



УДК 159.9.072

doi: [10.21702/rpj.2019.2.8](https://doi.org/10.21702/rpj.2019.2.8)

Связь внутригрупповых идентичностей работников с их вкладом в деятельность малой группы: роль включенности – не включенности в подгруппы

Андрей В. Сидоренков^{1*}, Екатерина С. Сальникова¹, Евгений Ф. Бороховский²

¹ Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

² Университет Конкордия, г. Монреаль, Канада

* E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru

Аннотация

Введение. Проведено относительно большое количество исследований связи организационной идентификации работников с разными формами их организационного поведения, которые непосредственно не связаны с их трудовыми обязанностями. Исследования незначительно затрагивают или вовсе не учитывают некоторые аспекты идентификации работников и их поведение в контексте группы. Целью данного исследования является изучение связи групповой, микрогрупповой и межличностной идентичностей по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) с вкладом работников в деятельность производственных групп в зависимости от их включенности и не включенности в неформальные подгруппы.

Методы. Формализованный алгоритм выделения неформальных подгрупп в группе, опросник межличностной идентичности и опросник микрогрупповой и групповой идентичности, шкала вклада в групповую деятельность – эти методы включены в компьютерную технологию «Групповой профиль – Универсал», и обследование участников с последующей первичной обработкой данных осуществлялось посредством этой технологии.

Результаты. Микрогрупповая аффективная идентичность членов подгрупп положительно связана с их вкладом в групповую деятельность, а групповая когнитивная и аффективная идентичность и межличностная аффективная идентичность не включенных в подгруппы членов – с их вкладом в группу. Дополнительно выявлены две нелинейные (квадратичные) связи межличностной и групповой поведенческой идентичностей членов подгрупп с их вкладом в групповую деятельность. Такая связь является более значимой для межличностной, чем групповой идентичности.

Обсуждение результатов. Проинтерпретированы обнаруженные связи между идентичностью и вкладом работников, включенных и не включенных в неформальные подгруппы.

Заключение. Сделаны выводы об особенностях выявленных связей, а также указана перспектива дальнейших исследований: выявление промежуточных переменных



в связи между уровнями и компонентами идентичности, с одной стороны, и вкладом в группу/подгруппу, с другой.

Ключевые слова

малая группа, неформальная подгруппа, идентификация, уровни идентичности, компоненты идентичности, групповая идентичность, микрогрупповая идентичность, межличностная идентичность, организационное поведение, вклад в деятельность

Основные положения

- ▶ в исследовании связи между идентичностью и вкладом работников в групповую деятельность необходимо принимать во внимание, во-первых, разные уровни и компоненты их идентичности в группе; во-вторых, их позицию в структуре группы, т. е. включенность – не включенность в подгруппу;
- ▶ вклад членов неформальных подгрупп в деятельность группы линейно связан с микрогрупповой идентичностью (т. е. идентификацией с подгруппой и нелинейно – с межличностной и групповой идентичностью);
- ▶ вклад «самостоятельных» членов имеет линейную связь с межличностной и групповой идентичностями;
- ▶ аффективный компонент идентичности играет более весомую роль (особенно по сравнению с поведенческим компонентом) в связи уровней идентичности с вкладом работников в жизнедеятельность группы.

Для цитирования

Сидоренков А. В., Сальникова Е. С., Бороховский Е. Ф. Связь внутригрупповых идентичностей работников с их вкладом в деятельность малой группы: роль включенности – не включенности в подгруппы // Российский психологический журнал. 2019. Т. 16, № 2. С. 142–163. doi: 10.21702/rpj.2019.2.8

Материалы статьи получены 25.02.2019

UDC 159.9.072

doi: [10.21702/rpj.2019.2.8](https://doi.org/10.21702/rpj.2019.2.8)

The Relationship Between Employees' Intra-group Identities and Their Contribution to Small Group Activities: The Role of Subgroup Membership/ Non-membership

Andrey V. Sidorenkov^{1*}, Ekaterina S. Sal'nikova¹, Eugene F. Borokhovskii²

¹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation

² Concordia University, Montreal, Canada

* Corresponding author. E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru



Abstract

Introduction. Much research is focused on the relationship between employees' organizational identifications and various forms of their organizational behavior that are not directly related to their work responsibilities. However, previous research efforts have not taken into account certain aspects of employees' identifications and their behaviour in the context of groups. The present study addresses the relationship between employees' group, microgroup, and interpersonal identities by three components (cognitive, affective, and behavioral) and their contribution to production group activities depending on their membership/non-membership in informal subgroups.

