

УДК 316.6

СВЯЗЬ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ГРАЖДАНСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ОБЗОР ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ¹⁾

© 2021 г. А. В. Сидоренков^{1,*}, Е. Ф. Бороховский^{2,**}, Д. В. Воронцов^{1,***}

¹Южный федеральный университет;

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, д. 105/42, Россия.

²Университет Конкордия;

НЗГ 1М8, г. Монреаль (Квебек), бул. де Мезоннёв, д. 1455, Канада.

*Доктор психологических наук, профессор, и.о. заведующего кафедрой психологии управления и юридической психологии.

E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru

**PhD, профессор департамента образования, руководитель проектов систематических обзоров исследовательского центра обучения и эффективности когнитивных процессов (CSLP).

E-mail: eborokhovski@education.concordia.ca

***Кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой социальной психологии.

E-mail: dmvorontsov@sfnu.ru

Поступила 15.10.2018

Аннотация. Проведен обзор публикаций, в которых изучалась связь между идентификацией и гражданским поведением работников в организации. Сопоставлены результаты 96 исследований в 81 работах, опубликованных с 1995-го по апрель 2019 г. Учитывались персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная идентификации работников. В приведенных исследованиях организационное гражданское поведение либо фиксировалось как обобщенный конструкт, либо учитывались его определенные проявления, которые распределялись по пяти категориям в соответствии с предложенной авторами систематизацией. По результатам обзора выделено 149 корреляционных связей между идентификацией и организационным гражданским поведением работников, подавляющее большинство которых были положительными. В 112 исследованиях предиктором гражданского поведения выступала организационная идентичность, в 20 — групповая, в 11 — межличностная (из них в 6 — идентификация с коллегами и в 5 — идентификация с руководителем), в 3 — отдельно суборганизационная и микрогрупповая идентичность. Связь персональной идентичности с гражданским поведением не обнаружена ни в одном исследовании. В значительной части работ организационное гражданское поведение измерялось как обобщенный конструкт, хотя в литературе насчитывается более 40 измерений (проявлений) такого поведения. В остальных исследованиях преимущественно рассматривались измерения гражданского поведения, относящиеся к направленности на деятельность организации (подразделения, группы) и направленности на других людей, и редко — к направленности на собственную деятельность, общение и соблюдение организационных правил. В единичных работах изучались интерактивные эффекты разных идентификаций относительно организационного гражданского поведения и вклад разных компонентов (например, когнитивного и аффективного) идентификаций в соответствующее поведение. Обсуждены результаты и отмечены пробелы в изучении данной проблемы.

Ключевые слова: персональная идентичность, межличностная идентификация, микрогрупповая идентификация, групповая идентификация, суборганизационная идентификация, организационная идентификация, организационное гражданское поведение.

DOI: 10.31857/S020595920013339-8

¹⁾ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00393 “Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ”.

Исследователи обращают внимание на идентификацию сотрудников в организации (например, идентификацию с организацией и группой), так как она обуславливает их ролевое и экстраролевое поведение [10; 18]. В этом исследовании затрагиваются самоидентификация работников (персональная идентичность) и их идентификация с другим субъектом — индивидом (межличностная идентификация), неформальной подгруппой в малой группе (микрорупповая идентификация), малой группой, например отделом, бригадой (групповая идентификация), структурным подразделением, например управлением, департаментом (суборганизационная идентификация) и организацией в целом (организационная идентификация). Перечисленные идентификации мы объединяем понятием “уровни идентификации”. Мы не рассматриваем идентификации, которые фокусируются на объектах иного порядка, например профессиональную, карьерную и реляционную.

Идентификацию часто понимают как одномерный конструкт. Однако, по мнению некоторых специалистов, она представляет собой сложное явление, включающее когнитивный, аффективный, оценочный и поведенческий компоненты [26]. Такое видение распространяется, как правило, на организационную и групповую идентификации. Можно предположить, что и другие идентификации тоже имеют соответствующие компоненты.

