

Том 16. № 3
2019

ПСИХОЛОГИЯ
Журнал Высшей школы экономики

СОДЕРЖАНИЕ

Специальная тема выпуска:

Культурно-феноменологический фокус общей персонологии

- Е.Б. Старовойтенко.** Вступительное слово405
В.А. Петровский, И.М. Шмелев. Персонология трудных жизненных ситуаций: на перекресте трех культур (*на английском языке*) 408
Е.Б. Старовойтенко. Самоощущение Я во внутреннем диалоге434
В.М. Розин. Опыт гуманитарного исследования личности Марины Цветаевой457
Б.С. Братусь. Психология и духовность – две вещи несовместные?470

Статьи

- А.А. Адамян.** Чувствительность к справедливости и ее последствия для личности ... 479
Т.С. Муромцева, М.С. Ковязина. Слоговой вариант методики дихотического прослушивания494
В.В. Рубцов, Е.В. Высоцкая, А.З. Зак, М.А. Янишевская, И.М. Улановская. Динамика метапредметных результатов начального образования на этапе перехода в основную школу511
О.О. Зинченко, А.В. Белянин, В.А. Ключарев. Роль височно-теменно-затылочной области и дорсолатеральной префронтальной коры правого полушария в социальном наказании третьей стороной: исследование с применением транскраниальной электрической стимуляции (*на английском языке*)529

Короткие сообщения

- А.В. Сидоренков, Е.С. Сальникова, В.А. Штроо.** Идентичность и вклад работников в деятельность малой производственной группы551
П.Н. Маркина, И.Ю. Владимиров. Роль центрального исполнителя на этапе тупика в решении инсайтных задач (*на английском языке*)562
М. Вескер, Д. Бан, Ф. Дэжэ, К. Каушкэ, Г. Шварцер. Идентификация эмоциональных выражений лица в лабораторных условиях и через Интернет (*на английском языке*)571

Короткие сообщения

ИДЕНТИЧНОСТЬ И ВКЛАД РАБОТНИКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МАЛОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ГРУППЫ

А.В. СИДОРЕНКОВ^а, Е.С. САЛЬНИКОВА^а, В.А. ШТРОО^б

^а Южный федеральный университет, 344006, Россия, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д. 105/42

^б Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20

Резюме

Цель исследования — изучить связи трех уровней идентичности (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам в каждом (когнитивному, аффективному и поведенческому) со вкладом работников в деятельность производственных групп. Выборка включала 302 сотрудников из 35 малых производственных групп в организациях с разным профилем деятельности. Для сбора эмпирических данных были использованы «Опросник межличностной идентичности», «Опросник микрогрупповой и групповой идентичности» и «Субшкала вклада в деятельность» из «Опросника лидерства, вклада и стиля межличностного поведения». Указанные методики включены в компьютерную технологию «Групповой профиль — Универсал», посредством которой проводилось обследование участников. Для анализа полученных данных использовался регрессионный анализ. Обнаружено, что предиктором вклада работников в деятельность группы является групповая идентичность по трем компонентам, а также межличностная и микрогрупповая идентичность по аффективному компоненту. Более сильным предиктором (по количеству компонентов идентичности и значимости связи) является групповая идентичность. Среди трех компонентов наиболее представленным в выявленных связях оказался аффективный компонент. Сделано предположение, что связи трех уровней идентичности со вкладом работников могут создавать взаимный компенсаторный эффект. Другими словами, ослабление одного уровня идентичности (по одному или нескольким компонентам) может компенсироваться наличием или даже усилением другого уровня идентичности, тем самым поддерживая организационное поведение на высоком уровне. Обозначена перспектива исследования, которая заключается в выявлении промежуточных переменных в связи между переменными (уровнями и компонентами) идентичности сотрудников и их вкладом в группу.

Ключевые слова: уровни идентичности, компоненты идентичности, групповая идентичность, микрогрупповая идентичность, межличностная идентичность, организационное поведение, вклад в деятельность.