Methods. The study employed (a) the formalized algorithm for identifying informal subgroups in groups, (b) the interpersonal identity questionnaire, (c) the microgroup and group identity questionnaire, and (d) the contribution to group activities scale. All these techniques were embodied in the Group Profile–Universal computer program. The authors used this computer technique to conduct a survey of study participants and to carry out the primary data processing.

Results. Microgroup affective identities of subgroup members correlate positively with their contribution to group activities. Group cognitive and affective identities and interpersonal affective identities of subgroup non-members are positively related to their contribution to group activities. Additionally, the study demonstrated two nonlinear (quadratic) relationships between interpersonal and group behavioural identities of subgroup members and their contribution to group activities; this relationship was more significant for group identities, than for interpersonal ones.

Discussion. The authors interpret the relationship between employees' identities and their contribution to group activities depending on their membership/non-membership in informal subgroups.

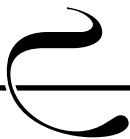
Conclusion. The authors draw conclusions about the characteristics of the relationship examined in the present study. Further research will be required to investigate intermediate variables in the relationship between the levels and components of identities on the one hand, and the contribution to group/subgroup activities on the other.

Keywords

small group, informal subgroup, identification, identity levels, identity components, group identity, microgroup identity, interpersonal identity, organizational behavior, contribution to activities

Highlights

► When studying the relationship between employees' identities and their contribution to group activities, one should consider (a) different levels and components of their identities in groups and (b) their position in a group structure (i. e. whether they are subgroup members/non-members).



- ▶ The contribution of the members of informal subgroups to group activities has a linear relationship with microgroup identities (i. e., identification with a subgroup) and a nonlinear one with interpersonal and group identities.
- ▶ The contribution of 'independent' members has a linear relationship with interpersonal and group identities.
- ▶ In the relationship between identity levels and employees' contribution to group activities an affective component of identity is more important than a behavioral one.

For citation

Sidorenkov, A. V., Sal'nikova, E. S., & Borokhovskii, E. F. (2019). The Relationship Between Employees' Intra-group Identities and Their Contribution to Small Group Activities: The Role of Subgroup Membership/Non-membership. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal (Russian Psychological Journal)*, 16(2), 142–163. (in Russ.). doi: 10.21702/rpj.2019.2.8

Original manuscript received 25.02.2019

Введение

Организационное поведение работников является важным фактором эффективности и конкурентоспособности организаций (предприятий, учреждений) и их структурных подразделений (N. P. Podsakoff, Whiting, P. M. Podsakoff, & Blume, 2009). Отдельное внимание уделяют формам поведения, которые непосредственно не связаны с должностными обязанностями и выполнением профессиональной роли, таким как организационное гражданское поведение (в некоторых схожих формулировках) (Organ, 1988, 1990), экстра-ролевое поведение (Van Dyne, Cummings, & Parks, 1995), контекстное выполнение (Borman & Motowidlo, 1993) и организационная спонтанность (George & Brief, 1992).

Конструкты, отображающие эти формы поведения, пересекаются между собой, и актуальной остается проблема их сравнительного анализа, который позволил бы четко выделить сходства и различия между ними (P. M. Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Более того, выделен ряд конкретных аспектов (измерений) той или иной формы организационного поведения. Так, Орган (1988) первоначально предложил пятифакторную модель организационного гражданского поведения (ОГП), включающую такие аспекты, как альтруизм, предупредительность, добросовестность, гражданскую активность и спортивный дух, а позже расширил эту модель, добавив еще два измерения: миротворчество и поддержка (достижений и профессионального развития) коллег (Organ, 1990). Борман выделил трехфакторную модель контекстного выполнения, состоящую из «персональной поддержки, организационной поддержки и добросовестной инициативы» (Borman et al., 2001, с. 967).



