
Короткие сообщения

ВОСПРИЯТИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ И ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРЕДИКТОРЫ ГРАЖДАНСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. КЛИМОВ

Резюме

В исследованиях психологической связи индивида и организации чаще всего используют такие конструкты, как «приверженность» и «идентификация». Воспринимаемая целостность социальной группы в организационном контексте изучается значительно реже. Задача статьи — восполнить этот пробел. Исследование проводилось в 2013 г. на крупном заводе в г. Вологде. Выборку составили работники ($N = 124$) из 21 рабочей группы, в возрасте от 19 до 62 лет, среди которых 76% мужчин, проработавших на этом предприятии в среднем 9 лет. Батарея методик включала инструменты для диагностики: воспринимаемой целостности рабочей группы и организации; идентификации с рабочей группой и организацией; гражданского поведения в организации. Предполагалось, что работник стремится действовать на благо той группы (рабочей группы или организации в целом), с которой он чувствует психологическую связь, а следствием этого будет возникновение гражданского поведения, которое выгодно как для работника, так и для организации. Оказалось, что целостность рабочей группы оценивается респондентами значительно выше целостности организации. Целостность рабочей группы предсказывает идентификацию с организацией в целом ($R^2 = 0.07, p < 0.01$) и с рабочей группой ($R^2 = 0.18, p < 0.01$), но не гражданское поведение в организации. Значимые связи гражданского поведения и организационной идентификации оказались недостаточно сильными. Единственным надежным предиктором оказалась эмоциональная идентификация с организацией, которая предсказывает до 3% дисперсии итогового показателя гражданского поведения в организации. Связей гражданского поведения и идентификации с рабочей группой на статистически значимом уровне не обнаружено. Компоненты идентификации с рабочей группой предсказывают только некоторые частные формы гражданского поведения, например, «самостереотипизация» в рабочей группе негативно связана с «совершенствованием выполнения».

Ключевые слова: гражданское поведение в организации, организационная идентификация, воспринимаемая целостность.

Введение

Интерес исследователей в области организационной психологии, как правило, фокусируется на поведении, которое позволяет добиваться успеха и самому работнику, и организации в целом. Оно описывается различными понятиями: «гражданственное поведение в организации»; «просоциальное организационное поведение»; «организационная спонтанность»; «контекстуальное выполнение»; «экстраролевое поведение» (Podsakoff et al., 2009).

Гражданственное поведение в организации, или *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, — один из видов просоциального поведения, соответствующий трем критериям: 1) произвольно регулируется работником и зависит от его желания; 2) не учитывается формальной системой вознаграждения в организации; 3) приносит выгоду организации (Там же). Разнообразие форм гражданского поведения отмечено разработчиками его теоретико-эмпирических классификаций. Так, Л. Вильямс и С. Андерсон (Williams, Anderson, 1991) предложили различать организационное гражданственное поведение по объекту, на который оно направлено:

– индивид (OCB-I) — поведение в отношении конкретных людей: личная помощь коллегам, социальная фасилитация, участие;

– организация (OCB-O) — обезличенное поведение: подчинение, лояльность и преданность работе.

Л. Вэн Дайн (Van Dyne et al., 1995) предложила другую классификацию гражданского поведения:

– Поддерживающее поведение (helping) — сохраняет функционирование системы в текущей ситуации. Это явная или скрытая поддержка норм организации, толерантность и гибкость, стремление избегать открытых конфликтов. Например, помощь коллеге, постоянно перегруженному работой, без попыток устранить эту несправедливость на других уровнях организационной иерархии.

– Изменяющее поведение (voice) — трансформирует (умеренно или кардинально) функционирование систем в организации. Например, предложение улучшений начальству, «спортивное поведение» (вызов текущей ситуации), инновационная активность.

Гражданственное поведение

Исследование факторов возникновения гражданского поведения в организации традиционно ведется на трех уровнях анализа: индивид, группа, организация в целом. На групповом уровне среди факторов, усиливающих гражданственное поведение, часто выделяют психологическую связь между индивидом и организацией/рабочей группой. Существуют два подхода к пониманию этой связи: через воспринимаемую целостность и через организационную идентификацию. Целью данного исследования было установить, может ли гражданственное поведение в организации предсказываться воспринимаемой целостностью двух социальных групп: рабочей группы и организации в целом.