Среди форм просоциального поведения сотрудников в организации часто упоминаются организационное гражданское поведение [14], экстраролевое поведение [27], контекстное выполнение [4] и организационная спонтанность [7]. Конструкты, отображающие эти формы поведения, пересекаются между собой, и до конца не решен вопрос об их отличительных признаках [17]. Поэтому понятие “организационное гражданское поведение” (ОГП) мы будем использовать в широком значении, включая все указанные формы просоциального поведения работников в организации. К началу 2000 г. было выделено около 30 конкретных проявлений (измерений) ОГП [17], а в настоящее время их насчитывается уже более 40, например, альтруизм, добросовестность, принятие и соблюдение организационных правил. В связи со значительным количеством и разнообразием форм очевидна необходимость систематизации ОГП. В рамках первой типологии выделяют две формы: 1) ОГП-И — адресованное другим индивидам: коллегам, руководителю (например, альтруизм, оказание помощи, персональная поддержка); 2) ОГП-О — направленное на организацию (гражданская активность, продвижение интересов организации) [28]. Вторая

типология также включает две формы: ОГП-П — ориентированное на принадлежность (например, помогающее поведение), и ОГП-В — ориентированное на вызов (высказывание мнений) [27]. Эти типологии пересекаются между собой по ряду измерений [15]. Например, высказывание предложений относится к поведению, как направленному на организацию, так и к ориентированному на вызов. Первая типология является избыточно широкой, так как в одной категории оказываются измерения ОГП разного содержания (например, альтруизм и поддержание мира). Вторая же, наоборот, имеет чрезмерно узкие рамки, потому что некоторые проявления ОГП невозможно отнести ни к одному типу (например, преданность делу, персональное усердие).

Еще одна систематизация измерений ОГП [3] учитывает более широкий спектр объектов/предметов, на которые они направлены, и особенности последствий ОГП:

1. Направленность на собственную деятельность (способствует более высокой производительности и качеству индивидуальной деятельности): добросовестность, персональное усердие, спортивный дух, добровольное выполнение заданий и др.;

2. Направленность на других людей (способствует активности и эффективности деятельности других работников): альтруизм, помогающее поведение, персональная поддержка, поддержка (достижений и профессионального развития) коллег, побуждение коллег к активному участию и др.;

3. Направленность на отношения и коммуникацию (способствует поддержанию позитивных отношений и взаимодействий): предупредительность, межличностная гармония, поддержание мира и миротворчество;

4. Направленность на деятельность организации (способствует интересам и развитию организации, подразделения и/или группы): гражданское участие, принятие ответственности, высказывание предложений (мнений), одобрение, поддержка и защита организационных целей, продвижение интересов организации, продвижение имиджа компании и др.;

5. Направленность на соблюдение организационных требований, правил и стандартов (способствует стабильности функционирования организации): покладистость, принятие и соблюдение организационных правил, генерализованное следование стандартам поведения, содержание в чистоте рабочего места и др.

Увидеть особенности связей между идентификациями и ОГП работников можно в информационно-

аналитических обзорах и метааналитических исследованиях. По данному вопросу есть только одна обзорная публикация и два метаанализа. В обзоре очень кратко рассматриваются разные antecedentes ОПП, включая организационную идентификацию [1]. В одном метаанализе оценивалась связь организационной идентификации с некоторыми демографическими характеристиками, аттитюдами, поведением и контекстными переменными на данных из 96 независимых выборок [18]. Однако не понятно, какое количество корреляций между организационной идентификацией и экстраролевым поведением было проанализировано. В этой работе выявлена значимо положительная связь организационной идентификации с экстраролевым поведением. В другом метааналитическом исследовании (наряду со связями идентификации с иными параметрами) проанализированы 72 корреляции “организационная идентификация — экстраролевое поведение”, извлеченные из 34 статей [10]. В нем рассматривались связи идентификации с некоторыми аттитюдами, экстраролевым и ролевым поведением, но указанное количество корреляций относится только к связи между интересующими нас переменными. Обнаружена значимо положительная связь между организационной идентификацией и ролевым поведением, что совпадает с полученным в предыдущем исследовании результатом.

В представленных метаанализах есть несколько важных ограничений. Во-первых, во внимание принималась организационная идентификация, но не рассматривались иные идентификации, например групповая. Не ясно, как часто в отобранных для анализа публикациях оценивались компоненты идентификации (например, когнитивный и аффективный) и каков их вклад в связь идентификации с ОПП.