Впоследствии не все модели нашли эмпирически убедительную поддержку. Например, пятифакторная модель ОГП была либо полностью (Moorman, 1991) или частично (Neves, Paixão, Alarcão, & Gomes, 2014) подтверждена, либо расширена по количеству и трансформирована по содержанию одних переменных (Farh, Zhong, & Organ, 2004), и опровергнута *по содержанию* других (LePine, Erez, & D. E. Johnson, 2002). В последнем случае было обнаружено, что пять измерений тесно коррелируют друг с другом, из чего был сделан вывод, что ОГП лучше рассматривать как одномерный, а не многомерный конструкт. Надо отметить, что количество аспектов ОГП постоянно возрастает, и еще к началу 2000-х гг. их насчитывалось около 30 (P. M. Podsakoff et al., 2000). (Учитывая то обстоятельство, что в литературе чаще используется термин ОГП, в данной статье он будет применяться в широком значении, охватывая иные указанные формы организационного поведения, тем более что между ними нет четкого различия.) ОГП может быть направлено на других людей или организацию в целом. К первому относятся альтуризм, предупредительность, миротворчество, межличностная помощь и др., а ко второму – добросовестность, гражданская активность, спортивный дух, лояльность организации, высказывание предложений и др. (N. P. Podsakoff et al., 2009).

Выделяют разные предикторы ОГП (Гулевич, 2013; Jahangir, Akbar, & Naq, 2004), среди которых внимание обращают на идентификацию работников. Причем большая часть исследований направлена на изучение связи организационной идентификации сотрудников с их поведением на уровне организации. Как обнаружено в метааналитических исследованиях, такая связь является значимой и положительной, и более высокой, чем связь идентификации с ролевым поведением (P. M. Podsakoff et al., 2000; Lee, Park, & Koo, 2015). В самых последних эмпирических исследованиях также была показана роль организационной идентификации в экстраролевом (Wilkins, Butt, & Annabi, 2018) и организационном гражданском (Matherne, Ring, & S. Farmer, 2018; Nguyen, Chang, Rowley, & Japutra, 2016; Uzun, 2018) поведении.

Вместе с тем, надо принимать во внимание ОГП, не только адресованное всей организации или отдельным работникам (без четкого разделения их принадлежности к определенным организационным структурам), но и в контексте интруппы. В последнем случае ОГП будет обусловлено не столько идентификацией работников с организацией в целом, сколько их идентификацией со своей рабочей группой (групповая идентификация), неформальными подгруппами (микрорупповая идентификация) и другими членами (межличностная идентификация) в группе. Это тем более обосновано, что люди склонны сильнее идентифицировать себя со своим малым трудовым коллективом (например, отделом или бригадой), чем со всей организацией (Ellemer, De Gilder, & Haslam, 2004; Riketta & Van Dick, 2005). Исследования в этих ракурсах встречаются заметно



реже. Установлено, что командная (групповая) идентификация государственных служащих и сотрудников университета положительно коррелировала с вовлеченностью в работу (Van Knippenberg & Van Schie, 2000), бухгалтеров банка – со спортивным духом и предупредительностью (Van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004), учителей школ – с помогающим поведением (Christ, Van Dick, Wagner, & Stellmacher, 2003), работников промышленных предприятий и учителей школ – с взаимопомощью и сверхурочной работой (Климов, 2015).

К сожалению, этим исследованиям свойственен ряд ограничений. Во-первых, групповая идентификация представляет собой многомерный феномен, включающий некоторые компоненты, например, когнитивный, аффективный и поведенческий источники (Henry, Arrow, & Carini, 1999), аффективный, когнитивный и взаимозависимость «индивид – группа» аспекты (Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone, & Crook, 1989), когнитивный, аффективный, оценочный и поведенческий компоненты (Jackson, 2002). Однако в исследованиях фактически не принимается во внимание связь отдельных компонентов идентификации с ОГП. Вместе с тем есть подобные исследования на уровне организации, в которых выявлена положительная связь когнитивной и эмоциональной организационной идентификации с межличностной помощью и продвижением интересов организации (M. D. Johnson, Morgeson, & Nekman, 2012) и спортивным духом (Van Dick et al., 2004). Во-вторых, ОГП оценивается преимущественно посредством самоотчетов работников, многие из которых склонны презентировать себя в социально одобряемом свете. Неудивительно, что когда работники одновременно оценивают свою идентичность и организационное поведение, то результаты показывают их значимую корреляцию. Поэтому целесообразно измерять ОГП на основе экспертных оценок коллег или руководителей. В-третьих, в одних исследованиях непонятно, на каком уровне – групповом или организационном – измеряется ОГП, а в других используется инструментарий, в котором смешано ОГП в контексте группы и организации.