Гипотеза № 1. Организационное гражданственное поведение связано

с воспринимаемой целостностью рабочей группы.

Гипотеза № 2. Организационное гражданственное поведение связано с воспринимаемой целостностью организации.

Воспринимаемая целостность

Воспринимаемую целостность можно определить как «степень, в которой группа воспринимается как единый, реально существующий объект» (Lickel et al., 2000). Близость, сходство, общая судьба и прегнантность в ходе эмпирических исследований дополнены важностью группы для ее членов, общими целями, характером взаимодействия в ней и проницаемостью границ (Там же). При высокой популярности этого конструкта в социальной психологии в организационных исследованиях он практически не используется.

М. Хогг, анализируя социальные группы в организационном контексте, отмечает, что возможна ситуация, при которой восприятие высокой целостности подразделения или организации в целом предоставляет собой четкий, простой, консистентный прототип для сотрудников, усиливая идентификацию именно с этой группой (Hogg, Tergu, 2000).

Гипотеза № 3. Идентификация с рабочей группой, ее компоненты предсказываются воспринимаемой целостностью рабочей группы, а не организации.

Гипотеза № 4. Идентификация с организацией в целом, ее компоненты предсказываются воспринимаемой целостностью организации, а не рабочей группы.

Организационная идентификация

Организационную идентификацию можно определить как состояние «воспринимаемого единства с организацией» (Ashforth et al., 2008). В ее структуре традиционно выделяют три компонента: когнитивный, аффективный, оценочный.

Предлагают различать идентификацию с двумя объектами: с организацией в целом и с рабочей группой (Knippenberg, Schie, 2000). В зависимости от контекста одна из этих идентичностей актуализируется, когда работник действует либо как представитель своей рабочей группы, либо как представитель организации. Было установлено, что ОСВ может предсказываться как идентификацией с организацией, так и идентификацией с рабочей группой (Riketta, Dick, 2005).

Первые исследования в этом направлении выявили, что ОСВ теснее связано с идентификацией с рабочей группой (Riketta, Dick, 2005), однако впоследствии это было опровергнуто: ОСВ более выражено в том случае, когда идентификация высока и с рабочей группой, и с организацией в целом (van Dick et al., 2008). Многочисленные исследования показывают, что положительная связь идентификации и ОСВ подтверждается в различных условиях и культурах (Gautam et al., 2005; Meyer et al., 2002; Penner et al., 1997; van Dick et al., 2006; van Knippenberg, 2000). В то же время роль отдельных компонентов организационной идентификации (когнитивного, аффективного, оценочного) и различных объектов идентификации (с рабочей группой, с организацией в целом) исследована

недостаточно полно (Gautam et al., 2005; Paine, Organ, 2000).

Гипотеза 5. Существует прямая связь между гражданственным поведением сотрудника и его идентификацией с рабочей группой.

Гипотеза 6. Существует прямая связь между гражданственным поведением сотрудника и его идентификацией с организацией в целом.

Методика исследования

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 при условии сохранения конфиденциальности.

Выборку исследования составили 124 человека, входящих в 21 рабочую группу (бригаду), в возрасте от 19 до 62 лет ($M = 37$ лет; $SD = 12.63$). Доля мужчин — 76%. Средний стаж работы по профессии — 13 лет, на предприятии — 9 лет.

Использовалась батарея методик, которая включала инструменты для измерения: а) воспринимаемой целостности (организации и рабочей группы); б) идентификации с организацией; в) идентификации с рабочей группой; г) гражданственного поведения. Респонденты заполняли их в присутствии экспериментатора в своих рабочих группах.

Воспринимаемая целостность рабочей группы/организации. Ме-

тодика GEM (The Group Entitativity Measure) разработана Л. Гертнер (Gaertner, Schopler, 1998). Она включает шесть изображений, отражающих связь между членами рабочей группы (см. Приложение). Участник должен выбрать изображение, которое, на его взгляд, наилучшим образом отражает отношения в бригаде. Изображение под номером 1 соответствует минимальной выраженности целостности группы, под номером 6 — максимальной. Все респонденты заполняли методику два раза: один раз они оценивали целостность своей рабочей группы, другой — организации в целом, т.е. завода.