Во-вторых, в обоих метаанализах ОПП рассматривалось как одномерный конструкт, а в одном из них — и в контексте общей типологии, предполагающей деление гражданского поведения на ОПП-И и ОПП-О. Однако было бы важно посмотреть на связи с использованием более дифференцированной классификации ОПП, например в соответствии с предложенной выше, выделяющей пять категорий.

В-третьих, в анализ включались не только трудовые, но и студенческие, волонтерские и иные выборки. Очевидно, что они заметно отличаются между собой, а потому могут различаться и величины связей между идентификацией и поведением.

В-четвертых, в метаанализах подробно не рассматривались методы оценки идентификаций

и ОПП, которые использовались в отобранных эмпирических исследованиях.

Цель исследования: провести отбор и обзор эмпирических исследований связи между идентификацией и гражданским поведением работников в организации с учетом уровней и компонентов идентификации, с одной стороны, и разных категорий проявлений гражданского поведения, с другой.

МЕТОДИКА

Поиск литературы. Мы использовали две стратегии для обнаружения релевантных статей на английском и русском языках, опубликованных с 1995-го по конец апреля 2019 г. Во-первых, поиск производился в базах данных Academic Search Complete (EBSCO), Business Source Complete (EBSCO) и PsycINFO & PsycArticles (APA PsycNET). Было обнаружено 1143 зарубежные работы. После обращения к другим источникам и спискам литературы из двух вышеуказанных метааналитических публикаций список пополнился еще 61 публикацией. Во-вторых, поиск осуществлялся в Elibrary.ru. Было просмотрено 44 русскоязычных журнала по психологии и 9 по смежным направлениям, изданные в период с 2000 по конец мая 2019 г. В общей сложности на первом этапе было рассмотрено 75 публикаций.

Критерии отбора публикаций. Отбор публикаций осуществлялся на основе определенных требований, предъявляемых к жанру публикации, исследованным идентификациям и ОПП, выборке и методам исследования и проходил в два этапа — на уровне аннотаций и полнотекстовых документов.

Исследование должно было быть эмпирическим, иметь сведения о корреляции между персональной, межличностной, микрогрупповой, групповой, суборганизационной и/или организационной идентификацией, с одной стороны, и формами или измерениями ОПП, с другой. Не рассматривались исследования неэтичного просоциального (гражданского) поведения. Также не учитывались работы, в которых рассматривалось обязательное гражданское поведение, нормативное или ограниченное правилами ОПП. Первые два отображают навязываемое извне работникам гражданское поведение (в отличие от самодетерминации ОПП как одного из его ключевых признаков), а третье пересекается с выполняемой работой и трудовыми обязанностями.

Выборка должна была включать работников государственных и коммерческих организаций (высшие учебные заведения, школы, медицинские

клиники, административные учреждения, армия, компании, предприятия и т.п.). Отсеивались исследования, проводившиеся среди волонтеров, студентов, спортсменов, болельщиков и т.п.

Отбирались только публикации, в которых использовались количественные методы исследования. Не включались в анализ работы, в которых применялись опросники, чья валидность вызывала сомнение по определенным признакам.

В случае пролонгированных исследований одной и той же выборки (например, связанных с экспериментальным воздействием) во внимание принимались результаты первого замера.

После применения всех критериев включения мы получили набор исходных данных — 149 корреляций “идентификация — организационное гражданское поведение” из 96 исследований в 81 публикации. Общая численность участников исследований была 26 963.

Обработка данных. Работа с отобранными публикациями велась с использованием частотного анализа и контент-анализа по следующим позициям: сфера деятельности участников, методы исследования идентификации гражданского поведения, связь между идентификациями и гражданским поведением. В последнем случае по возможности производилась категоризация измерений ОГП (направленность на собственную деятельность, направленность на других людей, направленность на отношения и коммуникацию, направленность на деятельность организации и направленность на соблюдение организационных правил). Если в исследовании оценивались конкретные проявления ОГП (например, помогающее поведение), то они однозначно относились к соответствующей категории. Когда в описании шкалы ОГП рассматривалось как одномерный конструкт или его разновидность, например ОГП-И и/или ОГП-О, то мы просматривали пункты инструментария. Если содержание всех пунктов соотносилось с определенной категорией ОГП, то фиксировалась данная категория. В противном случае отмечалось ОГП как обобщенный конструкт.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Сфера деятельности участников исследований. Сфера услуг и торговли (38.6% исследований), образование — учреждения дошкольного, среднего и высшего образования (26.1%), производство продукции (12.5%), проектно-исследовательская деятельность (1%) и государственная служба (1%). В 20.8% исследований были смешанные выборки,

например, сотрудники научно-исследовательских институтов, IT-компаний и компаний, производящих электронику, осуществляющих торговую деятельность, представляющих сферу услуг.

