УТВЕРЖДАЮ

Проректор ОАНО «МВШСЭН»

кандидат психологических наук,

доцент _____Шапиро Б.Ю.

«19» ____ 2015 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московская высшая школа социальных и экономических наук» о диссертации Климова Алексея Александровича на тему «Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника», представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности: 19.00.05 – Социальная психология (психологические науки)

Актуальность исследования А.А.Климова обусловлена несомненной тенденцией к синтезу концептуального поля психологии и к выявлению на новом экспериментально-методическом уровне связей между организационной идентификацией, вовлеченностью работников, воспринимаемой целостностью организации и такими деятельностными явлениями как гражданское поведение, надситуативная активность, экстраролевое поведение. Именно в русле данной тенденции проведено анализируемое диссертационное исследование.

В то же время, ощущается недостаточность в теоретико-методологической разработанности и дифференциации психологического содержания понятий «идентификация», «идентичность», «воспринимаемая целостность» организации, «истинная целостность» организации и ряда связанных с ними понятий.

Диссертационное исследование А.А. Климова выполнено в рамках широкого контекста теоретических представлений и экспериментально-психологических исследований. В нем нашли свое место представления, выработанные многими отечественными (Г.М.Андреева, А.Н. Леонтьев,

А.Г.Асмолов, А.В.Петровский, А.И.Донцов, А.Л.Журавлев, В.А.Петровский, Р.С.Немов, С.А.Липатов и др.) и зарубежными психологами (Katz, Kahn; J.Turner, H.Tajfel).

Целью работы явилось определение направленности и тесноты связи между организационной идентификацией работника и его экстраролевым поведением.

Практическая значимость диссертации определяется вытекающей из научных результатов исследования дополнительной возможностью для более эффективной диагностики предикторов эктраролевого поведения работника в связи с его индивидуальными особенностями идентификации и выстраиванию относительно работника более эффективной стратегии оценки и коррекции условий и управленческих процедур, направленных на формирование его идентичности как члена организации и рабочей группы. Кроме того, нам видится очень перспективным использование результатов, полученных в данном исследовании в сфере диагностики менеджеров разных уровней и коррекции системы бизнес-образования в сторону большего использования будущими руководителями методов оценки и формирования организационной идентичности работников.

Высокая **степень** ***обоснованности научных результатов*** диссертационного исследования опираются на последовательность процедур, состоящих в анализе данных, полученных в ходе оценки компонентов идентификации испытуемых, оценок воспринимаемой организационной целостности, значительном количестве испытуемых (их более 350), статистических процедурах, позволяющих определить различные аспекты связи характеристик идентификации и особенностей экстраролевого поведения и рядом других показателей, характеризующих познавательные, регуляторные и деятельностные особенности человека.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций исследования А.А.Климова определяется строгостью полученных эмпирических результатов, достаточностью процедур выявления связей идентификации и воспринимаемой целостности с рядом других важных параметров, обоснованной математической обработкой полученных данных. Диссертант последовательно выстраивает логику диссертационного исследования и раскрывает основные составляющие его теоретико-методологической базы. На российской выборке апробирована новая

методика временного повышения идентичности с помощью актуализации воспринимаемой целостности группы или организации. Показано, что она действенна и это позволяет рекомендовать ее к использованию в экспериментальных исследованиях.

