A. Hogg, D. Abrams, S. Otten, S. Hincle // *Small group research*. — 2004. — Vol. 35, № 3. — P. 246-276.

Homburg, C. Social identity and the service-profit chain / C. Homburg, J. Wieseke, W.D. Hoyer // *Journal of Marketing*. — 2009. — Vol. 73, № 2. — P. 38-54.

Hu, J.I.A. Relative leader-member exchange within team contexts: How and when social comparison impacts individual effectiveness / J.A. Hu, R.C. Liden // *Personnel Psychology*. — 2013. — Vol. 66, № 1. — P. 127-172.

Hu, Z.F. The Confirmatory Factor Analysis of Secondary School Teachers' Contextual Performance Structure in Mainland China / Z.F. Hu, Y.H. Jiang, Q.M. Li // *Psychology*. — 2015. — Vol. 6. — P. 1077-1085.

Humphrey, A. Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification / A. Humphrey // *The Psychologist-Manager Journal*. — 2012. — Vol. 15, № 4. — P. 247-268.

Ilies, R. Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis / R. Ilies, J. Nahrgang, F.P. Morgeson // *Journal of Applied Psychology*. — 2007. — Vol. 92, № 1. — P. 269-277.

Ilies, R. The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior / R. Ilies, B.A. Scott, T.A. Judge // *Academy of Management Journal*. — 2006. — Vol. 49, № 3. — P. 561-575.

Jackson, J.W. Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict / J.W. Jackson // *Self and Identity*. — 2002. — Vol. 1, № 1. — P. 11-33.

Jetten, J. Changing identity: Predicting adjustment to organizational restructure as a function of subgroup and superordinate identification / J. Jetten, A. O'Brien, N. Trindall // *British Journal of Social Psychology*. — 2002. — Vol. 41, № 2. — P. 281-297.

Jiao, C. Organizational citizenship behavior and role breadth: A meta-analytic and cross-cultural analysis / C. Jiao, D.A. Richards, R.D. Hackett // *Human Resource Management*. — 2013. — Vol. 52, № 5. — P. 697-714.

Johnson, M.D. Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior / M.D. Johnson, F.P. Morgeson, D.R. Hekman // *Journal of Organizational Behavior*. — 2012. — Vol. 33, № 8. — P. 1142-1167.

Judd, C.M. Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels / C.M. Judd, B. Park // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1988. — Vol. 54, № 5. — P. 778-788.

Kamdar, D. The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance / D. Kamdar, L. Van Dyne // *Journal of Applied Psychology*. — 2007. — Vol. 92, № 5. — P. 1286-1298.

Kark, R. The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency / R. Kark, B. Shamir, G. Chen // *Journal of Applied Psychology*. — 2003. — Vol. 88, № 2. — P. 246-255.

Kaya, Ş.D. Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey / Ş.D. Kaya, Y.Y. İleri, A. Yüceler // *Journal of Human Sciences*. — 2017. — Vol. 14, № 2. — P. 2014-2020.

Kellison, T.B. The work attitudes of millennials in collegiate recreational sports / T.B. Kellison, Yu. K. Kim, M.J. Magnusen // *Journal of Park and Recreation Administration*. — 2013. — Vol. 31, № 1. — P. 78-97.

Kenny, K. Understanding identity & organizations / K. Kenny, A. Whittle, H. Willmott. — London, England: SAGE, 2011. — 216 p.

King, B.G. Finding the organization in organizational theory: A metatheory of the organization as a social actor / B.G. King, T. Felin, D. A. Whetten // *Organization Science*. — 2010. — Vol. 21, № 1. — P. 290-305.

Krebs, D.L. (1991) Altruism and egoism: A false dichotomy? / D.L. Krebs // *Psychological Inquiry*. — 1991. — Vol. 2, № 2. — P. 137-138.