Еще реже изучается эффект межличностной идентификации работников относительно их ОГП в группе. Например, обнаружено, что идентификация с коллегами положительно связана с помогающим поведением в команде (S. M. Farmer, Van Dyne, & Kamdar, 2015). Фактически отсутствуют исследования связи между микрогрупповой идентификацией сотрудников и их ОГП. Однако такой уровень идентичности существует, и он более сильно выражен, по сравнению с межличностной и групповой идентичностями, у членов неформальных подгрупп (Сидоренков, Сидоренкова и Ульянова, 2014).

Таким образом, групповая, микрогрупповая и межличностная идентичности работников могут быть позитивно связаны с их поведением в группе. Однако эти связи могут быть обусловлены их включенностью или не включенностью



в неформальную подгруппу. Организационное поведение членов подгрупп в групповом контексте будет сильнее зависеть от их микрогрупповой идентичности, а ОГП «самостоятельных» (т. е., не включенных в подгруппы) членов – от их групповой и межличностной идентичностей. Причем, связь этих трех уровней идентичностей с ОГП будет, прежде всего, по когнитивному и аффективному компонентам.

В настоящем исследовании была использована многомерная модель проявления идентичности индивида в малой группе, которая включает два измерения: уровни и компоненты идентичности. К уровням, в зависимости от объекта идентификации индивида, относятся групповая, микрогрупповая и межличностная идентичности, каждый из которых содержит три компонента: когнитивный, аффективный и поведенческий (Сидоренков и Тришкина, 2010). Под идентичностью понимается «некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание субъектом аутентичности или принадлежности к другому (индивиду, подгруппе, группе), более или менее устойчивое воспроизведение характеристик другого» (Сидоренков, 2012, с. 260).

Также использовалось представление о таком конструкте, как вклад в деятельность, который можно рассматривать как аспект ОГП. Вклад – это профессиональные, социально-психологические и иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации) (Сидоренков, 2012). Вклад работника может выражаться в компетентных идеях и предложениях по разным вопросам (например, производственным проблемам, межличностным конфликтам), проявлении активности и инициативы в интересах коллектива, а также оказании поддержки коллегам. Конструкт «вклад в деятельность» пересекается с такими понятиями, относящимися к ОГП, как гражданская активность (Organ, 1988), высказывание предложения (LePine & Van Dyne, 1998) и готовность принять ответственность (Morrison & Phelps, 1999), но шире каждого из них по своему содержанию.

Цель исследования – изучить связь групповой, микрогрупповой и межличностной идентичностей по трем компонентам – когнитивному, аффективному и поведенческому – с вкладом работников в деятельность групп, в том числе в зависимости от их включенности и не включенности в неформальные подгруппы.

Гипотезы исследования:

1. Связь между идентичностью и вкладом работников в деятельность группы опосредована их включенностью или не включенностью в подгруппы, т. е. для членов подгрупп и «самостоятельных» членов характерны разные связи.
2. Микрогрупповая идентичность является предиктором, прежде всего, вклада членов подгрупп в деятельность группы, а групповая и межличностная



идентичности – вклада «самостоятельных» членов в групповую деятельность.

3. Наиболее весомую роль в связи уровней идентичности работников с их вкладом в деятельность играют когнитивный и аффективный компоненты идентичности.

Методы

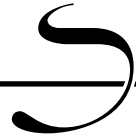
Участники исследования. В исследовании приняли участие 302 сотрудника из 35 производственных групп (отделов, смен, бригад и т. п.), размер которых варьировался от 5 до 17 человек ($M = 9.5$), с разным содержанием деятельности: продажа и оказание услуг (в экономике и государственных учреждениях), проектирование и производство продукции. Выборка состояла из 55 % женщин и 45 % мужчин в возрасте от 18 до 67 лет ($M = 34.7$, $Med = 30$). Продолжительность работы сотрудников в организации составляла от 6 до 248 мес.

Методики исследования. Использовался «метод численной таксономии “без учителя” специально для выделения подгрупп в группе» (Горбатенко и Горбатенко, 1984, с. 113).

