

На правах рукописи

**Климов Алексей Александрович**

**Идентификация с организацией  
и рабочей группой как фактор экстраролевого  
поведения работника**

Специальность: 19.00.05 — Социальная психология  
(психологические науки)

**Автореферат**  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Москва — 2015

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Научный руководитель: **Штроо Владимир Артурович** — кандидат психологических наук, доцент; профессор кафедры организационной психологии департамента психологии ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Официальные оппоненты: **Сидоренков Андрей Владимирович** — доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры психологии управления и акмеологии ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

**Реззуев Борис Геннадьевич** — кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета ФГБОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена»

Ведущая организация: Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования «**Московская высшая школа социальных и экономических наук**»

Защита состоится 4 декабря 2015 г. в 13.00 на заседании диссертационного совета Д 501.001.95 на базе ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» по адресу: 125009, г. Москва, улица Моховая, дом 11, строение 9, аудитория 215.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва, Ломоносовский просп., д. 27); на сайте факультета психологии (<http://www.psy.msu.ru/science/autoref/>) и на сайте Научно-консультативного совета РПО (<http://www.psy-science-council.ru/>).

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2015 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 501.001.95,  
кандидат психологических наук,  
доцент

О.А. Тихомандрицкая

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** Современные предприятия прилагают все больше усилий к развитию приверженности, лояльности и организационной идентификации у своих сотрудников, рассчитывая, что эти усилия “окупятся”, поскольку работники будут: дольше оставаться в организации; передавать свой опыт новым сотрудникам, облегчая их профессиональную социализацию; действовать на благо организации. На первый взгляд, идея о пользе развития организационной идентификации не противоречит научным данным, накопленным в социальной и организационной психологии. Во многих исследованиях показано, что организационная идентификация и организационная приверженность генерируют широкий спектр положительных последствий как для отдельного сотрудника, так и для компании в целом [Ashforth, Harrison, Corley, 2008; Riketta, 2005].

Популярность конструкта идентификации среди исследователей показывает анализ трендов в изучении малых групп, до 2006 года практически в половине публикаций приводятся ссылки на теорию социальной идентичности и самокатегоризации или воспринимаемой целостности [Wittenbaum, Moreland, 2008]. Несмотря на сходство позиций большинства исследователей [He, Brown, 2013], в последнее время участились попытки проверки теории самокатегоризации с использованием методов нейробиологии [Cikara, Van Bavel, 2014] и поиска негативных, «темных» сторон идентификации.

Некоторые авторы ставят под сомнение положительную роль самокатегоризации и социальной идентичности, утверждая, что именно разнообразие мнений, установок, ценностей, а не их единство, может быть полезно для эффективного функционирования в предметной деятельности [Mannix, Neale, 2005], а основанием группы являются отличия, но не сходства её членов [Jans, Postmes, Van der Zee, 2011]. Другие ищут ответ в расширенных моделях социальной идентификации, рассматривая ее как сложную структуру,

в основе которой может лежать одновременно несколько фокусов идентичности (исследуется связь с несколькими группами одновременно), каждый из которых включает разнообразные компоненты.

Сегодня организации стремятся оптимизировать свою деятельность, рассматривая в качестве объективных критериев ее результативности производительность, качество и надежность. В условиях вызовов современной экономики — необходимости совершенствования организации труда, оптимизации численности персонала и менеджмента в плоских организационных структурах под давлением конкурентной среды — от сотрудников ожидают высокой эффективности; не просто следования должностным инструкциям и стандартам, а активности, выходящей за пределы предписаний. Примером такой активности могут быть формы поведения сотрудников, не вписывающиеся в рамки традиционных схем оценки количества или качества выполненных задач, которые можно назвать экстраролевым поведением [Podsakoff et al., 2000].

Традиционно эффективность деятельности подразделений организации и предприятия в целом является объектом исследования экономистов, которые сводят ее к производительности (или продуктивности). Однако, производительность — это только один из показателей эффективности, еще одной стороной становится удовлетворенность групповым членством, выступающая важнейшим интегратором группы. Другими словами, «проблема эффективности должна быть связана с идеей *развития группы*» (прим.: выделение и курсив Г.М. Андреевой) [Андреева, 2009, с. 228]. Если все работники разделяют социально значимые цели деятельности организации и идентифицируются с ней, то они будут стараться действовать эффективно даже тогда, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной выгоды. Вероятно, это происходит потому, что члены группы выполняют, кроме тех действий, которые нормативно заданы, какие-то другие полезные действия, то есть, демонстрируют сверхнормативную активность конструктивного характера — экстраролевое поведение. Известно, что для

разнообразных профессиональных специальностей сложно найти универсальный способ оценки эффективности как отдельного сотрудника [Viswesvaran, Ones, 2000], так и рабочей группы [Hackman, Morris, 1978]. Использование экстраролевого поведения в качестве одного из показателей эффективности работника имеет существенное преимущество — эти действия универсальны и не специфичны для какой-то одной профессии.

Формы сверхнормативной активности, полезные как для организации, так и для самого работника, не зависящие от специфики деятельности и поставленных задач, стали называть «экстраролевым поведением» [Гулевич, 2013], история исследования которого в зарубежной психологии насчитывает немногим более 30 лет [Katz, Kahn, 1978; Podsakoff et al., 2000; Organ, 1997]. В отечественной науке изучением психологического выражения активной социальной позиции в групповой деятельности в форме действий, которые не могут быть предъявлены как обязательные к исполнению, официально предписанные (нормативно заданные), занимались А.В. Петровский [1975], Р.С. Немов [1985], В.А. Петровский [2010], Б.Г. Ребзуев [2009]. Проблематика, непосредственно связанная с экстраролевыми формами поведения, становится предметом *эмпирического* изучения лишь в последние годы [Ребзуев, 2009]. Интерес закономерен, поскольку такое поведение актуально для решения задачи поиска механизмов повышения эффективности организации за счет внутренних ресурсов социального капитала, особенно когда речь идет о ее выживании в условиях повторяющихся экономических кризисов. Г.М. Андреева предлагает расширить перечень критериев групповой эффективности, включив в них, наряду с продуктивностью группы и удовлетворенностью трудом ее членов, сверхнормативную активность, как «стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания» [Андреева, 2009, с. 228].