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

Введение

Эффективность деятельности организации и ее структурных подразделений (управлений, отделов, бригад и т.п.) зависит от ряда факторов, в том числе от некоторых форм организационного поведения сотрудников, не относящихся к непосредственному выполнению профессиональных обязанностей. К ним относят организационное гражданское поведение (Organ, 1988), экстраролевое поведение (van Dyne et al., 1995), контекстное выполнение (Borman, Motowidlo, 1993) и организационную спонтанность (George, Brief, 1992). Конструкты, отображающие эти формы поведения, содержательно пересекаются между собой, и до конца не решен вопрос об их отличительных признаках (Podsakoff et al., 2000). Их заметное сходство приводит к тому, что данные конструкты часто объединяют в общее понятие, чаще – «гражданское поведение». Поэтому в тексте статьи термин «организационное гражданское поведение» (ОГП) мы будем использовать в широком «зонтичном» значении, включая все указанные формы просоциального поведения в организации. Кроме того, существует широкий спектр аспектов (измерений) ОГП, количество которых на рубеже XX и XXI вв. доходило до 30 (Ibid.). Например, Д.В. Орган предложил модель ОГП, включающую альтруизм, предупредительность, добросовестность, гражданскую активность и спортивный дух (Organ, 1988), а позже добавил еще два аспекта – миротворчество и поддержку (достижений и профессионального развития) коллег (Organ, 1990).

ОГП может быть обусловлено разными психологическими характеристиками работников (Гулевич, 2013; Podsakoff et al., 2000), в том числе их идентификациями. Достаточно много исследований посвящено изучению эффектов организационной идентификации работников в связи с ОГП на уровне всей организации (Lee et al., 2015; Riketta, 2005). Интерес к этой проблеме не ослабевает по настоящее время (Uzun, 2018; Wilkins et al., 2018).

ОГП и конкретные его аспекты могут зависеть не только от идентификации работников с организацией в целом, но и от их идентификации со своей малой группой, например отделом (групповая идентификация), неформальными подгруппами (мик로그рупповая идентификация) и другими членами (межличностная идентификация) в группе. Можно заметить, что в литературе значительно реже освещается роль групповой идентификации в ОГП сотрудников на уровне малой группы. Была обнаружена положительная связь командной (групповой) идентификации со спортивным духом и предупредительностью (van Dick et al., 2004), помогающим поведением на уровне команды (Christ et al., 2003), оказанием помощи коллегам и сверхурочным выполнением работы (Климов, 2014, 2015). У существующих исследований есть некоторые ограничения. Одно связано с тем, что групповая идентификация – это многомерный феномен, включающий ряд компонентов, например, когнитивный, аффективный и поведенческий источники идентификации (Henry et al., 1999). Однако редко рассматривается дифференцированное действие разных компонентов идентификации на ОГП. Другое ограничение касается спо-

соба оценки ОГП, а именно: оно часто измеряется на основе самоотчетов работников. Такой подход не вполне уместен, так как многие испытуемые будут склонны описывать свое поведение в более позитивном свете. Поэтому более обоснованно оценивать ОГП на основе экспертных оценок коллег или/и руководителей.

Намного реже изучается роль межличностной идентификации в ОГП. Например, выявлена позитивная связь между идентификацией работников с коллегами и помогающим ОГП, направленным на членов команды (Farmer et al., 2015). Вообще отсутствуют исследования идентификации работников с неформальными подгруппами в малой группе (микрогрупповой идентификации) как antecedента их организационного поведения в групповом контексте.

Теоретические основания

В настоящем исследовании была использована многомерная модель проявления идентичности индивида в малой группе, которая включает два измерения: уровни и компоненты идентичности (Сидоренков, Тришкина, 2010). Идентичность — «некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание субъектом... принадлежности к другому (индивиду, подгруппе, группе), более или менее устойчивое воспроизведение... характеристик другого» (там же, с. 18).

К уровням относятся групповая, микрогрупповая и межличностная идентичности. В данном случае под уровнями понимаются идентичности, проявляющиеся в связях индивида с разными субъектами (индивид — индивид, индивид — подгруппа и индивид — группа), а не мера выраженности идентификации. Каждый из этих уровней идентичности содержит три компонента: когнитивный, аффективный и поведенческий. Указанные уровни идентичности индивида имеют похожее содержание, но основное отличие между ними заключается в субъекте, на который они направлены, и в его значимых для индивида характеристиках.

В качестве аспекта ОГП в нашем исследовании рассматривается вклад в совместную деятельность, который понимается как профессиональные, социально-психологические и/или иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации) (Сидоренков, Ульянова, 2016)¹. Здесь он измеряется как выражение работником компетентных предложений по разным вопросам групповой жизнедеятельности и проявление им конструктивной активности в интересах своего коллектива. Конструкт «вклад в совместную деятельность» пересекается с некоторыми известными измерениями ОГП, такими как гражданская активность (Organ, 1988) и высказывание предложений (LePine, van Dyne, 1998). Отличие выражается в том, что вклад в совместную деятельность не просто предполагает активность работника по высказыванию предложений, что характерно для указанных измерений ОГП, но еще отображает

¹ Связь этого конструкта с идентификацией ранее не изучалась.