Для изучения идентичности работников применялись два инструментария: «опросник межличностной идентичности и опросник микрогрупповой и групповой идентичности, каждый из которых включает три субшкалы для измерения трех компонентов (когнитивного, аффективного и поведенческого) соответствующих уровней идентичности» (Sidorenkov & Pavlenko, 2015, с. 10). Оба опросника включают 12 пунктов (по четыре в каждой субшкале) в форме утверждений с обратной формулировкой и состоят из двух частей. В первом опроснике одна часть предназначена для измерения межличностной идентичности внутри подгрупп, а другая – в группе в целом. Во втором один раздел направлен на оценку микрогрупповой идентичности, а другой – групповой идентичности. Оценка пунктов в двух опросниках осуществляется по 7-балльной шкале.

Субшкала вклада в деятельность группы из опросника лидерства, вклада и стиля межличностного поведения (Sidorenkov & Pavlenko, 2015). Опросник создан на основе номинативной шкалы, а указанная субшкала включает 12 пунктов в виде личностных характеристик, одни из которых имеют положительное значение с точки зрения группы (например, «Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу коллектива»), а другие – отрицательное («Не способен(-на) жертвовать своими интересами ради группы»). Этот опросник основан на методе экспертных оценок, а именно: члены группы оценивали друг друга.

Процедура исследования. Алгоритм выделения неформальных подгрупп и три опросника, интегрированные с этим алгоритмом, входят



в состав компьютерной технологии «*Групповой профиль*», ГП (Sidorenkov & Pavlenko, 2015). Посредством нее проводилось обследование работников в компьютерном режиме, и затем осуществлялась первичная обработка результатов.

Статистическая обработка данных осуществлялась по всей выборке и отдельно среди включенных и не включенных в подгруппы членов. Были использованы линейная и нелинейная регрессия. Для выбора вида функциональной связи и параметров регрессионной модели применялся тест различий R-квадратов аппроксимации кривой. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS17.0.

Результаты

Использование формализованного метода определения неформальных подгрупп позволило выделить две категории членов обследованных групп: включенных ($N = 163$) и не включенных ($N = 139$) в подгруппы. На основе однофакторного регрессионного анализа обнаружено (табл. 1), что у членов неформальных подгрупп наблюдается единственная линейная положительная связь, а именно: между микрогрупповой аффективной идентичностью и вкладом в деятельность группы. Это значит, что усиление выраженности данной идентичности работников приводит к повышению их вклада в групповую деятельность. Множественный регрессионный анализ не выявил интерактивных эффектов уровней и компонентов идентичностей относительно вклада сотрудников данной категории. Также была произведена оценка нелинейности связи между переменными идентичности и вкладом работников в группу графическим способом (рис. 1) и на основе теста различий R-квадратов аппроксимации кривой. Обнаружены (табл. 2) нелинейные (квадратичные) связи межличностной (рис. 1а) и групповой (рис. 1б) поведенческих идентичностей сотрудников (независимая переменная) с их вкладом в групповую деятельность (зависимая переменная). Причем такая связь оказалась более значимой для межличностной, чем групповой идентичности.

В свою очередь, у «самостоятельных» членов групповая когнитивная и аффективная идентичность и межличностная аффективная идентичность позитивно связаны с их вкладом в деятельность группы. Множественный регрессионный анализ не выявил эффектов взаимодействия переменных (уровней и компонентов) идентичности по отношению к вкладу работников. Также не обнаружено нелинейных связей между идентичностью и вкладом этой категории членов группы.

Таблица 1 Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней и компонентов идентичности (независимые переменные) и вклада в деятельность (зависимая переменная) Table 1 Univariate regression analysis of the relationship between identity levels and components (independent variables) and contribution to activities (dependent variable)											
Параметры модели Model parameters	Компоненты уровней идентичности Components of identity levels										
	M-K I-C	M-A I-A	M-П I-B	MГ-K MГ-A	MГ-П MГ-B	Г-K Г-C	Г-П Г-A	Г-В Г-B			
Выборка в целом The whole sample											
Вклад. в деятельность. Группы Contribution to group activities	R^2	0,00	0,02**	0,01	0,01	0,02*	0,00	0,02**	0,02**	0,02**	0,02*
Включенные в подгруппы члены Subgroup members											
В	R^2	0,00	0,01	0,00	0,01	0,02*	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
Не включенные в подгруппы члены Subgroup non-members											
В	R^2	0,01	0,02*	0,01	0,01	0,01	0,00	0,02*	0,02*	0,02*	0,02