Kreiner, G.E. Evidence toward an expanded model of organizational identification / G.E. Kreiner, B.E. Ashforth // *Organizational Behavior*. — 2004. — Vol. 25, № 1. — P. 1-27.

Kuhn, T. Reengineering identity: A case study of multiplicity and duality in organizational identification / T. Kuhn, N. Nelson // *Management Communication Quarterly*. — 2002. — Vol. 16, № 1. — P. 5-38.

Kumar, K. Linking the 'big five' personality domains to organizational citizenship behavior / K. Kumar, A. Bakhshi, E. Rani // *International Journal of Psychological Studies*. — 2009. — Vol. 1, № 2. — P. 73-81.

Lam, L.W. Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification / L.W. Lam, Y. Liu, R. Loi // *Human Relations*. — 2016. — Vol. 69, № 2. — P. 345-367.

Leach, C.W. Group-level self-definition and self-Investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification / C.W. Leach, M. van Zomeren, S. Zebel [et al.] // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 2008. — Vol. 95, № 1. — P. 144-165.

Lee, E.-S. Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review / E.-S. Lee, T.-Y. Park, B. Koo // *Psychological Bulletin*. — 2015. — Vol. 141, № 5. — P. 1049-1080.

Lee, G.L. Personality and participative climate: Antecedents of distinct voice behaviors / G.L. Lee, J.M. Diefendorff, T.-Y. Kim, L. Bian // *Human Performance*. — 2014. — Vol. 27, № 1. — P. 25-43.

Lee, K. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions / K. Lee, N. J. Allen // *Journal of Applied Psychology*. — 2002. — Vol. 87, № 1. — P. 131-142.

LePine, J.A. Predicting voice behavior in work groups / J.A. LePine, L. Van Dyne // *Journal of Applied Psychology*. — 1998. — Vol. 83, № 6. — P. 853-868.

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.

LePine, J.A. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis / J.A. LePine, A. Erez, D.E. Johnson // *Journal of Applied Psychology*. — 2002. — Vol. 87, № 1. — P. 52-65.

Lester, S.W. The role of other orientation in organizational citizenship behavior / S.W. Lester, B.M. Meglino, M.A. Korsgaard // *Journal of Organizational Behavior*. — 2008. — Vol. 29, № 6. — P. 829-841.

Li, J. Leader-member exchange and leader identification: Comparison and integration / J. Li, S. Furst-Holloway, S.S. Masterson [et al.] // *Journal of Managerial Psychology*. — 2018. — Vol. 33, № 2. — P. 122-141.

Liang, J. A two-wave examination of the psychological antecedents of voice behavior / J. Liang, C. Farh, L. Farh // *Academy of Management Journal*. — 2012. — Vol. 55. — P. 71-92.

Lin, B. Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations / B. Lin, K.S. Law, J. Zhou // *Academy of Management Journal*. — 2017. — Vol. 60, № 1. — P. 156-177.

Lipponen, J. Subgroup identification, superordinate identification and intergroup bias between the subgroups / J. Lipponen, K. Helkama, M. Juslin // *Group Processes & Intergroup Relations*. — 2003. — Vol. 6, № 3. — P. 239-250.

Lord, R.G. Leadership, value, and subordinate self-concepts / R.G. Lord, D.J. Brown // *The Leadership Quarterly*. — 2001. — Vol. 12, № 2. — P. 133-152.

Lovell, S.E. Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? / S.E. Lovell, A.S. Kahn, J. Anton [et al.] // *Sex Roles*. — 1999. — Vol. 4, № 5-6. — P. 469-478.

Madjar, N. Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance / N. Madjar, E. Greenberg, Z. Chen // *Journal of Applied Psychology*. — 2011. — Vol. 96, № 4. — P. 730-743.

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.

Mael, F. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers / F. Mael, B.E. Ashforth // *Personnel Psychology*. — 1995. — Vol. 48, № 2. — P. 309-333.