Методы исследования идентичностей и гражданского поведения. По совокупности всех исследований обнаружено 30 методик, которые использовались для изучения идентификации работников. Организационная и групповая идентификации чаще (55 исследований) измерялись посредством шкалы Ф. Маела и Б. Эшфорта [12], реже (14) — шкалы Р. Ван Дика с коллегами [26], остальными методиками — в 1–3 исследованиях. Практически все методики относятся к вербальным шкалам, за исключением исследования, где применялась графическая шкала идентификации [22].

Спектр методик изучения ОГП в анализируемой литературе оказался значительно шире и включал 49 опросников. Чаще (12 исследований) применялась шкала Т. Штауфенбиля и С. Харца [23], но в основном за счет одной публикации, в которой было представлено большое количество исследований разных выборок. Реже использовались шкала Р.М. Подсакова и др. (9) [16] и шкала К. Ли и Н.Дж. Аллен (8) [11]. В 67 исследованиях оценка ОГП производилась на основе самоотчетов участников, в 28 — руководителями и в 3 — коллегами по работе. Два исследования сочетали самоотчеты работников и оценки супервизоров. В большинстве исследований опросники измеряли ОГП как одномерный конструкт [8], заметно реже использовались инструменты, основанные на дифференциации разновидностей ОГП, таких как ОГП-И и/или ОГП-О [6], ориентированное на вызов поведение [21], и редко применялись шкалы или субшкалы, предназначенные для изучения конкретных проявлений ОГП, например добросовестности, спортивного духа, оказания помощи и гражданской активности [9]. Судя по пунктам опросников, в подавляющем большинстве исследований ОГП оценивалось в организации в целом, так как в них четко не выделены поведения в контексте группы или подразделения. В частности, из 20 связей групповой идентификации только в семи было представлено ОГП, измеренное на уровне группы.

Исследователи использовали либо оригинальные версии методик идентификации гражданского поведения, либо модифицированные (например, сокращенные по количеству пунктов или две методики, объединенные в одну), либо адаптированные на другой язык.

Связь между идентификацией и гражданским поведением. В табл. 1 видно, что подавляющее большинство связей статистически значимо (131, из них

129 — положительные и 2 — отрицательные). Средневзвешенный показатель степени ассоциации (величина эффекта, выраженная в форме коэффициента корреляции и рассчитанная в рамках случайной аналитической модели) между идентификацией работников и их ОГП (по совокупности всех уровней идентификации и измерений гражданского поведения) выглядит следующим образом: $r^+ = 0.318$ ($k = 149$), $p < 0.001$. То есть обнаружена статистически значимая положительная связь. Распределение индивидуальных коэффициентов корреляции было статистически значимо неоднородным: $Q_{\text{Total}} = 750.13$, $p < 0.001$, $F^2 = 80.27$ и, соответственно, требующим объяснения с точки зрения возможного систематического влияния некоторых факторов. Мы планируем подготовить и представить результаты метаанализа в полном объеме, включая исследование модулирующих переменных, и их обсуждение в отдельной публикации.

Из 149 корреляций в 112 предиктором ОГП была организационная идентификация, 20 — групповая, 11 — межличностная (из них 6 — идентификация с коллегами и 5 — с руководителем), 3 — отдельно суборганизационная и микрогрупповая. Причем микрогрупповая идентификация рассматривалась только в одном исследовании [2]. Ни в одной работе не изучалась связь персональной идентичности с ОГП.

Также отметим ограниченное количество исследований связи идентификаций по отдельным их компонентам с ОГП. Так, в двух публикациях шкалы организационной и групповой идентификации включали пункты для измерения отдельно когнитивного, аффективного, оценочного и поведенческого компонентов, но в анализе связей использовались исключительно интегральные показатели этих идентификаций [5; 26]. В одной из них были показаны только две связи: между когнитивной и аффективной организационной идентификацией, с одной стороны, и спортивным духом,

с другой [26]. В другой работе исследованы связи групповой, микрогрупповой и межличностной идентификаций по трем компонентам — когнитивному, аффективному и поведенческому — с вкладом работников в групповую деятельность [2].