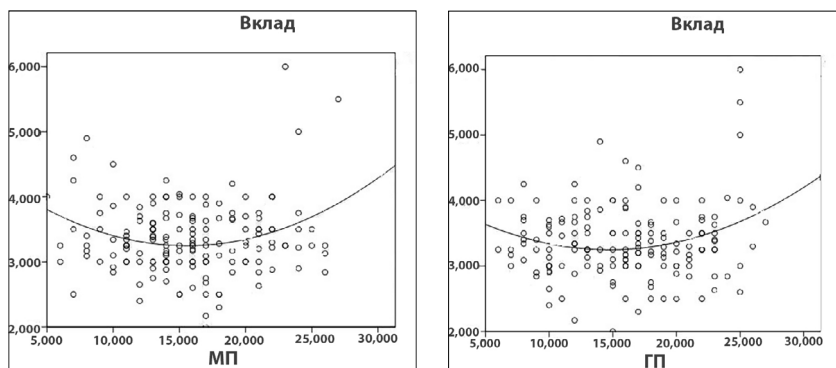
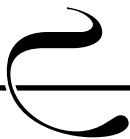
Примечание: 1. M-K, M-A и M-П – межличностная идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; MГ-K, MГ-A и MГ-П – микрогрупповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; Г-K, Г-A и Г-П – групповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно. 2. ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.

Note: 1. I-C, I-A, and I-B – interpersonal identity by cognitive, affective, and behavioral components, respectively; MГ-C, MГ-A, and MГ-B – microgroup identity by cognitive, affective, and behavioral components, respectively; G-C, G-A, and G-B – group identity by cognitive, affective, and behavioral components, respectively.

2. ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.



Таблица 2 Результаты тестирования нелинейной связи между переменными (уровнями и компонентами) идентичности и вкладом работников в деятельность группы Table 2 Nonlinear relationship between variables (levels and components) of employees' identities and their contribution to group activities		Сводка для модели Summary for a model		Оценки параметра Parameter estimation					
		Число степеней свободы для факторной СКО Number of degrees of freedom for factor standard deviation		Константа Constant					
		Число степеней свободы для остаточной СКО Number of degrees of freedom for residual standard deviation		Уровень значимости Significance level					
Уравнение Equation		F		В1					
		R – квадрат R-square		В2					
				В3					
Квадратичная Quadratic		0,06	5,51	2	160	0,005	4,46	-0,16	0,005
Квадратичная Quadratic		0,05	4,36	2	160	0,014	4,14	-0,12	0,004



а) М-П → Вклад (члены подгрупп)
I-B → Contribution (subgroup members)

б) Г-П → Вклад (члены подгрупп)
G-B → Contribution (subgroup members)

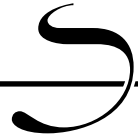
Рисунок 1. Графики моделей (члены подгрупп)

Figure 1. Graphs of models (subgroup members)

Сравнение результатов двух категорий работников с данными по всей выборке подчеркивает различие по выявленным связям между включенными и не включенными в подгруппы членами. Однако надо обратить внимание на уровень значимости связей. Межличностная аффективная и групповая когнитивная и аффективная идентичности имеют связи более высокого уровня значимости ($p < 0,01$) по общей выборке, чем у «самостоятельных» членов ($p < 0,05$), а в категории «включенные в подгруппы члены» таких связей не обнаружено.

Кроме того, по всей выборке выявлена значимая связь между групповой поведенческой идентичностью и вкладом работников, которая не обнаружена ни в одной из двух категорий членов групп. Вероятно, для какой-то части представителей и одной и другой категории сотрудников такая связь характерна. Что касается связи микрогрупповой аффективной идентичности с вкладом сотрудников ($p < 0,05$ по выборке в целом и среди членов подгрупп), то отличие между включенными и не включенными в подгруппы членами по данной связи наиболее отчетливо.