Идентификация с рабочей группой. Использовался опросник «Пятифакторная модель идентичности» С. Лича (Leach, 2008) в адаптации Е.Р. Агадуллиной и А.В. Ловакова (2013). Он включает 14 утверждений, образующих 5 шкал: *Самостереотипизация* (например: «Я похож на среднестатистического работника бригады»), *Индивидуальная гомогенность* (например: «Все работники бригады очень похожи друг на друга»), *Сплоченность* (например: «Я чувствую свою связь с бригадой»), *Удовлетворенность* (например: «Я думаю, что бригаде есть чем гордиться»), *Выраженность идентичности* (например: «Принадлежность к бригаде — важная часть моего представления о себе»). Респондент мог выразить степень согласия с каждым утверждением по 7-балльной шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («абсолютно согласен»).

Идентификация с организацией. Для измерения организационной идентификации использовалась методика «Диагностика организационной

идентификации» в обновленной версии (Ловаков, неопубликованная рукопись). 31 утверждение сгруппировано в четыре компонента идентификации (Ловаков, 2010): *самокатегоризация* (например: «Я очень хорошо вписываюсь в группу сотрудников ... [название организации]»), *оценка идентификации* (например: «Мне приятно думать о том, что я – представитель ... [название организации]»), *эмоциональная привязанность* (например: «Я переживаю за судьбу ... [название организации]»), *разделение организационных целей и ценностей* (например: «Я знаю миссию ... [название организации] и разделяю ее»). Респондент мог выразить степень согласия с каждым утверждением по 7-балльной шкале от 1 («абсолютно не согласен») до 7 («абсолютно согласен»).

Гражданское поведение в организации измерялось методикой Б.Г. Ребузева (2009). Она содержит 12 утверждений, группируемых в три шкалы по четыре пункта: *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»). В соответствии с инструкцией испытуемые оценивали, насколько часто они совершали названные действия, от 1 («ни разу») и до 7 («постоянно»).

Результаты

Рабочие оценили целостность своей рабочей группы ($\bar{x} = 4.27$, $SD =$

$= 1.39$) значимо ($t = 8.02^{**}$, d Коэна $= 0.87$) выше целостности организации ($\bar{x} = 2.94$, $SD = 1.63$). Однако значимых связей между гражданским поведением в организации и восприятием целостности рабочей группы ($r = 0.11$, $p = 0.23$) и организации в целом ($r = -0.02$, $p = 0.84$) не установлено. Таким образом, гипотезы 1 и 2 не нашли своего подтверждения.

Гипотеза 3 проверялась с помощью регрессионного анализа. На первом шаге предиктором выступала только целостность рабочей группы, а зависимыми переменными – последовательно компоненты идентификации с рабочей группой. На втором этапе в уравнение включалась целостность организации, и на основе информационного критерия Акайке (AIC) выбирались лучшие модели.

Воспринимаемая целостность рабочей группы объясняла 18% дисперсии итогового показателя идентификации с рабочей группой ($\beta_{std} = 0.42$, $SE = 0.98$, $t(122) = 5.18$, $p < 0.01$; $R^2 = 0.18$, $F(1,122) = 26.82$, $p < 0.01$; $AIC = 674.49$). Хуже всего целостность рабочей группы предсказывал компонент «Сплоченность» ($\beta_{std} = 0.31$, $SE = 0.24$, $t(122) = 3.56$, $p < 0.01$; $R^2 = 0.01$, $F(1,122) = 12.84$, $p < 0.01$), лучше всего – «Удовлетворенность» рабочей группой ($\beta_{std} = 0.43$, $SE = 0.32$, $t(122) = 5.25$, $p < 0.01$; $R^2 = 0.18$, $F(1,122) = 27.52$, $p < 0.01$). Добавление в качестве второго предиктора показателя «Воспринимаемая целостность организации» не улучшило предсказательные способности модели ($R^2 = 0.18$, $F(2,121) = 13.34$, $p < 0.01$, $AIC = 676.42$).

Представленные результаты подтверждают выдвинутую гипотезу 3.

Таким образом, чем выше воспринимаемая целостность рабочей группы, тем выше идентификация с ней, это касается всех компонентов идентификации с рабочей группой.

Для проверки гипотезы 4 было построено две группы моделей: в первом случае в модель в качестве предиктора включалась только «Целостность организации», во втором – «Целостность организации» и «Целостность рабочей группы». Зависимыми переменными в обоих случаях были компоненты организационной идентификации и итоговый показатель идентификации с организацией.