квалифицированные идеи и способы решения задач (проблем), предлагаемые работником. Вклад сотрудника мы рассматриваем на уровне малой группы (отдела, бригады и т.п.), тогда как в существующих исследованиях ОГП изучается чаще всего в контексте всей организации. Работники, с высокой вероятностью, сильнее демонстрируют те или иные аспекты ОГП в интруппе, чем в организации в целом.

Таким образом, можно предположить, что ОГП работников в своей производственной малой группе (в виде вклада в группу) зависит не только от групповой идентичности, на что обращают внимание в некоторых указанных исследованиях, но и от микрогрупповой и межличностной идентичностей. Роль этих уровней идентичности в ОГП обусловлена их значимостью для работников.

Цель исследования — изучить связи трех уровней идентичности (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам в каждом (когнитивному, аффективному и поведенческому) со вкладом работников в деятельность производственных групп.

Гипотезы исследования.

1. Три уровня идентичности — групповая, микрогрупповая и межличностная — положительно связаны (по крайней мере, по одному компоненту в каждом из них) со вкладом работников в деятельность группы.

2. Более сильным предиктором индивидуального вклада в групповую деятельность является групповая идентичность (по количеству компонентов идентичности и значимости связи).

Метод

Участники исследования

В исследовании приняли участие 302 сотрудника из 35 первичных структурных подразделений в организациях с разным профилем деятельности: торговля и оказание услуг, проектирование и производство продукции. В отличие от изучения однородных по типу деятельности групп, такая разнородная выборка позволяет выявить общие тенденции, характерные для групп в разных сферах деятельности и независимо от размеров организаций, в которые они включены. Выборка включала 55% женщин и 45% мужчин в возрасте от 18 до 67 лет ($M = 34.7$, $Med = 30$).

Методический инструментарий

«Опросник межличностной идентичности» содержит три субшкалы для измерения трех компонентов межличностной идентичности индивида: когнитивного, аффективного и поведенческого (Sidorenkov, Pavlenko, 2015). Он состоит из 12 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по четыре в каждой субшкале. Значения α Кронбаха для субшкалы когнитивной идентичности были равны 0.72, аффективной идентичности — 0.74, поведенческой

идентичности — 0.70. «Опросник микрогрупповой и групповой идентичности» включает три субшкалы для оценки когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов групповой и микрогрупповой идентичности (Ibid.). Этот опросник включает 12 пунктов и имеет структуру из двух частей: «В группе в целом» (для измерения групповой идентичности) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (для оценки микрогрупповой идентичности). Внутренняя консистентность (α Кронбаха) для раздела групповой идентичности равна 0.72 (когнитивная идентичность), 0.78 (аффективная идентичность) и 0.66 (поведенческая идентичность). В обоих опросниках использовалась семибалльная шкала Р. Ликерта.

Также была использована соответствующая субшкала из «Опросника лидерства, вклада и стиля межличностного поведения», которая состоит из 12 пунктов в виде личностных характеристик (Ibid.). Этот опросник создан на базе номинативной шкалы и основан на методе экспертных оценок: члены группы оценивали друг друга. Содержательная валидность пунктов по оценкам экспертов — от 4 до 5 баллов ($\max = 5$), а ретестовая надежность субшкалы в целом равна 0.72.

Процедура. Все опросники включены в компьютерную технологию «Групповой профиль — Универсал», (ГП-У; Ibid.). Посредством ее осуществлялось обследование работников в компьютерном режиме, а далее — первичная обработка данных.

Статистическая обработка данных. Были использованы линейная однофакторная и множественная регрессия. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS 17.0.

Результаты

Однофакторный регрессионный анализ результатов показал, что три компонента групповой идентичности, а также аффективный компонент межличностной и микрогрупповой идентичностей значимо и положительно связаны со вкладом работников в деятельность группы (таблица 1). Кроме того, два компонента групповой идентичности (когнитивный и аффективный) более тесно связаны, по сравнению с единственным компонентом межличностной и микрогрупповой идентичностей, со вкладом работников в групповую деятельность. Таким образом, обе гипотезы подтвердились. Можно заметить, что все уровни идентичности связаны со вкладом работников по их аффективному компоненту. Вероятно, именно этот компонент идентичности является ключевым.

Множественный регрессионный анализ не выявил эффектов взаимодействия уровней и компонентов идентичности относительно вклада работников в группу.