Mahdioun, R. Explanation of organizational citizenship behavior with personality / R. Mahdioun, M. Ghahramani, A.R. Sharif // *Procedia Social and Behavioral Sciences*. — 2010. — Vol. 5. — P. 178-184.

Marcia, J.E. Identity and psychosocial development in adulthood / J.E. Marcia // *Identity: An International Journal of Theory and Research*. — 2002. — Vol. 2, № 1. — P. 7-28.

Marinova, S.V. Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors / S.V. Marinova, C. Peng, N. Lorinkovac [et al.] // *Journal of Vocational Behavior*. — 2015. — Vol. 88. — P. 104-120.

Marique, G. The relationship between workgroup identification and organizational identification: The moderating role of perceived similarities between targets / G. Marique, F. Stinglhamber, D. Desmette, E. Goldoni // *Journal of Management & Organization*. — 2014. — Vol. 20, № 4. — P. 485-507.

Martin, K.D. Institutional pressures and marketing ethics initiatives: The focal role of organizational identity / K.D. Martin, J.L. Johnson, J.J. French // *Journal of the Academy of Marketing Science*. — 2011. — Vol. 39, № 4. — P. 574-591.

Maynes, T.D. Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors /

T.D. Maynes, P.M. Podsakoff // *Journal of Applied Psychology*. — 2014. — Vol. 99, № 1. — P. 87-112.

Meyer, J.P. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model / J.P. Meyer, T.E. Becker, C. Vandenberghe // *Journal of Applied Psychology*. — 2004. — Vol. 89, № 6. — P. 991-1007.

Meyer, J. P. Social identities and commitments at work: Toward an integrative model / J.P. Meyer, T.E. Becker, R. van Dick // *Journal of Organizational Behavior*. — 2006. — Vol. 27, № 5. — P. 665-683.

Miao, Q. Transformational leadership and the work outcomes of Chinese migrant workers: The mediating effects of identification with leader / Q. Miao, A. Newman, P. Lamb // *Leadership*. — 2012. — Vol. 8, № 4. — P. 377-395.

Moorman, R.H. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior / R.H. Moorman, G.L. Blakely // *Journal of Organizational Behavior*. — 1995. — Vol. 16, № 2. — P. 127-142.

Moorman, R.H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? / R.H. Moorman // *Journal of Applied Psychology*. — 1991. — Vol. 76, № 6. — P. 845-855.

Morrison, E.W. Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice / E.W. Morrison, S.L. Wheeler-Smith, D. Kamdar // *Journal of Applied Psychology*. — 2011. — Vol. 96, № 1. — P. 183-191.

Morrison, E.W. Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change / E.W. Morrison, C.C. Phelps // *Academy of Management Journal*. — 1999. — Vol. 42, № 4. — P. 403-419.

Moscovici, S. The phenomenon of social representations / S. Moscovici // *Social representations* / Eds. R.M. Farr, S. Moscovici. — Cambridge: Cambridge University, 1984. — P. 3-69.

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.

Mowday, R.T. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter // *Journal of Vocational Behavior*. — 1979. — Vol. 14. — P. 224-247.

Munyon, T.P. Optimism and the nonlinear citizenship behavior-job satisfaction relationship in three studies / T.P. Munyon, W.A. Hochwarter, P.L. Perrewé,

G.R. Ferris // *Journal of Management*. — 2010. — Vol. 36, № 6. — P. 1505-1528.

Navis, C. How new market categories emerge: Temporal dynamics of legitimacy, identity, and entrepreneurship in satellite radio, 1990-2005 / C. Navis, M.A. Glynn // *Administrative Science Quarterly*. — 2010. — Vol. 55, № 3. — P. 439-471.

Neves, P.C. Organizational citizenship behavior in schools: Validation of a questionnaire / P.C. Neves, R. Paixão, M. Alarcão, A.D. Gomes // *The Spanish Journal of Psychology*. — 2014. — Vol. 17. — P. 1-24.

