

Секция «Психология»

Связь организационной идентификации и экстраролевого поведения

Климов Алексей Александрович

Аспирант

Государственный университет - Высшая школа экономики, Факультет психологии,
Москва, Россия

E-mail: aklimov@hse.ru

Экстраролевое поведение (extra-role behavior) в организации - один из видов просоциального поведения, которое Л. Ван Дин [1994] определила как поведение: 1) выгодное для организации, либо имеющее целью принести пользу организации; 2) произвольное; 3) превышающее существующие ролевые ожидания.

Кроме термина экстраролевое поведение используются и другие [Podsakoff и др., 2009]: гражданственное поведение в организации, просоциальное организационное поведение; организационная спонтанность; контекстуальное выполнение.

Относительно разнообразия форм среди исследователей нет единства. Часть предполагают, что все формы гражданственного поведения в организации являются проявлениями общего латентного фактора [Hoffman и др., 2007; LePine и др., 2002]. Другие демонстрируют важные отличия в различных его формах [LePine, Van Dyne, 2001; Van Dyne и др., 1995; Williams, Anderson, 1991], отмечая что каждая из выделяемых форм редко бывает выражена у работника на одном уровне, поскольку они вызываются разными причинами.

Организационная идентификация

В структуре организационной идентификации традиционно выделяют три компонента: когнитивный, аффективный, оценочный. Кроме выделения этих компонентов, предлагают отличать идентификацию с организацией в целом и идентификацию со своей рабочей группой. В зависимости от контекста, одна из этих идентичностей актуализируется, когда работник действует либо как представитель своей рабочей группы, либо как представитель организации. В ситуации тревоги, механизм может быть другим – большую роль будет играть воспринимаемая целостность группы, а не социальная идентичность [Климов, 2013].

Было установлено, что экстраролевое поведение может предсказываться как идентификацией с организацией, так и идентификацией с рабочей группой [Riketta, Dick, 2005]. Психологические исследования показывают, что положительная связь идентификации и экстраролевого подтверждается в различных условиях и культурах [Paine, Organ, 2000]. В то же время, роль отдельных компонентов организационной идентификации (когнитивного, аффективного, оценочного) и различных объектов идентификации (с рабочей группой, с организацией в целом) исследованы недостаточно полно [Knippenberg, Schie, 2000]. Мы решили проверить часть из этих предположений в российских условиях.

Базой исследования выступил крупный завод, располагающийся в г. Вологде. Участникам сообщалось, что целью исследования, проводимого при поддержке факультетов психологии НИУ ВШЭ и Вологодского государственного педагогического университета, является изучение их отношения к работе, а полученные данные будут использоваться в обобщенном (обезличенном) виде, на условиях сохранения конфиденциальности.

Методика

Выборка исследования составила 124 человека из 21 рабочей группы, в возрасте от 19 до 62 лет, средний возраст 40 лет ($SD=12.63$; $M=37$). Доля мужчин — 76%. Средний стаж работы по профессии — 13 лет, на предприятии — 9 лет. Батарейка методик включала инструменты для измерения идентификации с организацией; идентификации с рабочей группой; экстраролевого поведения.

Для диагностики идентификации с рабочей группой использовался опросник «Пятифакторная модель идентичности» С. Лича в адаптации Е.Р. Агадуллиной и А.В. Ловакова [2014]. Идентификация с организацией измерялась методикой «Диагностика организационной идентификации» А.В. Ловакова находящаяся в апробации [Ловаков, неопубликованная рукопись].

В исследовании использовались формы экстраролевого, выделенные Б.Г. Ребзуевым [2009], при создании методики для его диагностики. Автором были выделены три формы: *совершенствование выполнения* (например, «Вносить усовершенствования в процесс работы, чтобы она могла выполняться лучше или быстрее»), *сверхурочное выполнение* (например, «Приходить на работу в выходные дни или выполнять ее на дому»), *помощь коллегам* (например, «Помогать коллеге, у которого очень много работы»).

Результаты

Связи экстраролевого поведения и различных типов идентификации в данных исследования получились неоднозначными. Общий показатель экстраролевого поведения и шкала «Помощь коллегам» лучше всего предсказывается эмоциональной идентификацией ($b=0.28^*$, $SE=0.16$, $t=2.13$) с организацией, хотя предсказательная способность была достаточно низкой: объяснялось всего $R^2=0.03^{***}$ ($F=2.16^{***}$, $df=(4,119)$ гражданственного поведения).

Литература

1. Агадуллина Е. Р., Ловаков А. В. Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10. № 4. С. 139-153.
2. Климов А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 31. С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.02.2014).
3. Ловаков, А.В. Разработка и исследование психометрических показателей методики измерения организационной идентификации (неопубликованная рукопись)
4. Ребзуев Б.Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения. Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2009, 1(6), 3–57.
5. Hoffman B.J., Blair C.A., Meriac J.P., Woehr D.J. Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(2), 555–566.
6. Knippenberg D., Schie E. Foci and correlates of organizational identification. Journal of occupational and organizational psychology, 2000, 73(2), 137–147.

7. LePine J.A., Erez A., Johnson D.E. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(1), 52–65.
8. LePine J.A., Van Dyne L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(2), 326–336.
9. Paine J.B., Organ D.W. The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human resource management review*, 2000, 10(1), 45–59.
10. Podsakoff N.P., Whiting S.W., Podsakoff P.M., Blume B.D. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(1), 122–141.
11. Riketta M., Dick R.V. 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), 490–510.
12. 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*, 1995, 17, 215–215.
13. Van Dyne L., Graham J.W., Dienesch R.M. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal ARCHIVE*, 1994, 37(4), 765–802.
14. 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(3), 601–617.