В 40.3% связей ОГП определялось как обобщенный конструкт, без возможности его отнесения к определенной категории, а в 19% оценивались его типы — ОГП-И, ОГП-О и/или ОГП-В. Из пяти выделенных нами категорий чаще рассматривались измерения ОГП, относящиеся к направленности на деятельность организации (подразделение, группу) (41 связь) и направленности на других людей (28).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

1. Обнаружено очень мало исследований суборганизационной и микрогрупповой идентификаций, и не выявлено ни одного исследования персональной идентичности как предиктора ОГП. Вместе с тем они могут оказывать действие на ОГП в целом или его отдельные измерения. Так, выявлена значимая положительная связь суборганизационной идентификации с ОГП на уровне подразделения [13], микрогрупповой идентификации — с вкладом в групповую деятельность [2].

Среди отобранных публикаций оказалось лишь одно исследование интерактивных эффектов разных идентификаций относительно ОГП [25]. Следовательно, надо изучить не только эффекты каждой идентификации в отдельности, но также роль соразмерностей и интеракции определенных идентификаций в проявлении ОГП. Два исследования выявили косвенную связь, в которой были представлены одинаковые идентификации разных категорий работников. Оказалось, что связь между организационной идентификацией руководителя и ОГП подчиненных опосредована организационной идентификацией последних [20; 24].

Таблица 1. Идентификации категории измерений гражданского поведения (количество линейных связей)

Уровни идентификации	Категории измерений ОГП					ОГП
	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. НСД — направленность на собственную деятельность; НДЛ — направленность на других людей; НОК — направленность на отношения и коммуникацию; НДО — направленность на деятельность организации (подразделения, группы); НСП — направленность на соблюдение организационных правил и требований; ОГП — обобщенное организационное гражданское поведение. В скобках перед чертой — количество значимых положительных связей, за чертой — значимых отрицательных связей.

Однако не исключена иная тенденция, когда организационная, суборганизационная или групповая идентификация руководителя влияет на соответствующую идентификацию подчиненных, что, в свою очередь, может отразиться на их ОГП. Поэтому в дальнейшем надо изучать проявление таких косвенных эффектов на уровне одной и той же идентификации.

2. В значительной части исследований ОГП измерялось как обобщенный конструкт или оценивались его разновидности, например ОГП-И и ОГП-О. Однако в литературе выделен широкий спектр конкретных проявлений (измерений) ОГП, многие из которых существенно отличаются друг от друга. Напрашивается мысль, что одна и та же идентификация может иметь отличающиеся эффекты относительно разных измерений (проявлений) ОГП.

Во многих исследованиях ОГП измерялось на основе самоотчетов работников, что может вести к искажениям результатов. Вероятно, что многие сотрудники склонны представлять себя в социально одобряемом свете, а значит, давать себе более высокие оценки. Как следствие, в этом случае может фиксироваться более высокая связь между идентификацией и ОГП, чем в случае использования метода экспертных оценок, что подтверждается в одном из метаанализов [10]. Поэтому целесообразно оценивать ОГП на основе экспертных оценок, даваемых коллегами или руководителями. В этом случае тоже трудно избежать субъективности, но оценки окажутся более независимыми. Принято считать, что оценку внешне наблюдаемого поведения индивида, особенно с социально желательным содержанием, предпочтительнее осуществлять посредством “внешних наблюдателей”. Но здесь возникает вопрос корректности сравнения результатов исследований, в одних из которых ОГП измеряется на основе самоотчетов, а в других — экспертных оценок, даваемых коллегами или руководителями.