Обсуждение результатов

Позитивная связь групповой идентичности (причем по всем компонентам) со вкладом членов в деятельность ингруппы согласуется с результатами других

Таблица 1

**Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней и компонентов
идентичности (независимые переменные) и вклада в деятельность группы
(зависимая переменная)**

Параметры модели	Компоненты уровней идентичности								
	М-К	М-А	М-П	МГ-К	МГ-А	МГ-П	Г-К	Г-А	Г-П
B	0.00	0.02**	0.01	0.01	0.02*	0.00	0.02**	0.02**	0.02*
R ²	0.00	0.02	0.00	0.01	0.02	0.00	0.02	0.03	0.02

Примечание. 1. М-К, М-А и М-П — межличностная идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; МГ-К, МГ-А и МГ-П — микрогрупповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; Г-К, Г-А и Г-П — групповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

исследований (в которых, правда, использовался иной инструментарий и оценивались в чем-то отличающиеся переменные ОГП на основе самоотчетов работников) (Климов, 2015; van Dick et al., 2004). Этот результат можно объяснить следующим образом. Когда у работника возрастает идентификация со своей группой, его восприятие деперсонифицируется, и он становится более склонным воспринимать себя и других с позиции групповых прототипов (Turner et al., 1987). Это приводит к тому, что индивид воспринимает, переживает и действует в актуальных для группы ситуациях в соответствии с ее приоритетами, нормами и ценностями.

Ожидаемой оказалась связь межличностной идентичности (по аффективному компоненту) со вкладом работников в жизнедеятельность группы. Это значит, что переживание индивидом связей с другими членами и событий, происходящих с ними, а также оценка позитивности этих связей (межличностная аффективная идентичность) являются важными позитивными факторами, наряду с групповой идентичностью и их вкладом в групповую жизнедеятельность. Этот результат созвучен обнаруженной связи внутригрупповой межличностной идентификации с помогающим поведением ОГП работников (Farmer et al., 2015).

Связь микрогрупповой идентичности работников (по аффективному компоненту) с их вкладом в деятельность объясняется тем, что неформальные подгруппы являются составной частью группы, а потому идентификация членов со своими подгруппами и идентификация «самостоятельных» работников с подгруппами, которые для них референтны, отражается на их вкладе в деятельность всей группы.

Связи всех уровней идентичности со вкладом работников в деятельность группы объединяет то, что в этих связях фигурирует аффективный компонент. Вероятно, именно он, по сравнению с двумя другими компонентами, является более весомым.

Дополнительно, можно предположить, что наличие связей трех уровней идентичности со вкладом работников может предполагать компенсаторный эффект. Иначе говоря, ослабление одного уровня идентичности по какому-то компоненту не обязательно приведет к заметному снижению вклада, так как это ослабление может компенсироваться наличием или даже усилением другого уровня идентичности.

Выводы

В изучении роли идентичности работников в их организационном поведении на уровне малой группы необходимо принимать во внимание разные уровни и компоненты идентичности. Такой дифференцированный подход дает более полную картину.

Перспектива исследования заключается в выявлении промежуточных переменных (например, демографических характеристик и стажа работы в организации/группе) в связи между идентичностью работника и его вкладом в групповую деятельность.

Литература

- Гулевич, О. А. (2013). Гражданское поведение в организации: условия и последствия. *Организационная психология*, 3(3), 78–96.
- Климов, А. А. (2014). Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы. *Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз*, 6(36), 253–269.
- Климов, А. А. (2015). *Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работник* (Кандатская диссертация). Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия.
- Сидоренков, А. В., Тришкина, Н. С. (2010). Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе. *Психологический журнал*, 31(5), 17–29.
- Сидоренков, А. В., Ульянова, Н. Ю. (2016). *Управление эффективностью групп и команд в организации*. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ.

Ссылки на зарубежные источники см. в разделе References после англоязычного блока.

Сидоренков Андрей Владимирович — и.о. зав. кафедрой, кафедра психологии управления и юридической психологии, Академия психологии и педагогики, Южный федеральный университет (Ростов-на-Дону), доктор психологических наук, профессор.
Сфера научных интересов: социальная психология малой группы, психология управления, психодиагностика.
Контакты: av.sidorenkov@yandex.ru

Сальникова Екатерина Сергеевна — аспирант, Академия психологии и педагогики, Южный федеральный университет (Ростов-на-Дону).
Сфера научных интересов: социальная психология малой группы.
Контакты: ek.salnikova96@yandex.ru

Штроо Владимир Артурович — профессор, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», кандидат психологических наук.

Сфера научных интересов: социальная психология малой группы, организационная психология, социально-психологический тренинг.