Экстраролевое поведение в организации [Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994] можно определить как «превышающее существующие ролевые ожидания [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995, p. 218] поведение, которое: 1) произвольно

(регулируется работником и зависит от его желания, демонстрируется добровольно); 2) не распознается формальной системой в организации (такие способы поведения сотрудников организация не поощряет, их отсутствие она непосредственно не порицает); 3) выходит за пределы поведения сотрудника, которое оговорено в трудовом контракте; 4) долгосрочно служит организации, принося ей выгоду [Organ, 1988]. Несмотря на то, что такие экстраролевые формы поведения, как помощь коллегам в рабочих задачах, участие в сетях обмена профессиональным опытом, предложение улучшений организационных процессов, обычно приветствуются в организациях, мотивы сотрудников, которые их проявляют, часто остаются неясными. В существующих зарубежных исследованиях сформировалось два полярных подхода к пониманию природы экстраролевого поведения [Spector, 2012]: в первом случае говорится о том, что экстраролевые действия — это альтруистическое, внутренне мотивированное поведение, полезное как для самого работника, так и для организации [Spitzmuller, Van Dyne, 2012]; во втором, — что такое поведение часто совершается демонстративно или для собственной выгоды в ущерб основной работе [Bolino et al., 2012].

Исследователи относительно единодушны в том, что экстраролевое поведение зависит от степени идентификации с организацией [Podsakoff et al., 2000]. Однако, характер связи этих феноменов при более детальном рассмотрении (исследовании роли идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией) становится не столь очевиден [Riketta, Dick, 2005]. Одни формы экстраролевого поведения лучше предсказывает идентификация с рабочей группой, другие — с организацией. Открытыми остаются вопросы, на каком уровне организационной иерархии возникает связь идентификации и экстраролевого поведения — на межличностном уровне, уровне рабочих групп, или целых организаций [Podsakoff et al., 2014]; как идентификация с рабочей группой и организацией взаимодействуют между собой [Chen, Chi, Friedman, 2013].

Выявленные теоретические противоречия и запрос практики позволили сформулировать **цель** данной работы — установить связь между организационной идентификацией работника, с одной стороны, и экстраролевым поведением работника, с другой стороны, на двух уровнях анализа: рабочая группа, организация.

**Объект исследования:** организационное поведение работников.

**Предмет исследования:** взаимосвязь экстраролевого поведения в организации и организационной идентификации.

**Гипотезы исследования:**

*Гипотеза 1.* Экстраролевое поведение работников позитивно связано с идентификацией (а) с рабочей группой и (б) с организацией, однако два этих вида идентификации, предсказывая экстраролевое поведение, не только взаимосвязаны, но и негативно взаимодействуют между собой.

*Гипотеза 2.* Актуализация у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию (а) с рабочей группой и (б) с организацией.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить:

- теоретические **задачи:**

1. Описать особенности идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом, разграничив их.

2. Проанализировать воспринимаемую целостность как один из предикторов возникновения идентификации индивида и социальной группы.

3. Систематизировать теоретические подходы к изучению экстраролевого поведения в организации.

- методические **задачи:**

1. Разработать способ эмпирического воздействия, приводящий к усилению идентификации с рабочей группой / организацией в целом, основанный на актуализации их воспринимаемой целостности.

- эмпирические **задачи:**

1. Изучить особенности экстраролевого поведения и идентификации для различных групп испытуемых в зависимости от возраста, пола, образования и стажа профессиональной деятельности.

2. Выявить наличие взаимосвязи между идентификацией с различными объектами (рабочей группой и организацией в целом) и экстраролевым поведением.

3. Определить, как сказывается принадлежность к конкретной рабочей группе и организации на взаимосвязи идентификации с рабочей группой/организацией и экстраролевым поведением, проведя процедуру многоуровневого линейного моделирования.

**Теоретико-методологическую основу** диссертационного исследования составили разработанные в теории самокатегоризации (J. Turner) и социальной идентичности (H. Tajfel) принципы и положения, объединенные в теории социального познания (Г. М. Андреева, Е. Р. Агадуллина); изучение организационной идентификации и организационной приверженности за рубежом (B. Ashforth, F. Mael, A. Haslam, R. van Dick, D. van Knippenberg, M. Hogg, N. Allen, J. Meyer) и на материале отечественных компаний (Т. Ю. Базаров, М. Ю. Кузьмина, С. А. Липатов, А. В. Ловаков); сравнение статической (B. Lickel, D. Hamilton, V. Yzerbyt, S. Sherman) и динамической (А. Л. Журавлев, А. И. Донцов, В. А. Штроо) теорий социальных групп; анализ структуры социальной идентичности (Н. Л. Иванова); концепция надситуативной активности (А. В. Петровский, В. А. Петровский); разработка экстраролевого поведения как сверхнормативного поведения личности (Р. С. Немов, А. С. Ширяева); как гражданственного поведения в организации (D. Organ, P. Podsakoff, S. MacKenzie, О. А. Гулевич), как экстраролевого поведения в организации (L. Van Dyne, Б. Г. Ребзуев), как контекстуального выполнения (S. Motowidlo).

#### **Этапы исследования:**

1. На первом этапе (2012-2013) мы проверяли предположение о наличии связи между экстраролевым поведением и идентификацией со школьным



коллективом (методика "Пятифакторная модель идентичности" [Агадуллина, Ловаков, 2013]) у учителей средних школ.

2. На втором этапе (2012-2013) мы диагностировали связь экстраролевого поведения и организационной идентификации в двух фокусах: с организацией в целом («Диагностика организационной идентификации» в обновленной версии [Ловаков, неопубликованная рукопись]) и с рабочей группой (методика "Пятифакторная модель идентичности" [Агадуллина, Ловаков, 2013]).

3. На третьем этапе (2014) мы исследовали связь экстраролевого поведения и организационной идентификации с двумя объектами (организацией в целом и рабочей группой), используя одну и ту же методику ("Пятифакторная модель идентичности" [Агадуллина, Ловаков, 2013]).

4. На четвертом этапе (2014) мы провели квазиэксперимент для проверки гипотезы о воздействии идентификации на экстраролевое поведение.

#### **Методы исследования**

В исследовании использовался метод анкетного опроса и следующие методики:

- экстраролевое поведение измерялось с помощью опросника Б.Г. Ребзуева [Ребзуев, 2009] "Диагностика экстраролевого поведения", включающего три шкалы экстраролевого поведения: 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»);

- организационная идентификация измерялась с помощью методики «Пятифакторная модель идентичности» [Агадуллина, Ловаков, 2013], включающей пять компонентов: самостереотипизация (например: «Я похож на среднестатистического работника школы/организации»); ингрупповая гомогенность (например: «Все работники ... очень похожи друг на друга»); сплоченность (например: «Я чувствую свою связь с работниками ...»); удовлетворенность (например: «Я думаю, что работникам ... есть чем

гордиться»); выраженность идентичности (например: «Принадлежность к работникам ... – важная часть моего представления о себе»);

- воспринимаемая целостность организации измерялась с помощью графической методики GEM (The Group Entitativity Measure) [Gaertner, Schopler, 1998], в которой целостность группы метафорически изображена с помощью постепенно сближающихся окружностей;

- для усиления воспринимаемой целостности рабочей группы / организации в целом была разработана авторская методика из 14 утверждений (например: «Как долго существует эта рабочая группа / организация?», или «Насколько работников этой рабочей группы / организации можно назвать «группой»?», полный текст методики приводится в приложении к тексту диссертации.