Ng, K.Y. Antecedents and consequences of helping behavior in work groups / K.Y. Ng, L. Van Dyne // *Group and Organization Management*. — 2005. — Vol. 30, № 5. — P. 514-540.

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

Oakes, P.J. Stereotyping and social reality / P.J. Oakes, S.A. Haslam, J.C. Turner. — Oxford: Blackwell, 1994. — 272 p.

Olkkonen, M.E. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes / M.E. Olkkonen, J. Lipponen // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. — 2006. — Vol. 100, № 2. — P. 202-215.

Organ, D.W. Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments / D.W. Organ // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. — 2018. — Vol. 80. — P. 295-306.

Organ, D.W. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior / D.W. Organ, K. Ryan // *Personnel Psychology*. — 1995. — Vol. 48, 4. — P. 755-802.

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

Organ, D.W. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences / D.W. Organ, Ph. M. Podsakoff, S.B. MacKenzie. — Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2006. — 360 p.

Organ, D.W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome / D.W. Organ. — Lexington, MA: Lexington Books, 1988. — 132 p.

Organ, D.W. The motivational basis of organizational citizenship behavior / D.W. Organ // *Research in organizational behavior* / Eds. B.M. Staw, L.L. Cummings. — Greenwich, CT: JAI Press, 1990. — Vol. 12. — P. 43-72.

Orth, M.S. Factors related to resistance and support of organizational change / M.S. Orth // *Doctoral Dissertation, Colorado State University, Dissertation Abstracts International*, 2002. — Vol. 63. — P. 26-35.

Ozer, M.A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance / M. Ozer // *Journal of Applied Psychology*. — 2011. — Vol. 96, № 6. — P. 1328-1336.

Patki. S.M. Big Five personality factors as predictors of organizational citizenship behavior: A complex interplay / S.M. Patki. S.C. Abhyankar // *The International Journal of Indian Psychology*. — 2016. — Vol. 3, № 2. — P. 136-146.

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. 111-132.

Pierce, J.R. Detrimental citizenship behaviour: A multilevel framework of antecedents and consequences / J.R. Pierce, H. Aguinis // *Management and Organisation Review*. — 2015. — Vol. 11, № 1. — P. 69-99.

Podsakoff N.P. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis / N.P. Podsakoff, S.W. Whiting, Ph. M. Podsakoff, B.D. Blume // *Journal of Applied Psychology*. — 2009. — Vol. 94, № 1. — P. 122-141.

Podsakoff, N.P. Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research / N.P. Podsakoff, Ph. M. Podsakoff, S.B. Mackenzie [et al.] // *Journal of Organizational Behavior*. — 2014. — Vol. 35, № 1. — P. 87-119.

Podsakoff, Ph. M. An examination of substitutes for leadership within a levels of analysis framework / Ph. M. Podsakoff, S.B. MacKenzie // *Leadership Quarterly*. — 1995. — Vol. 6. — P. 289-328.

Podsakoff, Ph. M. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research / Ph. M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, J.B. Paine, D.G. Bachrach // *Journal of Management*. — 2000. — Vol. 26, № 3. — P. 513-563.

Podsakoff, Ph. M. Transformational leader behaviors and their effects on trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors / Ph. M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, R.H. Moorman, R. Fetter // *Leadership Quarterly*. — 1990. — Vol. 1, № 2. — P. 107-142.

Porac, J.F. Competitive groups as cognitive communities: The case of Scottish knitwear manufacturers revisited / J.F. Porac, H. Thomas, C. Baden-Fuller // *Journal of Management Studies*. — 2011. — Vol. 48, № 3. — P. 646-664.

Pratt, M.G. Disentangling collective identity / M.G. Pratt // *Research on managing groups and teams* / Eds. J.T. Polzer, E. Mannix, M.A. Neale. — Greenwich, CT: JAI, 2003. — Vol. 5. — P. 161-188.