Таким образом, первая гипотеза подтвердилась, а именно: включенность или не включенность членов в неформальные подгруппы опосредует связь между идентичностью и вкладом работников в групповую деятельность. Вторая гипотеза подтверждена относительно линейной связи с вкладом работников только одного компонента микрогрупповой идентичности членов подгрупп, одного компонента межличностной и двух компонентов групповой



идентичностей «самостоятельных» членов. Однако у членов подгрупп обнаружены две нелинейные связи, которые не предусматривались этой гипотезой. Третья гипотеза подтверждена, прежде всего, относительно аффективного компонента. То есть, результаты двух категорий членов групп показали, что из четырех выявленных связей между рассматриваемыми переменными в трех представлен аффективный компонент, а в одной – когнитивный.

Обсуждение результатов

Линейную положительную связь микрогрупповой идентичности (только по одному компоненту – аффективному) членов подгрупп с их вкладом в жизнедеятельность группы можно объяснить следующим образом. У членов подгрупп, как показало предыдущее исследование (Сидоренков и др., 2014), значительно сильнее выражена микрогрупповая идентичность (по всем компонентам, в том числе аффективному) по сравнению с межличностной и групповой идентичностями. Это значит, что их восприятие, переживание и действия в актуальных для своей подгруппы и группы ситуациях предопределяется, прежде всего, их привязанностью к подгруппе. Кроме того, неформальные подгруппы являются неотъемлемой частью группы, а потому идентификация (по крайней мере, в ее аффективной составляющей) членов со своими подгруппами отражается на их вкладе в деятельность всей группы.

Неожиданной оказалась нелинейная (квадратичная) связь межличностной и групповой идентичностей с вкладом членов подгрупп. Такая связь показывает, что по мере возрастания одного или другого уровня идентичности незначительно снижается вклад работников в групповую деятельность, но до определенной точки. После точки перегиба дальнейший рост идентичности сопровождается, наоборот, повышением вклада. Чтобы это объяснить, надо отметить соотношение меры выраженности трех уровней идентичности у данной категории членов и различие межличностной идентичности внутри подгрупп и таковой идентичности в группе в целом (которая измерялась в нашем исследовании). А именно: а) межличностная идентичность в подгруппе выше, чем такая же идентичность членов в общегрупповом контексте; б) межличностная идентичность внутри подгруппы преобладает над групповой идентичностью; в) микрогрупповая идентичность членов подгрупп сильнее проявляется по сравнению с их межличностной и групповой идентичностями (Сидоренков и др., 2014). Эти особенности соотношения идентичностей проявляются в обычных условиях групповой деятельности. Если же группа сталкивается с общими для всех членов проблемами, решение которых зависит от совместных усилий (в том числе, когда группа вступает в конкуренцию или конфликт с другой группой), то начинают преобладать групповая и межличностная (в группе в целом) идентичности.



Коль скоро мы рассматриваем идентичность как предиктор вклада работников, то указанные выше особенности соотношения уровней идентичности в обычных условиях функционирования должны предопределять более высокий вклад членов в свою подгруппу, чем в группу. Из сказанного вытекает следующее. По мере усиления групповой и/или межличностной (в группе в целом) идентичностей от низких значений к средним падает вклад работников в деятельность группы, что обусловлено противодействием высокой микрогрупповой и межличностной (среди членов подгруппы) идентичностей и более существенным вкладом в свою подгруппу. Более высокие значения выраженности групповой и межличностной (в группе в целом) идентичностей членов подгрупп возможны тогда, когда возникают ситуации, актуальные для группы в целом и всех ее членов. Поэтому усиление указанных уровней идентичностей от средних значений к высоким сопровождается возрастанием вклада этой категории работников в деятельность всей группы. Важно отметить, что это касается только поведенческого компонента идентичностей, т. е. их внешнего проявления, но не внутренней связи в виде ощущения принадлежности к группе (когнитивный компонент) и переживания единства с ней (аффективный компонент).