**Характеристика выборки** исследования: суммарная выборка четырех этапов исследования составила 362 человека (150 мужчин, 198 женщин), в возрасте от 19 до 76 лет, средний (медианный) возраст 40 лет ( $SD=14.56$ ). Около половины респондентов имели высшее образование (198 респондента). Средний стаж работы по профессии — 14 лет. В состав выборочной совокупности вошли сотрудники трех производственных организаций: завод в Вологодской области, завод в Московской области, завод в Ярославской области и школьные учителя из 6 средних школ (образовательных организаций) г. Вологды. В этих организациях исследовано 49 рабочих групп.

#### **Научная новизна:**

1. Уточнен характер связи между идентификацией с рабочей группой, идентификацией с организацией, с одной стороны, и экстраролевым поведением, с другой стороны. При взаимодействии идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией был обнаружен антагонистический эффект, заключающийся в ослаблении их совместного действия на экстраролевое поведение. Высокий уровень экстраролевого поведения можно ожидать от тех работников, которые привязаны либо к рабочей группе, либо к организации в целом.

2. Впервые воспринимаемая целостность рабочей группы / организации рассмотрена как предиктор усиления организационной идентификации, актуализация воспринимаемой целостности рабочей группы усиливает идентификацию как с рабочей группой, так и с организацией в целом.

3. С помощью процедуры метода многоуровневого линейного моделирования (WABA-II) впервые была продемонстрирована декомпозиция связи экстраролевого поведения и идентификации с рабочей группой на двух уровнях: рабочих групп и организаций.

**Теоретическое значение** проведенного исследования состоит в том, что:

- Результаты исследования раскрывают соотношение идентификации и воспринимаемой целостности социальной группы: при этом, актуализацию воспринимаемой целостности рабочей группы предложено рассматривать как один из способов возникновения, поддержания и усиления идентификации с рабочей группой и организацией.

- Отрицательную связь самостереотипизации как компонента идентификации и нескольких компонентов экстраролевого поведения можно рассматривать как негативные последствия высокого уровня организационной идентификации. Эти факты следует учитывать как ограничивающие для описания исключительно положительных последствий идентификации, необходимо говорить и о ее «негативных» сторонах.

- Применение метода многоуровневого линейного моделирования (WABA-II) позволяет детально рассмотреть эмерджентные свойства группы, а сравнительный и системный анализ групповых феноменов дополняет статическую и динамическую теории социальных групп статистическим инструментарием для изучения агрегированных свойств социальных групп.

**Практическая значимость:**

1. Данные об изменении интенсивности экстраролевого поведения в зависимости от стажа нуждаются в дальнейшей проверке и могут быть приняты во внимание при проектировании программ кадрового резерва на

предприятиях; для формирования реалистичных ожиданий от процедур повышения лояльности, приверженности и идентификации.

2. Теоретические и эмпирические данные, полученные в результате исследования экстраролевого поведения и организационной идентификации, можно использовать в учебных курсах по социальной и организационной психологии, психологии групповой динамики, по организационному поведению.

3. Выявленные закономерности использовались для составления рекомендаций службам персонала по управлению идентификацией работников предприятий.

**Достоверность полученных результатов** обеспечена подбором адекватных целям и задачам исследования методов и методик, статистической обработки полученных данных с использованием пакетов программного обеспечения R с применением: t-критерия Стьюдента, d-Коэна, линейного регрессионного моделирования, моделирования структурными уравнениями, многоуровневого моделирования WABA I и WABA II [Dansereau, 2006].

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Организационная идентификация — сложный, многоуровневый конструкт, описывающий психологическую связь индивида и группы. В случае изучения организации, рассмотрение идентификации одновременно в двух фокусах, когда центром внимания становится и рабочая группа, и организация в целом, позволяет получить более детальную картину установок работника по отношению к организации и лучше предсказывать последствия идентификации, например, экстраролевое поведение.

2. Рассматриваемые по отдельности, идентификация с организацией и идентификация с рабочей группой предсказывают рост экстраролевого поведения. Однако, чем ниже у работника идентификация с организацией в целом, тем более тесной и позитивной будет связь между его идентификацией с рабочей группой и экстраролевым поведением. Максимальный уровень проявления экстраролевого поведения наблюдается, когда у работника имеет

место сильная идентификация только с одной из двух групп: либо с рабочей группой, либо с организацией в целом. В случае высокой идентификации с *обоими* объектами, можно ожидать более низкого уровня экстраролевого поведения, чем когда идентификация высока только с *одним* из объектов.

3. Восприятие целостности социальной группы вызывает усиление идентификации с группой. Когда работник оценивает различные характеристики группы, членом которой он является, создаются условия восприятия целостности социального агрегата и актуализируется ситуационная идентификация с этой группой. В случае восприятия целостности рабочей группы происходит усиление идентификации как с рабочей группой, так и с организацией.

#### **Апробация результатов исследования**

Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и методологическом семинаре для аспирантов; на конференциях: Международная конференции «Бизнес. Общество. Человек» (НИУ ВШЭ, 2013 г.); «Молодежь и управление проектами в России» (НИУ ВШЭ, 2013); Международная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов» (МГУ, 2014); XVI Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества» (2015); в работе над проектом по гранту «Исследование психологических условий и разработка инновационных методик, создающих условия для принятия обоснованных экономических решений в современной России» (проект №2012-1.2.1-12-000-3005-3961, Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» 2009-2013 гг.).

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений (всего 159 страниц). Библиография включает 229 наименований, в том числе 182 – на иностранных языках. В тексте диссертации приведены 21 таблица и 16 иллюстраций.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обосновывается актуальность проблемы исследования; определяются цель, задачи, объект и предмет исследования; формулируются гипотезы исследования и положения, выносимые на защиту; раскрывается научная новизна, теоретическое и практическое значение работы.

**В первой главе «Организационная идентификация как предиктор экстраролевого поведения»** рассматривается специфика связи организационной идентификации и экстраролевого поведения.

**Параграф 1 «Теоретико-методологические подходы к организационной идентификации».**

Поскольку «организационная идентификация — специфическая форма социальной идентификации» [Gautam, van Dick, Wagner, 2004, p. 302], то для ее изучения можно использовать потенциал теории самокатегоризации (SCT) и теории социальной идентичности (SIT).