Pratt, M.G. Rethinking identity construction processes in organizations: Three questions to consider / M.G. Pratt // *Constructing Identity in and around Organizations* / Eds. M. Schultz, S. Maguire, A. Langley, H. Tsoukas. — Oxford, UK: Oxford Univ. Press, 2012. — P. 21-49.

Pratt, M.G. To be or not to be: Central questions in organizational identification / M.G. Pratt // *Identity in organizations: Building theory through conversation* / Eds. D.A. Whetten, P.C. Godfrey. — Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. — P. 171-207.

Ravasi, D. Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture / D. Ravasi, M.J. Schultz // *Academy of Management Journal*. — 2006. — Vol. 49, № 3. — P. 433-458.

Ravasi, D. Strategies of alignment: Organizational identity management and strategic change at Bang & Olufsen / D. Ravasi, N. Phillips // *Strategic Organization*. — 2011. — Vol. 9, № 2. — P. 103-135.

Rayan, B.A. Organizational citizenship behavior among montfortian teachers: A cross national comparative study in Asia / B.A. Rayan, J.P. Wong, J. Kulandairaj // *Journal of Social Sciences & Humanities*. — 2017. — Vol. 7, № 4. — P. 169-186.

Restubog, S.L.D. Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour: Insights from the group value model / S.L.D. Restubog, M.J. Hornsey, P. Bordia, S.R. Esposito // *Journal of Management Studies*. — 2008. — Vol. 45, № 8. — P. 1377-1400.

Riantoputra, C.D. Know thyself: Examining factors that influence the activation of organizational identity concepts in top managers' minds / C.D. Riantoputra // *Group & Organization Management*. — 2010. — Vol. 35, № 1. — P. 8-38.

Riketta, M. Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification / M. Riketta, R. van Dick, D.M. Rousseau // *Zeitschrift für Personalpsychologie*. — 2006. — Vol. 5, № 3. — P. 85-93.

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.

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

Riordan, C.M. Defining and measuring employee's identification with their work groups / C.M. Riordan, E.W. Weatherly // *Educational and Psychological Measurement*. — 1999. — Vol. 9, № 2. — P. 310-324.

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.

Salamon, S.D. OCB as a handicap: An evolutionary psychological perspective / S.D. Salamon, Y. Deutsch // *Journal of Organizational Behavior*. — 2006. — Vol. 27, № 2. — P. 185-199.

Schnake, M. Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research / M. Schnake, M.P. Dumler // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2003. — Vol. 76, № 3. — P. 283-301.

Schuh, S.C. Leader and follower organizational identification: The mediating role of leader behaviour and implications for follower OCB / S.C. Schuh, X. Zhang, N.W. Egold [et al.] // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2012. — Vol. 85, № 2. — P. 421-432.

Schuh, S.C. Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification affects organizational citizenship behaviors / S.C. Schuh, N. van Quaquebeke, A. Göritz [et al.] // *Human Relations*. — 2016. — Vol. 69, № 12. — P. 2224-2249.

Scott, C.R. Development of a structural model of identification in the organization / C.R. Scott, S.R. Corman, G. Cheney // *Communication Theory*. — 1998. — Vol. 8, № 3. — P. 298-336.

Sedikides, C. Individual self, relational self, and collective self: Partners, opponents, or strangers? / C. Sedikides, M.B. Brewer // *Individual self, relational*

self, collective self / Eds. C. Sedikides, M.B. Brewer. — Philadelphia: Psychology Press, 2001. — P. 1-6.

Seppälä, T. Change-oriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power / T. Seppälä, J. Lipponen, A. Bardi, A.-M. Pirttilä-Backman // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2012. — Vol. 85, № 1. — P. 136-155.

Settoon, R.P. Relational quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior / R.P. Settoon, K.W. Mossholder // *Journal of Applied Psychology*. — 2002. — Vol. 87, № 2. — P. 255-267.