Модель с одним фактором предсказывала компоненты идентификации с организацией в диапазоне от $R^2 = 0.02$ до $R^2 = 0.11$, а итоговый показатель $R^2 = 0.11$ ($F(1,122) = 2.44$, $p < 0.01$, $AIC = 745.50$). После добавления в модель в качестве предикто-

ра целостности рабочей группы (таблица 1) ее предсказательные способности улучшились: для шкал от $R^2 = 0.02$ до $R^2 = 0.14$, для итогового показателя организационной идентификации $R^2 = 0.15$ ($AIC = 737.23$).

Следовательно, результаты проверки гипотезы 4 (таблица 1) опровергают предположение, что *единственным* предиктором организационной идентификации является целостность организации. Идентификацию с организацией лучше предсказывают как воспринимаемая целостность организации (частичный $R^2 = 0.09$), так и целостность рабочей группы (частичный $R^2 = 0.05$).

В регрессионную модель для проверки гипотезы 5 в качестве зависимой переменной последовательно включались показатели отдельных шкал и итоговый показатель гражданского поведения, а предикторами

Таблица 1

Связи целостности рабочей группы, организации с компонентами организационной идентификации

Предикторы		Зависимые переменные				
		1	2	3	4	5
Воспринимаемая целостность рабочей группы	β_{std}	0.04	0.23**	0.17	0.15	0.19*
	SE	0.3	0.42	0.55	0.32	1.3
	t	0.47	2.63	1.95	1.73	2.21
Воспринимаемая целостность организации	β_{std}	0.11	0.24**	0.26**	0.29**	0.28**
	SE	0.25	0.36	0.47	0.27	1.11
	t	1.22	2.79	2.93	3.31	3.23
Статистика модели	R^2	0.02	0.14	0.12	0.13	0.15
	F	1.08***	10.06***	8.33***	9.16***	10.31***

Примечание. 1 – Самокатегоризация, 2 – Оценка идентификации, 3 – Эмоциональная идентификация, 4 – Разделение организационных целей и ценностей, 5 – Идентификация с организацией.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

выступали компоненты идентификации с рабочей группой. Значимые связи были обнаружены только между компонентами идентификации с рабочей группой и шкалой «Совершенствование выполнения» методики, измеряющей гражданское поведение. «Совершенствование выполнения» было негативно связано со шкалой «Самостереотипизация» ($\beta_{\text{std}} = -0.33, p = 0.02, SE = 0.06, t(118) = -2.36, R^2 = 0.08, F(5,118) = 2.19, p < 0.01$).

Обнаружилось, в частности, что те респонденты, которые вносят рационализаторские предложения, восприни-

мают себя непохожими на своих непосредственных коллег по бригаде. Таким образом, поскольку не обнаруживается значимых связей шкал идентификации с рабочей группой и итогового показателя гражданского поведения, гипотеза 5 не подтверждается.

Сходная процедура была проделана для проверки гипотезы 6. В качестве зависимой переменной последовательно включались показатели отдельных шкал и итоговый показатель гражданского поведения, а предикторами выступали все компоненты идентификации с организацией в целом (см. таблицу 2).

Таблица 2

Связи гражданского поведения в организации и идентификации с ней

Предикторы		Зависимые переменные			
		1	2	3	4
Самокатегоризация	β_{std}	0.1	0.16	0.11	0.16
	SE	0.03	0.03	0.02	0.26
	t	0.99	1.47	1.08	1.48
Оценка идентификации	β_{std}	-0.31*	-0.09	0.03	-0.21
	SE	0.03	0.03	0.02	0.24
	t	-2.27	-0.68	0.23	-1.38
Эмоциональная идентификация	β_{std}	0.15	0.14	0.34**	0.28*
	SE	0.02	0.02	0.01	0.16
	t	1.22	1.13	2.76	2.13
Разделение организационных целей и ценностей	β_{std}	0.19	-0.05	-0.25*	0
	SE	0.03	0.03	0.02	0.26
	t	1.59	-0.38	-2.08	-0.01
Статистика модели	R^2	0.06	0.04	0.11	0.07
	F	1.91***	1.08***	3.63***	2.16***

Примечание. 1 — Совершенствование выполнения, 2 — Сверхурочное выполнение, 3 — Помощь коллегам, 4 — Общий показатель гражданского поведения.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Шкала эмоциональной идентификации с организацией предсказывает шкалу «Помощь коллегам» и общий уровень гражданственного поведения. Объясняющая сила модели достаточно низкая (см. таблицу 2). Это подтверждает гипотезу в частично.