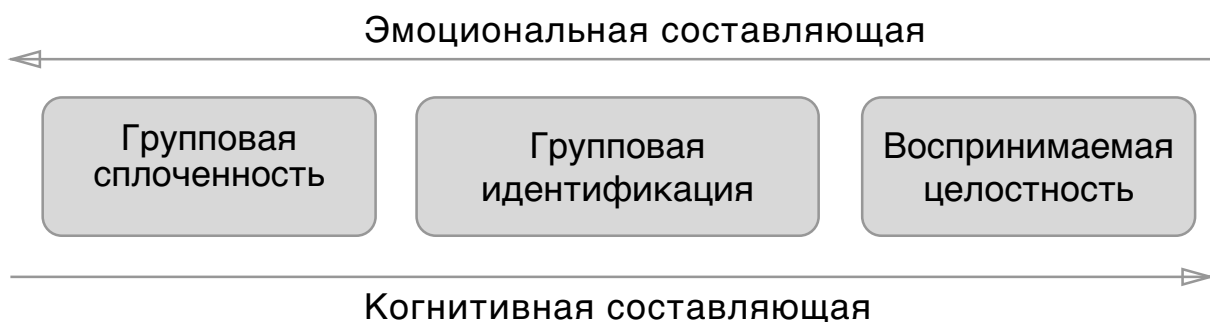


Рис. 1. Конструкты, используемые в социальной психологии для описания связи индивида и группы

Нужно признать, что у теории самокатегоризации нет абсолютной монополии на изучение групповой реальности, и существуют другие подходы к пониманию группы, среди которых необходимо отметить традицию изучения сплоченности [Carron et al., 2003; Evans, Dion, 2012; Greer, 2012] и набирающий популярность подход — изучение воспринимаемой целостности в разных ее видах [Агадуллина, 2010; Campbell, 1958; Hamilton, 2007; Yzerbyt et

al., 2000]. Можно констатировать, что психологическая привязанность индивида к организации, обозначаемая понятиями «приверженность», «лояльность», наиболее удачно раскрывается через понятие «идентичность» (Рис. 1).

Впервые теорию SIT для исследования организационной идентификации, а фактически, социальной идентичности в организации, применили Б. Эшфорт и Ф. Маел [Ashforth, Mael, 1989]. Они предложили следующее определение идентификации: «восприятие сходства или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах той организации, членом которой он является» [цит. по Ловаков, 2011, с. 137]. Согласно теории SIT Джона Тернера, механизм социальной идентификации с группой — это самокатегоризация себя как члена группы, которая «подчеркивает воспринимаемое или возможное сходство между членами внутри группы и делает явными различия между своей и чужой группами» [цит. по Levine, Hogg, 2010, p. 317].

Практически сразу после своего появления, за более чем два десятилетия «организационная идентичность», наряду с конструктом «организационная идентификация», стали двумя наиболее значимыми понятиями в исследованиях организаций и управления ими [He, Brown, 2013]. Причина этой популярности в том, что в случае, когда группа не имеет абсолютного контроля над своими членами, ей приходится полагаться на членов группы, доверять им, чтобы они самостоятельно и без дополнительного контроля вели себя в интересах всей группы. Такое возможно благодаря двум процессам [Ловаков, Липатов, 2011]: идентификации (identification) и приверженности (commitment). В этих двух линиях исследований связи индивида и организации приверженность является «позитивной установкой индивида по отношению к организации и ее членам», а идентификация отражает «воспринимаемое единство с организацией» [Ashforth, Harrison, Corley, 2008].

Ф. Маел и Б. Эшфорт утверждали, что идентификация может быть полезным конструктом для описания организационной реальности [Ashforth, Mael, 1989], потому что она опирается на интернализацию целей организации, в

то время как некоторые формы лояльности могут просто отражать тягу к ресурсам организации. Эти отличия на концептуальном уровне отмечены в мета-аналитическом исследовании М. Риккетты, который пишет о том, что идентификация предсказывает экстраролевое поведение лучше, чем приверженность [Riketta, 2005].

Сложное взаимодействие разных типов идентичности показал Л. Пеннер [1997]. Он утверждал, что гражданственность, как социальная часть идентичности, вызывает в долгосрочной перспективе высокий уровень экстраролевого поведения в организации. Он предположил, что люди, которые проявляют высокий уровень экстраролевого поведения, начинают рассматривать его как часть своей роли в организации, развивая личную и социальную идентичность, совместимую с такой ролью. Хотя делалось много попыток связывать идентичность и экстраролевое поведение, модели не учитывали деление идентичности на центральную и периферийную.

**В параграфе 2** «Организация и рабочая группа как объекты организационной идентификации» — показано, что существует множество социальных агрегатов, с которыми работники могут идентифицироваться, среди них: рабочая группа, организация, профессия.

Большинство ранних исследований связи гражданского поведения в организации и идентификации ограничивалось исследованием только одной из групп-объектов идентификации: непосредственными коллегами (рабочей группой) или всей организацией в целом [Липатов, Ловаков, 2010].

При этом, корреляционный и регрессионный анализ показывают, что идентификация с различными объектами (организацией, рабочей группой, профессиональным сообществом) по-разному взаимодействует с рабочими аттитюдами и поведением. Например, идентификация с рабочей группой теснее связана с тем организационным поведением, которое направлено на благо коллег, а идентификация — с карьерой на повышение собственной квалификации [Dick et al., 2011]. В одном из исследований экстраролевое поведение более тесно связано с идентификацией, когда она высока как с



рабочей группой, так и с организацией в целом, чем только когда она высока лишь с одним объектом [van Dick et al., 2008]. В целом, можно констатировать дефицит исследований на эту тему [Riketta, Dick, 2005; Christ et al., 2003; Cohen, 2006; Dick et al., 2011; Knippenberg, Schie, 2000].

**В параграфе 3** «Воспринимаемая целостность как предиктор актуализации идентификации» — восприятие групповой целостности рассматривается как одна из важных детерминант идентификации с группой [Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003; Yzerbyt et al., 2000].

Для экспериментального изучения идентификации (организационной идентификации) в качестве независимой переменной разрабатываются различные способы её актуализации (усиления). С. Хаслам предлагает восемь способов манипулирования организационной идентичностью, в основе которых лежат разнообразные принципы теории самокатегоризации (доступности, значимости категории и др.) [Haslam, 2004 Appendix 2]. Мы в своем исследовании разработали способ, основанный на теории «воспринимаемой целостности» социальной группы [Агадуллина, 2010; Hamilton, 2007; Yzerbyt et al., 2000; Campbell, 1958].