Shamir, B. Calculations, values and identities: The sources of collectivistic work motivation / B. Shamir // *Human Relations*. — 1990. — Vol. 43. — P. 313-332.

Shamir, B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory / B. Shamir, R.J. House, M.B. Arthur // *Organization Science*. — 1993. — Vol. 4, № 4. — P. 577-594.

Shih, C.-T. The social dilemma perspective on psychological contract fulfilment and organizational citizenship behaviour / C.-T. Shih, S. Chen // *Management and Organization Review*. — 2010. — Vol. 7, № 1. — P. 125-151.

Sidorenkov, A.V. Dimensions of identification in the workgroup and employees' contributions to collaborative activities / A.V. Sidorenkov, E.S. Salnikova, D.V. Vorontsov, A.A. Klimov // *SAGE Open*. — 2020. — Vol. 10, № 4. — P. 1-14.

Sluss, D.M. How relational and organizational identification converge: Processes and conditions / D.M. Sluss, B.E. Ashforth // *Organization Science*. — 2008. — Vol. 19, № 6. — P. 807-823.

Sluss, D.M. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships / D.M. Sluss, B.E. Ashforth // *Academy of Management Review*. — 2007. — Vol. 32, №1. — P. 9-32.

Smith, C.A. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents / C.A. Smith, D.W. Organ, J. . Near // *Journal of Applied Psychology*. — 1983. — Vol. 68, № 4. — P. 653-663.

Snell, R.S. Differentiating good soldiers from good actors / R.S. Snell, Y.L. Wong // *Journal of Management Studies*. — 2007. — Vol. 44, № 6. — P. 883-909.

Spitzmuller, M. Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network / M. Spitzmuller, L. Van Dyne, R. Ilies // *The SAGE handbook of organizational behavior*. — 2008. — Vol. 1. — P. 106-123.

Staufenbiel, T. Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstrumentes [Organizational citizenship behavior: Development and first validation of a measure] / T. Staufenbiel, C. Hartz // *Diagnostica*. — 2000. — Vol. 46, № 2. — P. 73-83.

Stimpert, J.L.L. Organizational identity within the strategic management conversation / J.L.L. Stimpert, L.T. Gustafson, Y. Sarason // *Identity in organizations, building theory through conversations* / Eds. D.A. Whetten, P.C. Godfrey. — Thousand Oaks, CA: SAGE, 1998. — P. 83-98.

Straw, B.M. Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables / B.M. Straw // *Annual review of psychology* / Eds. M.R. Rosenzweig, L.W. Porter. — Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc., 1984. — Vol. 35. — P. 627-666.

Sveningsson, S. Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle / S. Sveningsson, M. Alvesson // *Human Relations*. — 2003. — Vol. 56, № 10. — P. 1163-1193.

Swann, W.B.Jr. Self-verification: The search for coherence / W.B.Jr. Swann, P.J. Rentfrow, J.S. Guinn // *Handbook of Self and Identity* / Eds. M.R. Leary, J.P. Tangney. — New York: Guilford Press, 2003. — P. 367-83.

Tajfel, H. An integrative theory of intergroup conflict / H. Tajfel, J.C. Turner // *The social psychology of intergroup relations* / Eds. W.G. Austin, S. Worchel. — Monterey, CA: Brooks-Cole, 1979. — P. 33-47.

Tajfel, H. Social categorization, social identity, and social comparison / H. Tajfel // *Differentiation between social groups* / Ed. H. Tajfel. — New York: Academic Press, 1978a. — P. 61-76.

Tajfel, H. The achievement of group differentiation / H. Tajfel // *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* / Ed. H. Tajfel. — London: Academic Press, 1978b. — P. 77-98.

Tajfel, H. The social identity theory of intergroup behavior / H. Tajfel, J.C. Turner // *Psychology of intergroup relations* / Eds. S. Worchel, W.G. Austin. — [2nd ed.]. — Chicago, IL: Nelson-Hall, 1986. — P. 7-24.