3. В подавляющем большинстве исследований ОГП оценивалось в контексте организации в целом. Очевидно, что ОГП и многие его измерения (например, помогающее поведение, высказывание предложений) в разной мере будут проявляться на уровне неформальной подгруппы, малой группы (например, отдела), структурного подразделения (управления) и организации (компании). Это в значительной степени обусловлено степенью выраженности определенных идентификаций работников. В метаанализе исследований коррелятов привязанности (идентификации и приверженности) было обнаружено, что групповая привязанность коррелировала более сильно с экстраролевым поведением

на уровне рабочей группы, чем организационная привязанность [19]. С другой стороны, групповая привязанность по сравнению с организационной слабее коррелировала с экстраролевым поведением в организационном контексте. Следовательно, надо оценивать проявление ОГП на определенной организационной страте — подгруппа, группа, подразделение и организация — и изучать их связи, в первую очередь с релевантными идентификациями, например, “групповая идентификация — ОГП на уровне группы”.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В подавляющем большинстве отобранных для обзора исследований выявлена значимая положительная связь между идентификациями (межличностной, микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной) и организационным гражданским поведением сотрудников. Не оказалось ни одного исследования, в котором бы изучалась связь персональной идентичности с гражданским поведением.

Результаты обзора позволили выявить ряд существенных пробелов и ограничений в изучении связи “идентификация — организационное гражданское поведение”. Они касаются недостаточной изученности роли не только персональной, но также микрогрупповой и суборганизационной идентификаций в проявлении ОГП, интерактивных эффектов разных идентификаций относительно ОГП, вклада разных компонентов (например, когнитивного и аффективного) идентификаций в ОГП. Они также затрагивают часто недифференцированный подход к оценке ОГП: во-первых, как одномерного конструкта, не выделяя в нем конкретные проявления; во-вторых, как осуществляющегося в контексте всей организации, часто игнорируя другие организационные уровни, такие как подгруппа, группа и подразделение.

Обнаруженные пробелы в изучении связи между идентификациями и организационным гражданским поведением задают ориентиры для перспективы дальнейших исследований.

БЛАГОДАРНОСТИ

Авторы выражают признательность студентам и аспирантам Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, принявшим участие в отборе зарубежных публикаций: М. Гришиной, Д. Никифоровой, А. Кондрюковой, Е. Сальниковой, Н. Сенькиной, С. Сухорукову и А. Филатовой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Липатов С.А., Ловаков А.В.* Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии // Национальный психологический журнал. 2010. № 1 (3). С. 70–75.
2. *Сидоренков А.В., Сальникова Е.С., Бороховский Е.Ф.* Связь внутригрупповых идентичностей работников с их вкладом в деятельность малой группы: роль включенности — невключенности в подгруппы // Российский психологический журнал. 2019. Т. 16. № 2. С. 142–163.
3. *Сидоренков А.В.* Формы и компоненты организационного поведения работников // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей / Под общ. ред. Л.Н. Захаровой, М.В. Прохоровой. Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 571–575.
4. *Borman W.C., Motowidlo S.J.* Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance // Personnel selection in organizations / Eds. N. Schmitt, W.C. Borman. San Francisco Jossey-Bass, 1993. P. 71–98.
5. *Christ O., van Dick R., Wagner U., Stellmacher J.* When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers // British Journal of Educational Psychology. 2003. № 73. P. 329–341.
6. *Evans W.R., Davis W.* Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective // Human Performance. 2014. № 27 (2). P. 129–146.
7. *George J.M., Brief A.P.* Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship // Psychological Bulletin. 1992. № 112 (2). P. 310–329.
8. *John A., Qadeer F., Shahzadi G., Jia F.* Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? // Journal of Cleaner Production. 2019. № 215. P. 784–795.
9. *Kesen M.* Linking Organizational identification with individual creativity: Organizational citizenship behavior as a mediator // Journal of Yasar University. 2016. № 11 (41). P. 56–66.
10. *Lee E.S., Park T.Y., Koo B.* Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review // Psychological Bulletin. 2015. № 141 (5). P. 1049–1080.
11. *Lee K., Allen N.J.* Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions // Journal of Applied Psychology. 2002. № 87. P. 131–142.
12. *Mael F., Ashforth B.E.* Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // Journal of Organizational Behavior. 1992. № 13. P. 103–123.
13. *Olkkonen M.E., Lipponen J.* Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2006. № 100 (2). P. 202–215.
14. *Organ D.W.* Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
15. *Podsakoff N.P. et al.* Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research // Journal of Organizational Behavior. 2014. № 35 (1). P. 87–119. doi: 10.1002/job.1911.
16. *Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Moorman R.H., Fetter R.* Transformational leader behaviors and their effects on trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors // Leadership Quarterly. 1990. № 1. P. 107–142.
17. *Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G.* Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research // Journal of Management. 2000. № 26. P. 513–563.
18. *Riketta M.* Organizational identification: A meta-analysis // Journal of Vocational Behavior. 2005. № 66 (2). P. 358–384.
19. *Riketta M., Van Dick R.* Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment // Journal of Vocational Behavior. 2005. № 67 (3). P. 490–510.
20. *Schuh S.C., Zhang X., Egold N.W., Graf M.M., Pandey D., Van Dick R.* Leader and follower organizational identification: The mediating role of leader behaviour and implications for follower OCB // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2012. № 85. P. 421–432.
21. *Seppälä T., Lipponen J., Bardi A., Pirttilä-Backman A.-M.* Change-oriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2012. № 85. P. 136–155.
22. *Shamir B., Kark R.* A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004. № 77. P. 115–123.
23. *Staufenbiel T., Hartz C.* Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erstevalidierung eines messinstrumentes [Organizational citizenship behavior: Development and first validation of a measure] // Diagnostica. 2000. № 46. P. 73–83.
24. *Van Dick R., Hirst G., Grojean M.W., Wieseke J.* Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and