Д. Т. Кэмпбелл определил «воспринимаемую целостность» как степень, в которой группа имеет характер целостного объекта, реально существует [Campbell, 1958]. Согласно Д. Т. Кэмпбеллу, несколько особенностей восприятия способствуют восприятию группы как единого целого. Воспринимаемая целостность основана на четырех гештальт-принципах организации восприятия, предложенных М. Вертгеймером: близость, сходство, общая судьба и прегнантность [Campbell, 1958].

Понятие воспринимаемой целостности, введенное Д.Т. Кэмпбелом, стало вновь популярным после эмпирического подтверждения сформулированных им предположений в исследованиях, проведенных группой под руководством Б. Ликела. В эксперименте испытуемым предлагалось оценивать различные группы по нескольким осям [Lickel et al., 2000]: воспринимаемая целостность, взаимодействие, значение группы для ее членов, общие результаты, общие

цели, внешнее сходство, продолжительность существования, размер, проницаемость границ группы. Эти оси были сгруппированы Б. Ликелом в пять переменных, которые, в той или иной мере, разделяются всеми представителями этого направления [Hamilton, 2007]: (а) взаимодействие, (б) общие цели, (в) общие результаты, (г) сходство между членами группы и (д) важность группы для ее членов.

В. Изербит предлагает объединять выделенные в более ранних работах [Lickel et al., 2000] характеристики в два фактора [Yzerbyt et al., 2000]. Первый — фактор сходства — включает в себя такие аспекты, как близость, проницаемость границ и, конечно, внешнее сходство. Интересно, что эти функции обычно используются или подразумеваются в исследованиях межгрупповых отношений. Второй — фактор организованности — включает в себя такие аспекты, как организованность, структура, общая судьба. Эти различные функции находятся, как правило, в центре внимания исследований малых групп [Yzerbyt et al., 2000].

То, что восприятие групповой целостности — одна из важных детерминант идентификации с группой [Yzerbyt et al., 2000], было показано в эксперименте С. Кастано, когда испытуемые, имеющие нейтральное отношение к Евросоюзу, были гораздо более чувствительны к манипуляции воспринимаемой целостностью (просмотр фильма о истории ЕС), чем остальные [Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003]. Во-первых, проверка эффективности воздействия подтвердила, что различие в инструкциях не влияло на степень, в которой люди видели ЕС как единое целое и сущность. Во-вторых, что более важно, отношение участников к ЕС играет важную роль (как переменная модератор) при воздействии на воспринимаемую целостность. [Castano, Yzerbyt, Bourguignon, 2003]. Другими словами, на уровень идентификации можно воздействовать через воспринимаемую целостность группы.

**Во второй главе — «Экстраролевое поведение работника в организации как предмет социально-психологического анализа» —** описывается экстраролевое поведение как один из типов трудового поведения, тесно связанный с эффективностью труда; ставится проблема различения экстраролевого и ролевого поведения; подробно рассматривается зарубежная традиция изучения этих типов поведения в организации; делается попытка найти аналогичную проблематику в отечественных исследованиях; определяется кластер понятий, близких «экстраролевому поведению»; рассматривается проблема выделения видов, форм, внутренней структуры экстраролевого поведения в организации.

**В параграфе 1 «Экстраролевое поведение работника в контексте групповой эффективности» —** дается характеристика пересекающихся понятий, применяемых для обозначения гражданского поведения в организации, и критериев, дифференцирующих ролевое и экстраролевое поведение в западной психологии; рассматривается отечественный подход к этому явлению в рамках традиции исследований «надситуативной активности личности». Поведение, выгодное для организации, но не закреплённое в должностной инструкции, описывается разными терминами: «организационно-гражданское поведение»; «просоциальное организационное поведение»; «организационная спонтанность»; «экстраролевое поведение» и «контекстуальное выполнение».



Рис. 2. Соотношение экстраролевого поведения с другими видами поведения в организации

Первое, что объединяет перечисленные подходы, это противопоставление экстраролевого поведения контрпродуктивному и ролевому поведению (см. Рис. 2).

Второе, в большинстве подходов поддерживаются основные положения первоначального определения экстраролевого (гражданственного) поведения, которое подчеркивает, что оно [Organ, 1997]: 1) произвольно по своей природе (регулируется работником и зависит от его желания); 2) не распознается формальной системой в организации (за него нет четко установленного вознаграждения от организации, и за его отсутствие нельзя уволить); 3) приносит выгоду организации.

Проблема дифференциации различных форм трудового поведения состоит в выделении критериев разграничения ролевого и экстраролевого поведения:

- как оказалось, эти критерии достаточно подвижны и не всегда могут четко дифференцировать ролевое и экстраролевое поведение. Поскольку работники воспринимают свои обязанности по-разному, граница между тем,

что они делают по своему желанию и без дополнительного материального вознаграждения, и тем, что предписано должностной инструкцией, может смещаться [Morrison, 1994; Van Dyne, Kamdar, Joireman, 2008].

- отсутствие вознаграждений за гражданственное поведение со стороны организации также было поставлено под вопрос [Podsakoff et al., 2009]; например, была обнаружена связь с оценками эффективности сотрудника [Van Dyne, LePine, 1998; Allen, Rush, 1998; MacKenzie, Podsakoff, Paine, 1999] и решением о повышении в должности [Allen, 2006].

**Параграф 2** «Формы экстраролевого поведения в организации» — начинается с рассмотрения двух полярных позиций о внутренней структуре экстраролевого поведения:

- все формы экстраролевого поведения являются проявлением общего латентного фактора, что иллюстрирует мета-аналитическое исследование гражданского поведения в организации, проведенное Б. Хоффманом [2007];

- существует несколько форм экстраролевого поведения, качественно различающихся между собой, их важные отличия были продемонстрированы в ряде исследований [LePine, Van Dyne, 2001; Van Dyne, Kamdar, Joireman, 2008; Williams, Anderson, 1991].

Раскрывая и поддерживая вторую точку зрения о наличии нескольких форм экстраролевого поведения, мы приводим в пример несколько удачных классификаций экстраролевого поведения, взяв за рабочий вариант классификацию Б.Г. Ребзуева [2009].

Л. Ван Дин, опираясь на политическую философию и теорию ролевых ожиданий К. Кана, определила экстраролевое поведение [Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994] как «превышающее существующие ролевые ожидания» [Van Dyne, Cummings, Parks, 1995, p. 218], выделив два его типа [Van Dyne, LePine, 1998]: поддерживающее (helping), например, помощь коллегам; и изменяющее (voice), например, предложения улучшений начальству.