Обсуждение

Воспринимаемая целостность социальной группы измерялась сразу для двух объектов: рабочей группы и организации в целом. Работники оценивали целостность рабочей группы значительно выше целостности организации. Организация как большая группа со сложной структурой воспринималась менее целостной по сравнению с бригадой, в которой рабочие похожи по многим параметрам (статус, зарплата, социально-психологические характеристики). Это может быть связано с тем, что чаще всего малые контактные группы оцениваются как более целостные по сравнению с группами со сложной структурой из большого количества подгрупп (Климов, 2013).

Поскольку значимой связи между ОСВ и воспринимаемой целостностью в нашем исследовании обнаружено не было, то исходное предположение об их связи следует уточнить. ОСВ и воспринимаемая целостность социальной группы в организационном контексте предположительно связаны через процесс организационной идентификации. Другими словами, если идентификация вызывает экстраролевое поведение в долгосрочной перспективе (Penner et al., 1997), то воспринимае-

мая целостность группы/организации будет играть большую роль в тех случаях, когда идентификация еще не сформировалась, или в ситуации неопределенности/угрозы.

В нашем исследовании установлено, что целостность рабочей группы предсказывает не только все компоненты идентификации с ней, но и оценочный компонент идентификации с организацией. Возможно, целостность рабочей группы играет большую роль в формировании идентификации работников с рабочей группой и организацией. Члены организации, чувствуя, что окружены похожими на себя людьми в рабочей группе (в своем ближайшем окружении), воспринимающие себя типичными ее представителями, действуют на благо рабочей группы, защищают ее интересы, удовлетворены членством в ней. Такие работники в большей степени ощущают эмоциональную связь и с организацией.

Последние модели идентификации подчеркивают важность воспринимаемой целостности в процессе идентификации (Roccas et al., 2008). В них отмечается, что базовые признаки, по которым наблюдатель категоризирует группу как целостную (например, сходство), чаще всего плохо осознаются (Hamilton, 2007). А роль целостности повышается в ситуациях высокой неопределенности, тревоги, в них люди отождествляют себя с наиболее целостной группой, а не с той, которая важна для их самооценки и социальной идентичности (Castano et al., 2002; Hamilton, 2007; Hogg et al., 2007).

Связи ОСВ и идентификации в нашем исследовании выявлены

неоднозначные. Гражданственное поведение в целом (особенно по шкале «Помощь коллегам») предсказывается эмоциональной идентификацией сотрудников с организацией, но не идентификацией с рабочей группой. Для работников, перешедших на стадию социального обмена с организацией, склонных проявлять ОСВ (Kopovsky, Pugh, 1994), идентификация с рабочей группой играет меньшую роль.

Вместе с тем нами был обнаружен ряд негативных связей. Так, «Оценка идентификации» с организацией отрицательно связана со «Сверхурочным выполнением». Это может объясняться тем, что у сотрудников, проводящих на работе больше времени, появляется недовольство, которое начинает влиять на оценку идентификации. С другой стороны, «Самостереотипизация» в рабочей группе предсказывает «Совершенствование выполнения». Отрицательная связь между ними может объясняться тем, что, воспринимая себя похожими на своих коллег из рабочей группы, мы стремимся не выде-

ляться на их фоне, поэтому не вносим конструктивные, рационализаторские предложения руководству.

Таким образом, полученные нами данные позволяют задуматься о новых перспективах исследования гражданственного поведения в организации.

– Культурная специфика гражданственного поведения в организации изучена слабо. Похоже, что в разных типах культур по-разному проявляются формы гражданственного поведения (Paine, Organ, 2000). Может меняться даже направление связи, например, в Непале обнаружена слабая, но значимая негативная связь одной из форм приверженности и ОСВ (Gautam et al., 2005).

– В последнее время стала формироваться исследовательская линия, изучающая «темную сторону», негативные эффекты гражданственного поведения в организации (Bolino et al., 2012). Так, приверженность организации может быть негативно связана с гражданственным поведением, ориентированным на коллег и на клиентов (Morin et al., 2011).