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, выводов, заключения и приложений. ***Во введении*** обосновывается актуальность изучаемой проблемы, корректно формулируются объект, предмет, цель, гипотезы и задачи исследования, раскрываются теоретическая значимость, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе диссертации рассматриваются основные методологические и теоретические вопросы относительно происхождения и развития понятий «идентификация», «идентичность», «приверженность», «лояльность, «вовлеченность», «воспринимаемая целостность» и других понятий, важных для дальнейшего рассмотрения темы. Необходимо отметить исторический обзор, объединивший значительной число подходов к данной проблеме, систематизированных диссертантом в единой исторической логике. Основной задачей при этом было определение понятия «идентификация» и выявление ключевых моментов для решения проблемы уточнения ее места и связи с другими важными понятиями, описывающими связность индивида и социальной общности. Проанализированы традиции исследования конструктов «идентичность» и «идентификация». Выявлено, что указанные конструкты обладают значительными объяснительными возможностями по сравнению такими конструктами как «приверженность» и «лояльность». Они подразумевают присвоение работником совокупности целей и ценностей группы и организации, затрагивают Я-концепцию и смысловые структуры. Идентичность находится во взаимодействии с деятельностью человека и его установками и тем самым представляет собой поле для многочисленных эмпирических исследований и теоретических построений. Без сомнения идентификация связана также со свойствами социальных общностей, в отношении которых она происходит. Поэтому выявление функционально-структурных механизмов идентификации позволило бы говорить о нахождении способов повышения связностей социальных общностей разного рода, начиная с семьи и заканчивая этническими группами. Поэтому не случаен интерес к данным явлениям, выразившийся в значительном числе

исследований, часть из которых обсуждается в диссертационном исследовании.

Во второй главе диссертации проанализирована проблема, традиционно относимая к теории ролей и состоящая в поиске условий перехода от одной роли к другой и выхода за пределы роли, отведенной человеку наличными условиями. С одной стороны, эта проблематика граничит с анализом разного рода девиаций, отклонений от предписываемой роли в неконструктивную область, с другой же стороны, указанная проблематика касается отклонений от роли в позитивную сторону – к перевыполнению предписанных ролью нормативов и правил. В отечественной психологии это направления связывается с понятием «надситуативной активности», в зарубежной психологической традиции используются конструкты «экстраролевое поведение», «гражданское поведение» и ряд других. Глава посвящена подробному анализу исследований, проведенных в данном направлении. В области организационной психологии анализируются такие проявления как помощь коллегам, совершенствование выполнения деятельности, сверхурочное выполнение. Кроме того, помимо индивидуального уровня экстраролевого поведения оно проявляется и анализируется на групповом и организационном уровне. Автор подробнейшим образом анализирует теоретико-методические подходы к данной проблематике и выделяет имеющиеся исследовательские проблемы. Одна из ведущих проблем состоит в выделении внутренней структуры экстраролевого поведения особенно в связи с условиями его проявления – типом деятельности, психологическими характеристиками самого работника, группы, в которую он включен, социально-экономическими особенностями организации. Указанные выше условия кристаллизуются в таком явлении как идентификация. И именно связь идентификации и экстраролевого поведения определяется диссертантом в качестве ведущего направления его эмпирического исследования.

В третьей главе диссертации проведен ряд эмпирических исследований, к проведению которых были привлечены работники трех промышленных предприятий и учителя общеобразовательных школ. Всем им была предъявлена батарея диагностических методик, включавшая опросники на «экстраролевое поведение» (Ребзуев, 2009) и

«пятифакторную модель идентичности» (Агадуллина, Ловаков, 2013), графическую методику на «воспринимаемую целостность организации» (Gaertner, Schopler, 1998) и авторскую методику на актуализацию воспринимаемой целостности с рабочей группой и организацией. Для обработки полученных результатов использовались корреляционный и факторный анализ, линейное и многоуровневое моделирование. Основным результатом первого этапа обработки полученных данных стал вывод о позитивной связи между идентификацией с группой и организацией и экстраролевым поведением. При этом особо выделяется негативное взаимодействие одновременно высокой идентификации и с группой, и с организацией. Результат второго этапа обработки данных состоит в обнаружении факта усиления уровня идентификации с группой и с организацией под воздействием экспериментальной актуализации у испытуемых восприятия целостности рабочей группы и организации. При этом актуализация воспринимаемой целостности группы влияет более значимо.

Кроме того, диссертантом получен ряд дополнительных фактов, имеющих непосредственное отношение к теории и практике работы организационных психологов. Выявлен более низкий уровень идентификации отечественных работников с организацией по сравнению с зарубежными результатами. Организация и группа из-за различий в целях и ценностях могут конфликтовать между собой в системе формирующейся идентичности работника. Сама идентификация оказалась структурно сложным явлением, включающим систему множественных идентичностей, выступающих в различных отношениях между собой.