Turner, J.C. Rediscovering the social group: A self-categorization theory / J.C. Turner, M.A. Hogg, P.J. Oakes [et al.]. — Oxford, UK: Blackwell, 1987.

Turner, J.C. Self and collective: Cognition and social context / J.C. Turner, P.J. Oakes, S.A. Haslam, C.A. McGarty // *Personality and Social Psychology Bulletin*. — 1994. — Vol. 20, № 5. — P. 454-463.

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

Turner, J. C. Some current issues in research on social identity and self-categorization theories / J.C. Turner // *Social identity: Context, commitment, content* / Eds. N. Ellemers, R. Spears, B. Doosje. — Oxford, UK: Blackwell, 1999. — P. 6-34.

Turner, J.C. Towards a cognitive redefinition of the social group / J.C. Turner // *Social Identity and Intergroup Relations* / Ed. H. Tajfel. — Cambridge: Cambridge University Press, 1982. — P. 15-40.

Uzun, T.A Study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools / T. Uzun // *European Journal of Educational Research*. — 2018. — Vol. 7, № 3. — P. 501-511.

van der Borgh, M. Why helping coworkers does not always make you poor: The contingent role of common and unique position within the sales team / M. van der Borgh, A. de Jong, E.J. Nijssen // *Industrial Marketing Management*. — 2019. — Vol. 77. — P. 23-40.

van Dick, R. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior / R. van Dick, D. van Knippenberg, R. Kerschreiter [et al.] // *Journal of Vocational Behavior*. — 2008. — Vol. 72, № 3. — P. 388-399.

van Dick, R. Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and behaviour / R. van Dick, G. Hirst, M.W. Grojean, J. Wieseke // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2007. — Vol. 80, № 1. — P. 133-150.

van Dick, R. Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates / R. van Dick, U. Wagner // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. — 2002. — Vol. 11, №2. — P. 129-149.

van Dick, R. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? / R. van Dick, U. Wagner, J. Stellmacher,

O. Christ // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2004. — Vol. 77, № 2. — P. 171-191.

Van Dyne, L. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs / L. Van Dyne, S. Ang, I. Botero // *Journal of Management Studies*. — 2003. — Vol. 40, № 6. — P. 1359-1392.

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* / Eds. L.L. Cummings, B.M. Staw. — Greenwich, CT: JAI Press, 1995. — Vol. 17. — P. 215-285.

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.

Van Dyne, L. It's who I am: role identity and organizational citizenship behavior of volunteers / L. Van Dyne, S.M. Farmer // *Handbook of organizational citizenship behavior* / Ed. D.L. Turnipseed. — New York: Nova Science Publishers, 2004. — P. 181-207.

Van Dyne, L. Job creep: A reactance theory perspective on organizational citizenship behavior as overfulfillment of obligations / L. Van Dyne, J.B. Ellis // *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives* / Eds. J.A.M. Coyle-Shapiro [et al.]. — Oxford: Oxford University Press, 2004. — P. 181-205.

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. 47, № 4. — P. 765-802.

van Knippenberg, D. Foci and correlates of organizational identification / D. van Knippenberg, E.C.M. van Schie // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2000. — Vol. 73, № 2. — P. 137-147.

Van Maanen, J. Identity work and control in occupational communities / J. Van Maanen // *Organizational Control* / Eds. S. B. Sitkin [et al.]. — Cambridge, UK: Cambridge Univ, 2010. — P. 111-166.

Van Scotter, J.R. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance / J.R. Van Scotter, S.J. Motowidlo // *Journal of Applied Psychology*. — 1996. — Vol. 81, № 5. — P. 525-531.

Verčič, T.A. Internal communication: Definition, parameters, and the future / T.A. Verčič, D. Verčič, K. Sriramesh // *Public Relations Review*. — 2012. — Vol. 38, № 2. — P. 223-230.