Литература

- Агадуллина, Е. Р., Ловаков, А. В. (2013). Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 10(4), 139–153.
- Климов, А. А. (2013). Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности. *Психологические исследования*, 6(31), 8. Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/eng/2013v6n31e/898-klimov31e.html>
- Ловаков, А. В. (2010). Разработка и апробация методики диагностики организационной идентификации. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 7(4), 108–116.
- Ловаков, А. В. (2013). *Разработка и исследование психометрических показателей методики измерения организационной идентификации* [Неопубликованная рукопись].
- Ребзуев, Б. Г. (2009). Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 1(6), 3–57.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374.

- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542–559.
- Castano, E., Paladino, M. P., Coull, A., & Yzerbyt, V. (2002). Protecting the ingroup stereotype: Ingroup identification and the management of deviant ingroup members. *British Journal of Social Psychology*, 41(3), 365–385.
- Gaertner, L., & Schopler, J. (1998). Perceived ingroup entitativity and intergroup bias: An interconnection of self and others. *European Journal of Social Psychology*, 28(6), 963–980.
- Gautam, T., van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305–314.
- Hamilton, D. L. (2007). Understanding the complexities of group perception: broadening the domain. *European Journal of Social Psychology*, 37(6), 1077–1101.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review (AMR)*, 25(1), 121–140.
- Hogg, M. A., Sherman, D. K., Dierselhuis, J., Maitner, A. T., & Moffitt, G. (2007). Uncertainty, entitativity, and group identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 135–142.
- Knippenberg, D., & Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *The Academy of Management Journal Archive*, 37(3), 656–669.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., et al. (2008). Group-level self-definition and selfinvestment: A hierarchical (multicomponent) model of ingroup identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144–165.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 223–246.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., Boudrias, J.-S., Madore, I., Morizot, J., & Tremblay, M. (2011). Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 716–738.
- Paine, J. B., & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 45–59.
- Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111–131.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
- Riketta, M., & Dick, R. V. (2005). 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*, 67(3), 490–510.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., Halevy, N., & Eidelson, R. (2008). Toward a unifying model of identification with groups: Integrating theoretical perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 280–306.

- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283–301.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388–399.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215–215.
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357–371.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.

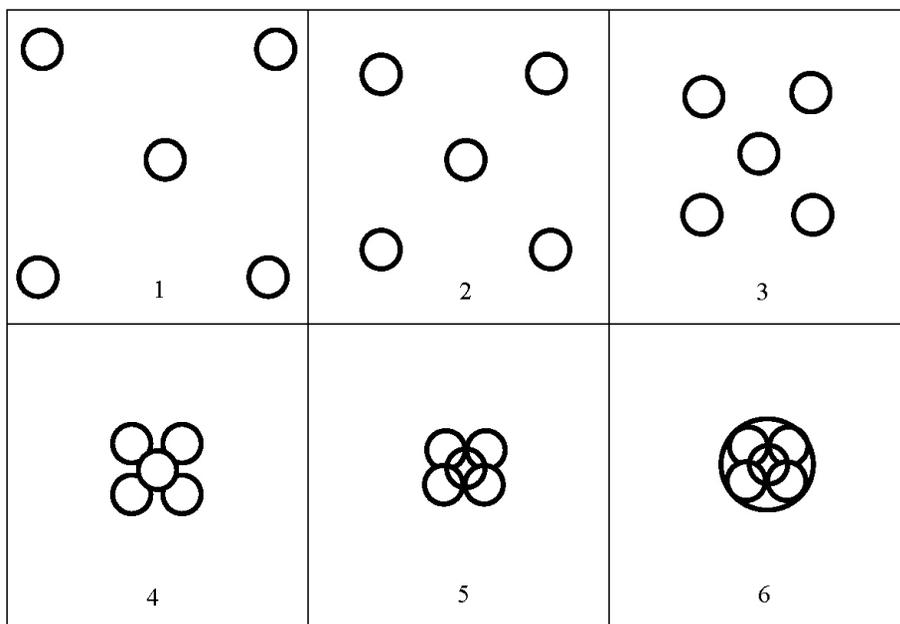
Климов Алексей Александрович, аспирант, преподаватель кафедры организационной психологии НИУ ВШЭ

Контакты: aklimov@hse.ru

Приложение

Методика GEM для измерения воспринимаемой целостности рабочей группы

Выберите один из шести вариантов, который наиболее соответствует вашим представлениям о [название рабочей группы, например, бригаде]. Для этого обведите кружком цифру выбранного рисунка:



Entitativity of Working Team and Organization as Predictors of Organizational Citizenship Behavior