Г. Мун с соавторами [Moon et al., 2005] объединили классификации Л. Вильямса и С. Андерсона с видами, предложенными Л. Ван Дин. Эта комплексная модель выделяет формы гражданского поведения одновременно по двум основаниям:

- по объекту, на который направлено поведение, — индивид или организация;
- по характеру поведения — изменяющее или поддерживающее.

Один из вариантов понимания «расширенной» эффективности сотрудника заключается в том, что в дополнение к своим прямым обязанностям (ролевому поведению), сотрудник может добровольно действовать на благо или во вред организации. Критерием различения экстраролевого и ролевого поведения Б.Г. Ребзуев предлагает считать «ролевые ожидания» [Ребзуев, 2009], которые могут определяться как групповыми нормами [Ребзуев, 2009; Van Dyne, LePine, 1998], так и индивидуальной мотивацией [Van Eerde, Thierry, 1996]. Предложенное основание позволяет выделить следующие типы экстраролевого поведения [Ребзуев, 2009]: совершенствование выполнения, сверхурочное выполнение, помощь коллегам (подробное их описание приводится в тексте диссертации).

**В параграфе 3 «Факторы, усиливающие экстраролевого поведение»** — приводится обзор исследований факторов-предикторов экстраролевого поведения.

Изучение причин возникновения экстраролевого поведения началось с исследования индивидуальных диспозиций работников, однако последующий мета-анализ Д. Органа и К. Райана [Organ, Ryan, 1995] не подтвердил предположения о их роли. Хотя некоторые из индивидуальных диспозиций (например, сознательность, уступчивость и позитивная аффективность) прогнозировали различные формы экстраролевого поведения, в остальных случаях такая связь могла быть артефактом в результате вариации общего метода. В одном из мета-анализов выделено четыре основных категории предпосылок экстраролевого поведения [Podsakoff et al., 2000]:

индивидуальные характеристики работника (в том числе установки), характеристики задачи, характеристики организации и поведение лидера.

В результате проведенного анализа мы сгруппировали контекстуальные влияния на экстраролевое поведение в три группы:

1) на уровне анализа индивида это – уровень квалификации, самооффективность, индивидуальные диспозиции [Organ, Ryan, 1995; Organ, Konovsky, 1989], требования и содержание ролей [Marinova, Moon, Van Dyne, 2010], мотивация [Rioux, Penner, 2001], система отношений между сотрудниками [Bowler, Brass, 2006];

2) на уровне группы объектом внимания становятся групповые нормы [Ehrhart, Naumann, 2004], сплоченность [Kidwell, 1997], лидерство [Ilies, Nahrgang, Morgeson, 2007], взаимозависимость [Podsakoff et al., 2000], социальная идентичность [Blader, Tyler, 2009] и групповые цели;

3) на организационном уровне изучают организационную структуру [Raub, 2008], культуру [Erkutlu, 2011; Schilpzand et al., 2013; Turnipseed, Murkison, 2000], организационные цели, политику компании и систему вознаграждений.

**В третьей главе «Эмпирическое изучение взаимосвязи организационной идентификации и экстраролевого поведения» — формулируются эмпирические гипотезы, описан ход проведения эмпирического исследования, приводятся результаты и их интерпретация.**

*Гипотеза 1.* Экстраролевое поведение работников позитивно связано с идентификацией (а) с рабочей группой и (б) с организацией, однако два этих вида идентификации, предсказывая экстраролевое поведение, не только взаимосвязаны, но и негативно взаимодействуют между собой.

*Гипотеза 2.* Актуализация у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию (а) с рабочей группой и (б) с организацией.

Для проверки гипотезы 1 о взаимодействии организационной идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом, а

именно, могут ли они совместно ослаблять экстраролевое поведение, было использовано линейное моделирование, в результате коэффициент взаимодействия был отрицательным (см. Табл. 1, Рис. 3) и значимым, следовательно гипотеза 1 подтвердилась.



Таблица 1.

Взаимодействие между идентификацией с рабочей группой и идентификацией с организацией негативно влияет на экстраролевое поведение (структурные коэффициенты модели, предикторы центрированы, N=139)

	$\beta$ -коэффициенты (Ст. ошибка.)
Идентификация с рабочей группой	0,26 (0,13) **
Идентификация с организацией	0,02 (0,11)
Идентификация с рабочей группой $\times$ Идентификация с организацией	-0,12 (0,05) ***
$R^2$	0,19
Adj. $R^2$	0,17
Num. obs.	139

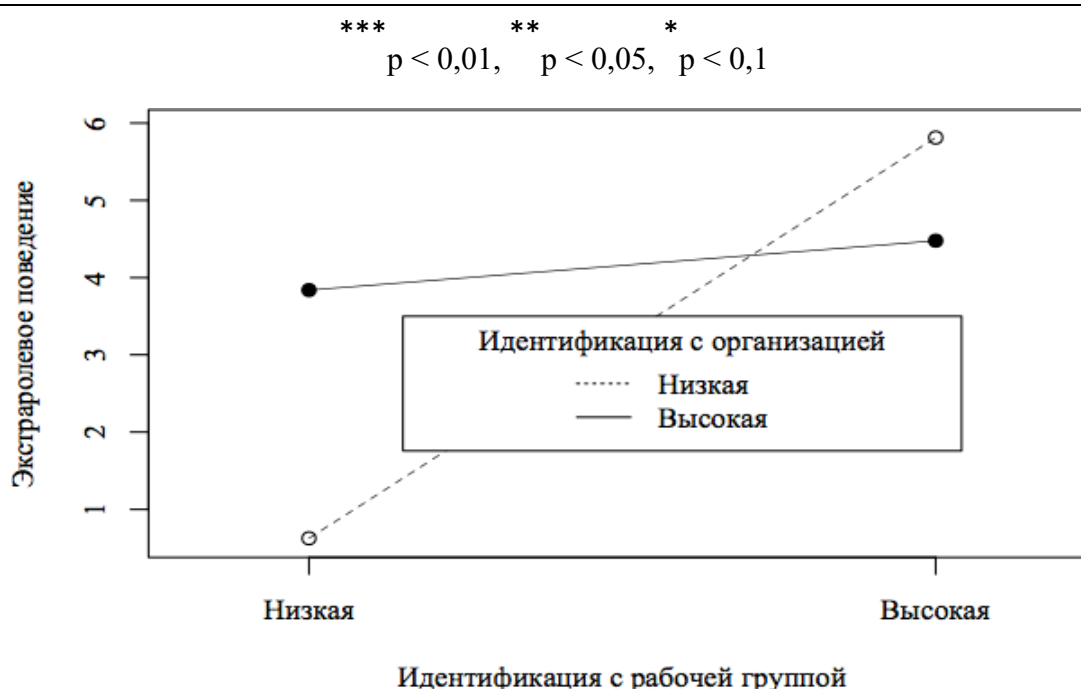


Рис. 3. Совместный эффект идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в случае связи с экстраролевым поведением