- behaviour // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. № 80. P. 133–150.
25. *Van Dick R., van Knippenberg D., Kerschreiter R., Hertel G., Wieseke J.* Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior // *Journal of Vocational Behavior*. 2008. № 72 (3). P. 388–399.
26. *Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O.* The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 171–191.
27. *Van Dyne L., Cummings L.L., Parks J.M.* Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters) // *Research in organizational behavior*. Vol. 17 / Eds. L.L. Cummings, B.M. Staw. Greenwich, CT: JAI Press, 1995. P. 215–285.
28. *Williams L.J., Anderson S.E.* Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors // *Journal of Management*. 1991. № 17. P. 601–617.

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' IDENTIFICATIONS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: THE EMPIRICAL RESEARCHES REVIEWING²⁾

A. V. Sidorenkov^{1,*}, E. F. Borokhovski^{2,**}, D. V. Vorontsov^{1,***}

¹*Southern Federal University;*

344006, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya Str., 105/42, Russia.

²*Concordia University,*

H3G 1M8, Montreal, GA-2.126, QC, Boulevard de Maisonneuve West, 1455, Canada.

^{*}*DSc, Professor, Head of Managerial Psychology and Legal Psychology Department.*

E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru

^{**}*PhD, Professor of Department of Education, Systematic Reviews Project Manager.*

E-mail: eugene.borokhovski@concordia.ca

^{***}*PhD, Associate Professor, Head of Social Psychology Department.*

E-mail: dmvorontsov@sfedu.ru

Received 15.10.2018

Abstract. The article examines 149 direct links between identifications and organizational citizenship behaviors extracted from 96 research presented in 81 publications since 1995 till April, 2019. It considers personal, interpersonal, micro-group, group, suborganization, and organization identifications of the staffs. Organizational citizenship behavior (OCB) is taken into consideration either as a general construct (following the original conceptualizations of the authors reviewed) or in accordance with the classification into the five OCB categories proposed in this article. Most of the linkages are statistically significant and positive. As an OCB predictor, organizational identification occurs in 112 correlations, group identification occurs in 20 correlations, interpersonal identification occurs in 11 correlations (including identification with colleagues in 5 correlations, and identification with leader in 6 correlations), sub-organizational and micro-group identification are separately met in 3 correlations. Relationship between personal identity and OCB is not found in any of the texts examined. In most of the research, OCB is measured as an integral construct, although more than 40 OCB dimensions are singled out in the relevant literature. The rest of the articles under review touches primarily upon the OCB dimensions oriented both toward organization (division, small group) performance and other individuals, and rarely concerns the dimensions oriented toward individual performance, communication, or rules and regulations maintaining. The isolated data sets deal with the interactive effects of the different kinds of identifications in OCB as well as the contribution of identification components (cognitive or affective) to the latter. The article lines up the main conclusions and deficiencies of the actual researches in the field.

Keywords: personal identity, interpersonal identification, micro-group identification, group identification, sub-organizational identification, organizational identification, organizational citizenship behavior.

²⁾ The research was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research, project No. 19-013-00393 "Identity and organizational behavior of employees: multilevel analysis".