Alexey A. Klimov

Lecturer, Ph.D. student, Department of Psychology NRU HSE

E-mail: aklimov@hse.ru

Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation

Abstract

The problem of the study is the link between entitativity or perceived group integrity and organizational citizenship behavior (OCB). The purpose of the paper is to broaden the domain of personal psychological attachment to organization from widely used constructs of organizational commitment and identification versus perceived integrity. In organizational settings there are two groups (or foci), which form strong personal attachments: the working team and the organization as a whole. These groups are also called foci of organizational identification. Entitativity and organizational identification were measured in both foci. «The Group Entitativity Measurer» (GEM) was used to measure both foci of integrity. Organizational identification with working team was measured with A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification adapted to Russian sample. We suppose that strong psychological attachments to group form behavior that is beneficial both for the employee and for the organization. This voluntary behavior is called Organizational Citizenship Behavior. The sample consists of factory workers (N = 124), mostly men from Vologda City of Russia. The perceived entitativity of the working team predicts identification with the organization as a whole ($R^2 = 0.07^{***}$) and with the working team ($R^2 = 0.18^{***}$). Significant relationships between OCB and perceived integrity of two foci were absent. Nevertheless some forms of organizational identification predict OCB. Emotional identification with organization as a whole predicts 3% of OCB variation.

Keywords: organizational citizenship behavior, organizational identification, foci of organizational identification, working team, perceived integrity, group entitativity.

References

- Agadullina, E., & Lovakov, A. (2013). Measurement model of in-group identification: Validation in Russian samples. *Psychology, Journal of the Higher School of Economics*, 10(4), 139–153.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of our fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542–559.
- Castano, E., Paladino, M. P., Coull, A., & Yzerbyt, V. (2002). Protecting the ingroup stereotype: Ingroup identification and the management of deviant ingroup members. *British Journal of Social Psychology*, 41(3), 365–385.

- Gaertner, L., & Schopler, J. (1998). Perceived ingroup entitativity and intergroup bias: An interconnection of self and others. *European Journal of Social Psychology, 28*(6), 963–980.
- Gautam, T., van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology, 8*(3), 305–314.
- Hamilton, D. L. (2007). Understanding the complexities of group perception: broadening the domain. *European Journal of Social Psychology, 37*(6), 1077–1101.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review (AMR), 25*(1), 121–140.
- Hogg, M. A., Sherman, D. K., Dierselhuis, J., Maitner, A. T., & Moffitt, G. (2007). Uncertainty, entitativity, and group identification. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*(1), 135–142.
- Klimov, A. A. (2013). Interrelation between group integrity and efficiency of group activity. *Psikhologicheskie Issledovaniya, 6*(31), 8. Retrieved from <http://psystudy.ru/index.php/eng/2013v6n31e/898-klimov31e.html>
- Knippenberg, D., & Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137–147.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *The Academy of Management Journal Archive, 37*(3), 656–669.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., et al. (2008). Group-level self-definition and selfinvestment: A hierarchical (multicomponent) model of ingroup identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(1), 144–165.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(2), 223–246.
- Lovakov, A. (2010). The method of organizational identification measuring: Development and testing. *Psychology Journal of the Higher School of Economics, 7*(4), 108–116.
- Lovakov, A. V. (2013). *Razrabotka i issledovanie psikhometricheskikh pokazatelei metodiki izmereniya organizatsionnoi identifikatsii* [Research and development of psychometric measures of organizational identification] [Unpublished manuscript].
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.
- Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., Boudrias, J.-S., Madore, I., Morizot, J., & Tremblay, M. (2011). Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci. *Journal of Managerial Psychology, 26*(8), 716–738.
- Paine, J. B., & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review, 10*(1), 45–59.
- Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance, 10*(2), 111–131.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122–141.
- Rebzaev, B. (2009). Elaboration of the construct of work behavior and development of Extrarole Work Behavior Scale. *Psychology Journal of the Higher School of Economics, 1*(6), 3–57.

- Riketta, M., & Dick, R. V. (2005). 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, 67*(3), 490–510.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., Halevy, N., & Eidelson, R. (2008). Toward a unifying model of identification with groups: Integrating theoretical perspectives. *Personality and Social Psychology Review, 12*(3), 280–306.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management, 17*(4), 283–301.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 388–399.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior, 17*, 215–215.
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology, 49*(3), 357–371.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601–617.