



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ. ПРИЛОЖЕНИЕ

---

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

[www.orgpsyjournal.hse.ru](http://www.orgpsyjournal.hse.ru)



**Тезисы докладов конференции  
«Бизнес. Общество. Человек»  
Москва, НИУ ВШЭ, 29–31 октября 2013 г.**

## Детерминанты гражданского поведения в организации

А.А. Климов

Россия, Москва, НИУ «Высшая школа экономики»

Понятие «гражданское поведение в организации» (Organizational Citizenship Behaviour, OCB) было предложено Д. Органом. Для описания этого явления исследователи используют разные термины, в том числе, «просоциальное организационное поведение»; «организационная спонтанность»; «контекстуальное выполнение» и «экстра-ролевое поведение». Что, кроме альтруистической мотивации и гражданского духа, может выступать мотивами OCB? Анализ литературы позволил нам выделить три группы базовых теоретических объяснений.

- Отношения экономического обмена запускают социальный обмен и усиливают тенденцию действовать на благо группы. Эти отношения возникают между индивидом, организацией и ее членами. Важную роль играют отношения обмена между лидером и группой. Например, те, кто довольны отношением с лидером, проявляют свою гражданскую позицию в организации: помогают другим членам группы, вежливы, преданны работе, формируют гражданский дух, поддерживают организационные изменения [2]. Недовольные же отношениями с лидером понимают, что они могут добиться такого же отношения, как более успешные коллеги, благодаря упорному труду, соответствуя стандартам, предъявляемым лидером.
- Групповые нормы задают общий уровень поведения для всех членов группы и, таким образом, появляется однородность в интенсивности OCB [1]. Поскольку OCB, по определению, не регулируется формальными ролевыми ожиданиями, существует значительная неопределенность относительно того, как и в какой степени члены группы должны демонстрировать это поведение. Для разрешения этой неопределенности в группе формируются неформальные нормы относительно допустимого уровня (максимального и минимального) организационно-гражданского поведения.
- Механизм «attraction—selection—attrition» (ASA) («привлечение—отбор—отторжение») может вызывать сходство в поведении членов группы [3]. Этот механизм предполагает, что люди могут присоединяться и покидать группы, и что группа может принимать или отвергать своих членов. Посредством процессов ASA группы склонны привлекать, выбирать и сохранять людей, которые похожи на существующих участников, в то же время непохожие участники будут склонны ее покидать. Поскольку OCB крайне важно для группы, одинаковый уровень интенсивности этого поведения будет формироваться и сохраняться посредством этих процессов.

Организационное гражданское поведение выгодно для организации поскольку оно связано с качеством выполненной работы, эффективностью и успехом организации; для сотрудника оно приводит к быстрому карьерному росту, позволяет пользоваться ресурсами организации.

Литература

1. Ehrhart M.G., Naumann S.E. Organizational Citizenship Behavior in Work Groups: A Group Norms Approach // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89, №6. P. 960–974.
2. Ilies R., Nahrgang J.D., Morgeson F.P. Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2007. Vol. 92, №1. P. 269–277.
3. Schneider B., Goldstein H.W., Smith D.B. The ASA framework: An update // Personnel Psychology. 1995. Vol. 48, № 4. P. 747–773.

## Рефлексивно-моделирующий тренинг успешности предпринимательской деятельности как эффективная технология бизнес-образования

Е.К. Климова

Россия, Калуга, Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

«Предприниматель» — одна из ведущих профессий рыночной экономики. Сложность получения данной профессии заключается в том, что она напрямую не связана с соответствующей специальностью высшего образования. У будущего предпринимателя есть несколько альтернатив профессионализации: отраслевое обучение, с которым связано содержание бизнеса; «Менеджмент организации» со специализацией «предпринимательство»; непосредственный опыт предпринимательской деятельности. Плюс первого варианта — будущий предприниматель учится досконально разбираться в деле, которое собирается открыть и развивать; второго — приобретает управленческие и другие важные для ведения бизнеса навыки. Третий вариант пред-