Контакты: vstroh@hse.ru

The Identity and Contribution of Employees as Relating to the Activities of a Small Work Group

A.V. Sidorenkov^a, E.S. Salnikova^a, V.A. Stroh^b

^a Southern Federal University, 105/42, Bol'shaya Sadovaya Str., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federation

^b National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation

Abstract

The purpose of the research is to study the relationship between three levels of identity (group, micro-group and interpersonal) containing three components in each (cognitive, affective, and behavioral) with the contribution of workers to the activities of work groups. The sample included 302 employees from 35 small work groups in organizations with different profiles of activity. "The Interpersonal Identity Questionnaire", "The Microgroup and Group Identity Questionnaire", and "The Contribution to Activity Subscale from the Leadership, Contribution, and Interpersonal Behavior Questionnaire" were used to collect empirical data. These tools are included in the computer technology "Group Profile – Universal" applied to examine the participants. Regression analysis was used to study the obtained data. It was found that the predictor of member contribution to group activities is the group identity in three components, as well as the interpersonal and microgroup identities in the affective component. The group identity is a stronger predictor (by the number of components of identity and the importance of communication). Among the three components, the affective component was the most represented in the identified relationships. We suppose that the connection of the three identity levels with the contribution of the workers can create a mutual compensatory effect. In other words, the weakening of one level of identity (in one or several components) can be compensated by the presence, or even strengthening, of another level of identity, thereby maintaining the organizational behavior at a high level. The perspective of the study is outlined so as to find the intermediate variables in the relationship between the levels and components of employees' identity and their contribution to the group.

Keywords: levels of identity, components of identity, group identity, microgroup identity, interpersonal identity, organizational behavior, contribution to the activity.

References

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329–341. doi:10.1348/000709903322275867

- Farmer, S. M., Barton F. W., Van Dyne L., & Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 583–595. doi:10.1037/a0037660
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*(2), 310–329. doi:10.1037/0033-2909.112.2.310
- Gulevich, O. A. (2013). Grazhdanskoe povedenie v organizatsii: usloviya i posledstviya [Civil behavior in the organization: conditions and consequences]. *Organizatsionnaya Psikhologiya, 3*(3), 78–96. (in Russian)
- Henry, K. B., Arrow, H., & Carini, B. (1999). Tripartite model of group identification: Theory and measurement. *Small Group Research, 30*(5), 558–581. doi:10.1177/104649649903000504
- Klimov, A. A. (2014). Ekstrarolevoe povedenie uchitelei: rol' identifikatsii s kollektivom, stazha i shkoly [Teacher Extra-Role Behavior: the role of collective identity, seniority, and school]. *Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny v Regione: Fakty, Tendentsii, Prognoz, 36*(6), 253–269. (in Russian)
- Klimov, A. A. (2015). *Identifikatsiya s organizatsiei i rabochei gruppoi kak faktor ekstrarolevogo povedeniya* rabotnik [Identification with the organization and the working group as a factor in the extra-role behavior of the employee] (Ph.D. thesis). National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation. (in Russian)
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 141*(5), 1049–1080. doi:10.1037/bul0000012
- LePine, J. A., & van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 853–868.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 12, pp. 43–72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*, 513–563. doi:10.1177/014920630002600307
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 358–384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Sidorenkov, A. V., & Pavlenko, R. V. (2015). Group profile computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open, 5*(1), 1–13. doi:10.1177/21582440155694187774
- Sidorenkov, A. V., & Trishkina, N. S. (2010). Empirical grounds for the model of individuals identity manifestation in small group]. *Psikhologicheskii Zhurnal, 31*(5), 17–29. (in Russian)
- Sidorenkov, A. V., & Ul'yanova, N. Yu. (2016). *Upravlenie effektivnost'yu grupp i komand v organizatsii* [Performance management of groups and teams in the organization]. Rostov-on-Don: YuFU. (in Russian)
- Turner, J., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S., & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research, 7*(3), 501–511. doi:10.12973/eu-jer.7.3.501

- Van Dick R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. doi:10.1348/096317904774202135
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 215–285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wilkins, S., Butt, M. M., & Annabi, C. A. (2018). The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 48–66. doi:10.1080/1360080X.2017.1411060

Andrey V. Sidorenkov – acting head, Department of Management Psychology and Legal Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University (Rostov-on-Don), D.Sc., professor.

Research area: social psychology of small groups, management psychology, psychological assessment.
E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru

Ekaterina S. Salnikova – Ph.D. student, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University (Rostov-on-Don).

Research area: social psychology of small groups.
E-mail: ek.salnikova96@yandex.ru

Vladimir A. Stroh – professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, National Research University Higher School of Economics, Ph.D.

Research area: social psychology of small groups, organizational psychology, socio-psychological training.
E-mail: vstroh@hse.ru