Для проверки второй гипотезы о повышении у работника идентификации (а) с рабочей группой и (б) с организацией посредством актуализации у работников восприятия целостности рабочей группы (а) и организации в целом (б), был проведен квазиэксперимент, в ходе которого, каждый из работников

псевдо-случайным образом попадал в одно из двух экспериментальных условий:

- в первом случае испытуемым до батареи методик на диагностику идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом, а также экстраролевого поведения, предъявлялась графическая методика «Воспринимаемая целостность» и вербальная, в которой задавались вопросы, направленные на актуализацию воспринимаемой целостности с *рабочей группой*;

- во втором случае батарея методик начиналась с методики «Воспринимаемая целостность», в которой объектом актуализации выступала *организация*.

Результаты проверки экспериментального воздействия приводятся в таблицах 2 и 3. Из них следует, что воздействие на идентификацию было удачным (показатели идентификации с рабочей группой и с организацией в целом выросли, см. табл. 2). Таким образом, гипотеза 2 подтверждается. Воспринимаемая целостность приводит к усилению идентификации, но не приводит к усилению экстраролевого поведения.

Таблица 2.

Проверка экспериментального воздействия в зависимости от условий актуализации воспринимаемой целостности рабочей группы или организации в целом (N=102)

Переменные	Условие 1: актуализация воспринимаемой целостности рабочей группы (N=52)		Условие 2: актуализация воспринимаемой целостности организации (N=50)		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.			
Идентификация с организацией	4,6	0,94	4,1	1,1	2,2	0,03	0,44
Идентификация с рабочей группой	5,0	0,86	4,6	1,1	2,0	0,05	0,40

Таблица 3.

Различия в показателях экстраролевого поведения в зависимости от условий актуализации идентификации с рабочей группой или организацией в целом (N=102)

Переменные	Условие 1: актуализация воспринимаемой целостности с рабочей группой (N=52)		Условие 2: актуализация воспринимаемой целостности с организацией (N=50)		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.			
Экстраролевое трудовое поведение	4,3	0,95	4,1	1,1	1,08	0,28	0,214
Совершенствование выполнения	4,1	1,19	3,6	1,4	1,76	0,08	0,349
Сверхурочное выполнение	4,1	1,24	4,0	1,3	0,39	0,69	0,078
Помощь коллегам	4,8	1,19	4,7	1,2	0,43	0,66	0,086

Выводы по эмпирической главе:

1. Исследование роли различных видов организационной идентификации показало важность идентификации с рабочей группой по сравнению с другими видами идентификации. Этот вид идентификации, по всей видимости, является первичным.

2. Сильное влияние стажа как на идентификацию, так и на экстраролевое поведение необходимо учитывать при планировании кадровой политики и программ кадрового резерва с учетом достаточно медленной динамики изменения этих параметров.

3. Организационная идентификация опрошенных нами работников была достаточно низкой (в том числе, в сравнении с зарубежными данными). Эти результаты заставляют задуматься о необходимости повышения лояльности российских работников тем предприятиям, на которых они работают.

4. Актуализация у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию и с рабочей группой и с организацией. Наверняка, это касается только ситуативной социальной идентификации, тем не менее, исследования воспринимаемой целостности позволят проектировать и другие воздействия для повышения привязанности к группе.

В **заключении** диссертации приводятся основные итоги работы и дальнейшие перспективы исследования особенности связи между экстраролевым поведением и организационной идентификацией, делаются следующие **выводы**.

1. Проблема психологической привязанности индивида к социальной группе не теряет своей актуальности. Можно выделить несколько конкурирующих подходов, которые при разработке этой проблемы оперируют следующими понятиями: идентификация, приверженность и воспринимаемая целостность. Основная масса исследований в социальной психологии выполнена в рамках перечисленных подходов по отдельности. Критический анализ и их сравнение позволяют интегрировать накопленные знания о связи индивида с группой и

выявить мультипликативный эффект этих психологических конструкторов. Организационная идентификация и идентичность проявляются в осознании групповой принадлежности, принятии сотрудником целей и ценностей организации как своих собственных. Воспринимаемая целостность — это свойство группы или социального объекта, имплицитно приписываемое ему при его восприятии, не являющееся его объективной характеристикой, но запускающее процесс самокатегоризации и идентификации в случае восприятия своей группы или процесс дезиндентификации в случае чужой группы. Таким образом, мы можем утверждать, что воспринимаемая целостность является одним из механизмов возникновения идентификации с социальной группой и это справедливо в том числе и для организации.

2. Анализ литературы показал, что существует достаточно большое количество исследований по тематике организационной идентификации, приверженности и экстраролевого поведению. Воспринимаемой целостности, напротив, еще только предстоит найти свое место в организационно-психологических исследованиях отечественных и зарубежных предприятий. Для выполнения задачи по усилению актуализации идентификации с двумя объектами нами была разработана вербальная методика на воспринимаемую целостность рабочей группы/организации в целом. Воздействие, которое задаваемые вопросы производили на идентификацию работника, было средним по силе, разработанную методику можно использовать для проведения исследований идентификации с рабочей группой, организацией и, возможно, с другими социальными группами.

3. Данные нашего исследования обнаружили низкую идентификацию работников отечественных предприятий со своими организациями и рабочими группами в сравнении с их зарубежными коллегами. Этому факту мы не нашли удовлетворительного объяснения. Сейчас для мирового научного сообщества доступно критически малое количество сведений, подкрепленных эмпирическими данными, об идентификации работников российских предприятий (это касается как идентификации с рабочей группой,

так и идентификации с организацией в целом), поэтому наше исследование вносит вклад в область исследования организационной идентификации.

4. В иерархических организациях сотрудник является членом одной из рабочих групп, поэтому кроме привязанности к организации в целом мы можем говорить об идентификации с конкретной рабочей группой. Работники отечественных предприятий сильнее привязаны к своим рабочим группам, которые обладают большей воспринимаемой целостностью, чем к организации. Эти данные подтверждают важную роль идентификации с рабочей группой, которая уже была выявлена во многих зарубежных и некоторых отечественных исследованиях. Дифференциация фокусов или объектов идентификации поддерживает точку зрения о сложности феномена идентификации, который состоит из нескольких сложно связанных между собой идентичностей (проявляется множественная идентичность). Рабочую группу следует рассматривать как психологическую группу, обладающую большей воспринимаемой целостностью, которая запускает процессы долгосрочного социального влияния, усиливающие идентичность. Принимая во внимание этот факт, а также наличие множественных (и нередко конфликтующих) организационных идентичностей сотрудников, мы приходим к выводу, что значимые для работников рабочие группы и организацию в целом как фокусы идентификации необходимо рассматривать вместе, а не по отдельности.