В заключении работы подводятся общие итоги исследования и выводы, следующие из проделанной работы. Библиографический список насчитывает 229 наименований, из которых 182 на иностранных языках.

Теоретическая и практическая значимость проведенного исследования определяется углублением представлений о природе социальной (групповой

и организационной) идентификации. Диссертант теоретически и эмпирически уточнил условия связи идентификации и экстраролевого поведения; показал, что основным предиктором экстраролевого поведения работника, бесспорно, является его организационная идентификация. Однако, не стоит предпринимать управленческие усилия с целью одновременного формирования у работников идентичности как с организацией в целом, так и с той рабочей группой (подразделением), к которой он принадлежит. Полученные данные подтверждают предположение о том, что более эффективным является формирование идентичности с рабочей группой (подразделением). Именно она может выступать в роли надежного предиктора экстраролевого поведения работника в интересах всей организации. Данные результаты при условии их масштабного использования в практике управления человеческими ресурсами позволят снизить операционные издержки, затрачиваемые на повышение эффективности функционирования организаций и предприятий. Рекомендации, предлагаемые диссертантом, могут быть использованы в практике управления.

Оценивая работу в целом, следует отметить ее логическую строгость, основанную на глубоком анализе изучаемой проблемы, а также удачно использованный методический инструментарий и математико-статистический аппарат исследования, обеспечивающий научную достоверность полученных результатов. Положения, выносимые на защиту, и выводы работы четко сформулированы, аргументированы и имеют практическое и теоретическое значение. Фактически мы имеем дело с работой, придающей новый импульс отечественной традиции исследований группы и коллектива, развивавшейся в 70-х и 80-х годах прошлого века в работах А.В Петровского, А.И. Донцова, В.А.Петровского.

Вместе с тем, хотелось бы высказать некоторые **замечания**:

1. Квазиэкспериментальное исследование, предпринятое диссертантом и предполагавшее усиление концентрации внимания испытуемых на целостности группы или организации, за короткий промежуток

времени привело к эффекту роста групповой идентичности. В то же время известно, что идентификация процесс не быстрый и на формирование устойчивой идентичности подчас, как пишет сам диссертант, требуются годы. В связи с этим возникает вопрос о конструктной валидности полученного результата. Не вполне ясно, на какого рода идентичность было произведено воздействие и насколько устойчиво произведенное изменение. Это тем более нуждается разъяснениях, поскольку хронологической составляющей идентификации в работе уделено незначительное внимание.

2. Результаты, полученные диссертантом относительно негативного эффекта от совпадения высокой идентификации с группой и с организацией, противоречат результатам, полученным зарубежными коллегами. В тексте приводится несколько гипотез о возможных причинах подобного расхождения. В то же время, стоило бы подробнее рассмотреть в тексте работы и сравнить между собой ключевые условия проведенных исследований, что позволило бы читателю сформировать собственное мнение о причинах возникших расхождений.
3. Не вполне корректно обозначено авторство ряда схем и графиков. Например, важные данные, помещенные на рис. 1.1. (стр.23), не имеют точной отсылки к его автору. А ссылка на рис.2.1, помещенная на стр.62, может трактоваться двойственно – в пользу любого из двух указанных источников.

Перечисленные замечания, тем не менее, не снижают общего положительного впечатления от работы. Размышление над ними может составить основу для дальнейших экспериментальных исследований диссертанта.

Автореферат и публикации по теме диссертации с достаточной полнотой отражают ее основные положения.

Диссертация А.А.Климова является самостоятельным законченным научным исследованием и отвечает требованиям п.п. 9-10 Положения о присуждении ученых степеней (утвержденного Постановлением Правительства РФ №842 от 24 сентября 2013 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор - Климов Алексей Александрович - заслуживает присуждения искомой степени кандидата психологических наук