REFERENCES

1. *Lipatov S.A., Lovakov A.V.* Issledovaniya organizatsionnoy identifikatsii v zarubezhnoy psihologii. *Natsional'nyy psihologicheskii zhurnal*. 2010. № 1 (3). P. 70–75. (In Russian)
2. *Sidorenkov A.V., Sal'nikova E.S., Borohovskiy E.F.* Svyaz' vnutrigrupповых identichnostey rabotnikov s ih vkladom v deyatel'nost' maloy gruppy: rol' vklyuchennosti — ne vklyuchennosti v podgruppy. *Rossiyskiy psihologicheskii zhurnal*. 2019. V. 16. № 2. P. 142–163. (In Russian)
3. *Sidorenkov A.V.* Formy i komponenty organizatsionnogo povedeniya rabotnikov. *Psihologiya upravleniya personalom i sotsial'noe predprinimatel'stvo v usloviyah izmeneniya tekhnologicheskogo uklada. Vserossiyskaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya: sbornik statey*. Eds. L.N. Zaharova, M.V. Prohorova. N. Novgorod: Izdvo NNGU im. N.I. Lobachevskogo, 2019. P. 571–575. (In Russian)
4. *Borman W.C., Motowidlo S.J.* Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*. Eds. N. Schmitt, W.C. Borman. San Francisco Jossey-Bass, 1993. P. 71–98.
5. *Christ O., van Dick R., Wagner U., Stellmacher J.* When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*. 2003. № 73. P. 329–341.
6. *Evans W.R., Davis W.* Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective. *Human Performance*. 2014. № 27 (2). P.129–146.
7. *George J.M., Brief A.P.* Feeling good—doing good: A conceptual analysis of the mood at work—organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*. 1992. № 112 (2). P. 310–329.
8. *John A., Qadeer F., Shahzadi G., Jia F.* Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? *Journal of Cleaner Production*. 2019. № 215. P. 784–795.
9. *Kesen M.* Linking Organizational identification with individual creativity: Organizational citizenship behavior as a mediator. *Journal of Yasar University*. 2016. № 11 (41). P. 56–66.
10. *Lee E.S., Park T.Y., Koo B.* Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*. 2015. № 141 (5). P. 1049–1080.
11. *Lee K., Allen N.J.* Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*. 2002. № 87. P. 131–142.
12. *Mael F., Ashforth B.E.* Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. № 13. P. 103–123.
13. *Olkkonen M.E., Lipponen J.* Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006. № 100 (2). P. 202–215.
14. *Organ D.W.* *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
15. *Podsakoff N.P. et al.* Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. № 35 (1). P. 87–119. doi: 10.1002/job.1911.
16. *Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Moorman R.H., Fetter R.* Transformational leader behaviors and their effects on trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*. 1990. № 1. P. 107–142.
17. *Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G.* Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 2000. № 26. P. 513–563.
18. *Riketta M.* Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2005. № 66 (2). P. 358–384.
19. *Riketta M., Van Dick R.* Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 2005. № 67 (3). P. 490–510.
20. *Schuh S.C., Zhang X., Egold N.W., Graf M.M., Pandey D., Van Dick R.* Leader and follower organizational identification: The mediating role of leader behaviour and implications for follower OCB. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2012. № 85. P. 421–432.
21. *Seppälä T., Lipponen J., Bardi A., Pirttilä-Backman A.-M.* Change-oriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2012. № 85. P. 136–155.
22. *Shamir B., Kark R.* A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 115–123.
23. *Staufenbiel T., Hartz C.* Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erste validierung ein esmes instrumentes [Organizational citizenship behavior: Development and first validation of a measure]. *Diagnostica*. 2000. № 46. P. 73–83.
24. *Van Dick R., Hirst G., Grojean M.W., Wieseke J.* Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and

- behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. № 80. P. 133–150.
25. *Van Dick R., van Knippenberg D., Kerschreiter R., Hertel G., Wieseke J.* Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 2008. № 72 (3). P. 388–399.
26. *Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O.* The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 171–191.
27. *Van Dyne L., Cummings L.L., Parks J.M.* Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). *Research in organizational behavior*. Vol. 17. Eds. L.L. Cummings, B.M. Staw. Greenwich, CT: JAI Press, 1995. P. 215–285.
28. *Williams L.J., Anderson S.E.* Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 1991. № 17. P. 601–617.