5. Результаты нашего исследования наглядно показывают преимущества рассмотрения идентификации как многокомпонентного феномена одновременно в двух фокусах: идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом. Во-первых, вместе они предсказывают экстраролевое поведение точнее, чем по отдельности. Во-вторых, они не просто взаимосвязаны, но взаимодействуют между собой. Взаимодействие идентификации с несколькими объектами одновременно сейчас является одним из наиболее перспективных направлений исследования. Нами был обнаружен значимый эффект от взаимодействия

идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией в целом. Еще более удивительным оказался тот факт, что эффект от их взаимодействия оказался антагонистическим. Обнаруженный эффект, подтвержденный эмпирическими и статистическими методами, противоречит идее о том, что идентификация с рабочей группой и идентификация с организацией независимы друг от друга и обязательно усиливают действие одна другой. Это позволяет сформулировать предположение, о том, что идентификация с рабочей группой и идентификация с организацией соотносятся между собой не как иерархические, уровневые структурные элементы идентичности (не влияющие друг на друга), а как пересекающиеся или даже нераздельные комбинации идентичностей.

6. Интерес к конструктам, объясняющим связь индивида и социальной группы, обусловлен тем, что они вызывают различные, преимущественно полезные, просоциальные формы поведения и предсказывают эффективность в решении задач, которые не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Один из примеров такого трудового поведения — экстраролевое поведение в организации, изучение которого в теоретическом плане велось параллельно в 1980-е годы в отечественной и зарубежной психологии, но предмет пристального эмпирического изучения в отечественной психологии стало совсем недавно.

7. Изучение экстраролевого поведения позволило по-новому взглянуть на один из важнейших критериев организационного поведения — индивидуальную и групповую эффективность. Использование экстраролевого поведения в системе оценки персонала кажется нам уместным по ряду причин: это поведение чаще всего не оплачивается дополнительно (что подтвердилось в нашем исследовании), а значит его распространение не несет для организаций дополнительных издержек; его формы относительно универсальны и не специфичны для какой-то одной профессии (оно может проявляться как у учителей, так и у рабочих на заводе), его достаточно просто фиксировать. Мы

предлагаем возобновить исследования экстраролевого, или надролевого поведения.

8. Оказалось, что руководители склонны проявлять экстраролевое поведение чаще своих подчиненных. Точнее всего это поведение предсказывал стаж, до этого стаж включался в модели только как контрольная переменная, но структура российского рынка труда предоставляет уникальную возможность (часто люди работают в одной организации всю жизнь) исследовать связь продолжительности стажа и экстраролевого поведения. Эффект роста экстраролевого поведения в зависимости от стажа показывает, что на изменение частоты экстраролевых действий требуются годы.

9. По отдельности идентификация с рабочей группой и с организацией предсказывали *усиление* экстраролевого поведения, но их совместный рост приводил к незначительному *снижению* от ожидаемого уровня экстраролевого поведения. Значение этого эффекта для понимания множественной идентичности приведено выше. Сам же этот эффект нуждается в дальнейшей репликации, проверке, а также в поиске и уточнении его причин. Вероятно обнаруженный эффект можно объяснить следующим образом:

- Организация в целом и рабочая группа (как небольшая организационная единица) могут быть конфликтующими объектами в системе идентичности работника, например, из-за различий в целях и ценностях.
- Высокий уровень идентификации с обоими объектами может приводить к ролевому конфликту или ролевой неопределенности.
- Стремление экономить когнитивные ресурсы может в каждом случае затруднять выбор группы, на благо которой стоит действовать, и с которой осуществлять "социальный обмен". Такой выбор может быть достаточно затратным также с точки зрения мотивационных и эмоциональных ресурсов, поэтому работники могут его избегать.
- Возможно для проявления позитивных последствий идентификации необходим ее оптимальный, средний уровень (по аналогии с законом



Йеркса-Додсона). Если идентификация основывается на мотивации сохранять позитивную Я-концепцию, то слишком высокий ее уровень может быть вреден.

10. Обнаруженный эффект негативного взаимодействия между высокой идентификацией с рабочей группой и высокой идентификацией с организацией подсказывает, как разрабатывать меры по повышению организационной идентификации. Например, при выборе программ развития персонала отдавать предпочтение программам повышения идентификации именно с рабочей группой, а не идентификации с организацией, или с двумя объектами одновременно, а значит может быть использован в практике психологической работы в современных отечественных организациях.

Таким образом, проведенное исследование обнаружило более сложный характер связи привязанности работникам к различным группам в организации и их добровольного поведения на благо организации, чем это казалось ранее, и позволило наметить некоторые новые перспективы в понимании эффективности работника, рабочей группы, организации; исследовании эмерджентных и агрегированных свойств социальных групп.

Основное содержание диссертации отражено в 6 публикациях (общий объем — 3,2 п.л.; авторский вклад — 3 п.л).

**Публикации в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований:**

1. **Климов, А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности [электронный ресурс] / А.А. Климов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2013. – Т. 6. – № 31. – С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (1,1 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,756.**

2. Климов, А.А. Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы / А.А. Климов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – Т. 6. – № 36. – С. 253–269 (1,07 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,410.
3. Климов, А.А. Восприятие целостности рабочей группы и организации как предикторы гражданского поведения в организации / А.А. Климов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – Т. 12. – № 1. – С. 131–144. (0,73 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,591.  
Публикации в других изданиях:
4. Климов, А.А. Организация сквозь призму индивидуальности / Т.Ю. Базаров, В.А. Штроо, А.А. Климов // Организационная психология. — 2012, № 4. С. 68-70 (0,2 п.л. / 0,06 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,397.
5. Климов А.А. Детерминанты гражданского поведения в организации [Электронный ресурс] / А.А. Климов // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 5. Приложение. Тезисы докладов конференции «Бизнес. Общество. Человек» Москва, НИУ ВШЭ, 29–31 октября 2013 г. — С. 92. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2013--Приложение.html> (дата обращения: 31.10.2013). (0,08 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,397.
6. Климов А.А. Связь экстраролевого поведения и различных видов идентификации в организации [Электронный ресурс] / А.А. Климов // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2014» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. — М.: МАКС Пресс, 2014. — 1 электрон. опт. диск (DVD-ROM), ISBN 978-5-317-04715-3. (0,12 п.л.).