

Отзыв

Липатова Сергея Алексеевича — кандидата психологических наук, доцента, доцента кафедры социальной психологии факультета психологии Московского государственного гуманитарного университета имени М.В. Ломоносова — об автореферате диссертации Климова Алексея Александровича **«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)

Диссертационная работа А.А. Климова посвящена выявлению связи между организационной идентификацией работника, с одной стороны, и экстраролевым поведением работника, с другой стороны, на двух уровнях анализа: рабочая группа и организация. Изучение данной проблемы весьма актуально, поскольку в современных социально-экономических условиях основным резервом повышения эффективности деятельности организации является персонал. Современные предприятия прилагают много усилий для развития организационной приверженности, лояльности и идентификации своих сотрудников, рассчитывая, что работники будут дольше работать в организации; передавать свой опыт новым сотрудникам, облегчая их профессиональную социализацию, вообще действовать на благо организации.

Теоретико-методологической базой диссертационного исследования А.А. Климова выступили основные положения отечественных и зарубежных теорий социальной идентичности и самокатегоризации, социального познания, статической и динамической теорий социальной группы, концепции надситуативной активности и экстраролевого поведения. Для реализации поставленной цели автор провел серьезный и нетривиальный теоретический анализ различных подходов к психологии группы, с одной стороны, и анализ исследований феномена организационной идентификации, с другой.

Автор обсуждает проблемы, связанные с ролью воспринимаемой целостности группы в усилении идентификации сотрудников с рабочей группой и организацией, и выдвигает предположения о том, что экстраролевое поведение работников позитивно связано с их организационной идентификацией, но связь эта носит сложный характер. В свою очередь, усиление у работников восприятия целостности рабочей группы будет сильнее, нежели актуализация восприятия целостности организации, повышать их идентификацию (а) с рабочей группой и (б) с организацией.

Заслуживает уважения тщательное изучение диссертантом литературных источников. Судя по автореферату, его поисковая активность в этом отношении позволила обнаружить содержащиеся в специальной литературе разрозненные и противоречивые сведения о связи

экстраролевого поведения и организационной идентификации и, проведя соответствующие обобщения, представить системное описание этой взаимосвязи.

Очевидными достоинствами работы являются также: комплексное использование эмпирических методов исследования (опросного и экспериментального); разработка автором оригинальных опросников; квалифицированное использование методов статистической обработки эмпирических данных и качественного их анализа.

Все это позволило соискателю успешно решить поставленные задачи, получить достоверные и надежные результаты, раскрывающие особенности взаимосвязи экстраролевого поведения и организационной идентификации. Установлено, что организационная идентификация проявляется в осознании групповой принадлежности, принятии сотрудником целей и ценностей организации как своих собственных. Воспринимаемая целостность — это свойство группы или социального объекта, запускающее процесс самокатегоризации и идентификации в случае восприятия своей группы или процесс дезиндентификации в случае чужой группы. Автор утверждает, что воспринимаемая целостность является одним из механизмов возникновения идентификации с социальной группой (в том числе и для организации).

Научная новизна работы состоит в уточнении характера связи организационной идентификации работника и экстраролевого поведения работника, обнаружен антогонистический эффект, заключающийся в ослаблении совместного действия идентификации с рабочей группой и идентификации с организацией на экстраролевое поведение. Высокий уровень экстраролевого поведения можно ожидать от тех работников, которые привязаны либо к рабочей группе, либо к организации в целом.

Теоретическая значимость исследования заключается в раскрытии соотношения организационной идентификации и воспринимаемой целостности группы, в доказательстве роли усиления воспринимаемой целостности группы в качестве способа формирования и усиления идентификации сотрудников с рабочей группой и организацией.

Работа имеет практическую значимость, поскольку полученные научные знания об особенностях связи организационной идентификации и экстраролевого поведения и выделенные социально-психологические условия, способствующие эффективному повышению организационной идентификации, могут использоваться при разработке различных кадровых программ в организациях.

В качестве замечания хотелось бы обратить внимание диссертанта на то, что, на наш взгляд, гипотеза 2 возникает в тексте несколько неожиданно, т.к. до этого ничего в автореферате про восприятие целостности группы/организации практически ничего не сказано. Также термин «актуализация воспринимаемой целостности группы» представляется не совсем удачным с точки зрения русского языка из-за многозначности слова «актуализация».

Однако эти замечания не влияют на общую положительную оценку диссертационной работы А. А. Климова.

Основываясь на материалах, представленных в автореферате, можно утверждать, что диссертация Климова А.А. является логически выстроенным, законченным исследованием, имеющим научную новизну и практическую значимость. Выводы, сформулированные автором, хорошо обоснованы эмпирическими данными.

Исходя из содержания автореферата можно сделать вывод о том, что диссертационное исследование Климова Алексея Александровича «Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника» выполнено на высоком профессиональном уровне, соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациями, а автор, Климов Алексей Александрович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности — 19.00.05 — Социальная психология (психологические науки).

Доцент кафедры социальной психологии
факультета психологии
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова,
кандидат психологических наук, доцент



С.А. Липатов

28 ноября 2015 года

Почтовый адрес: 125009, Москва, ул. Моховая, д. 11, стр. 9

Контактный телефон: +7-495-629-57-49

E-mail: s_lipatov@mail.ru