Vignoles, V.L. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction / V.L. Vignoles, C. Regalia, C. Manzi [et al.] // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 2006. — Vol. 90, № 2. — P. 308-33.

Vigoda-Gadot, E. Compulsory citizenship behavior in organizations: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome / E. Vigoda-Gadot // *Journal for the Theory of Social Behavior*. — 2006. — Vol. 36, № 1. — P. 77-93.

Vigoda-Gadot, E. Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation / E. Vigoda-Gadot, I. Beeri, T. Birman-Shemesh, A. Somech // *Educational Administration Quarterly*. — 2007. — Vol. 43, № 4. — P. 462-493.

Vigoda-Gadot, E. Leadership style, organizational politics, and employees' performance / E. Vigoda-Gadot // *Personnel Review*. — 2007. — Vol. 36, № 5. — P. 661-683.

Vora, D.A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise / D. Vora, T. Kostova // *Journal of Organizational Behaviour*. — 2007. — Vol. 28, № 3. — P. 327-350.

Wang, H. Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior / H. Wang, K.S. Law, R.D. Hackett [et al.] // *Academy of Management Journal*. — 2005. — Vol. 48, № 3. — P. 420-432.

Wang, P. Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate / P. Wang, J.C. Rode // *Human Relations*. — 2010. — Vol. 63, № 8. — P. 1105-1128.

Wang, T. The mediating effects of organizational and supervisor identification for interactional justice / T. Wang, H. Jiang // *Public Personnel Management*. — 2015. — Vol. 44, № 4. — P. 523-542.

Wang, Z. Transformational leadership and employee voice: An affective perspective / Z. Wang, S. Xu, Y. Sun, Y. Liu // *Frontiers of Business: Research in China*. — 2019. — Vol. 13, № 2. — P. 1-14.

Wegge, J. Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work / J. Wegge, R. van Dick, G.K. Fisher [et al.] // *Work & Stress*. — 2006. — Vol. 20, № 1. — P. 60-83.

Weick, K.E. The social psychology of organizing / K.E. Weick. — [2nd ed.]. — Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, 1979. — 294 p.

Whetten, D.A. A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation / D.A. Whetten, A. Mackey // *Business & Society*. — 2002. — Vol. 41, № 4. — P. 393-414.

Wilkins, S. The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions / S. Wilkins, M.M. Butt, C.A. Annabi // *Journal of Higher Education Policy and Management*. — 2018. — Vol. 40, № 1. — P. 48-66.

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.

Wu, W. Different identifications cause different types of voice: A role identity approach to the relations between organizational socialization and voice / W. Wu, F. Tang, X. Dong, C. Liu // *Asia Pacific Journal of Management*. — 2015. — Vol. 32, № 1. — P. 251-287.

Zhang, Y. Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification / Y. Zhang, C.C. Chen // *Leadership Quarterly*. — 2013. — Vol. 24, № 4. — P. 534-543.

Zhao, C. An identification perspective of servant leadership's effects / C. Zhao, Y. Liu, Z. Gao // *Journal of Managerial Psychology*. — 2016. — Vol. 31, № 5. — P. 898-913.

Zhao, H.D. Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice / H.D. Zhao, Z.L. Peng, H.-K. Chen // *The Journal of Psychology*. — 2014. — Vol. 148, № 2. — P. 177-196.

Научное издание

СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович

Корректор А.А. Ромашова
Компьютерная верстка Л.А. Гришина
Дизайн обложки О.Е. Ездакова

Подписано в печать 25.06.2021.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Объем 12,5 печ. л.
Тираж 500 экз. Заказ № 7852.

Издательство ООО «МиниТайп».
344007, г. Ростов-на-Дону, Серафимовича 53/60
тел. (опт.) (863) 282-63-63, 299-91-97.

Отпечатано в типографии ООО «Диапазон-Плюс».
344090, г. Ростов-на-Дону, пер. Островского, 124.