Позитивный эффект групповой идентичности (по когнитивному и аффективному компонентам) относительно вклада не включенных в подгруппы членов в деятельность группы согласуется с данными других исследований (Van Knippenberg & Van Schie, 2000; Van Dick et al., 2004; Климов, 2015). (Такое соответствие обнаружено, несмотря на то, что в указанных исследованиях не было деления испытуемых на категории, использовался иной инструментарий измерения групповой идентификации, и фиксировались несколько иные переменные ОГП на основе самоотчетов работников.) Полученный результат подкрепляется идеями теорий социальной идентичности и самокатегоризации. В частности, когда групповая идентичность становится отличительной особенностью, индивидуальное восприятие деперсонифицируется (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987). То есть, человек склонен воспринимать себя и других преимущественно с позиции прототипов, которые определяют его принадлежность к данной группе. Это приводит к тому, что индивид воспринимает, переживает и проявляет свое поведение в соответствии с интересами, ценностями и нормами группы в актуальных для нее ситуациях. В литературе отмечается, что усиление идентификации работников со своей группой ведет к более высокой активности групповой работы (Ellemers et al., 2004), возникновение у членов групповой идентичности и определение ими общих целей, отличных от целей аутгрупп, повышает их усилия по достижению интрагрупповых целей (Wegge & Haslam, 2003).



Ожидаемой оказалась связь межличностной идентичности (только по одному компоненту – аффективному) с вкладом «самостоятельных» членов в жизнедеятельность группы. Это значит, что переживание индивидом связей с другими членами и событий, происходящих с ними, а также оценка позитивности этих связей является важным фактором, наряду с групповой идентичностью, их вклада в групповую жизнедеятельность. Этот результат созвучен обнаруженной связи внутригрупповой межличностной идентификации с помогающим поведением ОПП работников (S. M. Farmer et al., 2015).

Из четырех обнаруженных связей между изучаемыми переменными в совокупности включенных и не включенных в подгруппы членов в трех связях представлен аффективный компонент идентичности. Это наводит на мысль, что данный компонент является более весомым, по сравнению с когнитивным и поведенческим компонентами, в детерминации вклада работников в группу.

Заключение

1. Изучение роли идентичности работников в их организационном поведении (на примере вклада в деятельность группы) должно принимать во внимание, во-первых, разные уровни и компоненты идентичности, во-вторых, статус членов в социально-психологической структуре группы – включенность или не включенность в неформальную подгруппу.

2. С теоретической точки зрения предложенный комплексный подход и полученные в исследовании результаты дают более полное представление о связях между рассмотренными переменными. В практическом плане этот подход позволяет прогнозировать меру вклада включенных и не включенных в подгруппу работников в групповую деятельность в зависимости от выраженности у них уровней и компонентов идентичности. Такое знание позволяет более целенаправленно проводить работу соответствующими службами управления персоналом в организациях, направленную на формирование определенных переменных идентичности сотрудников.

3. Перспектива дальнейших исследований заключается в выявлении промежуточных переменных (например, демографических характеристик и стажа работы в группе/организации) в связи «идентичность – вклад», а также в сравнительном изучении связи уровней и компонентов идентичностей членов подгрупп в деятельность своей подгруппы и группы в целом.

Благодарности

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).



Acknowledgments

This study was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project no. 19-013-00393, "Employees' identities and organizational behaviors: A multi-level analysis").

Литература

- Горбатенко А. С., Горбатенко Т. М.* Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112–118.
- Гулевич О. А.* Гражданское поведение в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 3. С. 78–96.
- Климов А. А.* Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстра-ролевого поведения работника: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2015. 159 с.
- Сидоренков А. В.* Социальная психология малых групп. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. 381 с.
- Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И., Ульянова Н. Ю.* Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2014. 248 с.
- Сидоренков А. В., Тришкина Н. С.* Эмпирическое обоснование модели проявления идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 5. С. 17–29.
- Borman W. C., Buck D. E., Hanson M. A., Motowidlo S. J., Stark S., Drasgow F.* An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86, Issue 5. P. 965–973. DOI: [10.1037/0021-9010.86.5.965](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.965)
- Borman W. C., Motowidlo S. J.* Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance // Personnel selection in organizations / N. Schmitt, W. C. Borman (Eds.). San Francisco: Jossey-Bass, 1993. P. 71–98.
- Christ O., Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J.* When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers // British Journal of Educational Psychology. 2003. Vol. 73, Issue 3. P. 329–341. DOI: [10.1348/000709903322275867](https://doi.org/10.1348/000709903322275867)
- Ellemers N., De Gilder T. C., Haslam S. A.* Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance // Academy of Management Review. 2004. Vol. 29, № 3. P. 459–478. DOI: [10.5465/AMR.2004.13670967](https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670967)
- Farh J.-L., Zhong C.-B., Organ D. W.* Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China // Organization Science. 2004. Vol. 15, Issue 2, P. 133–257. DOI: [10.1287/orsc.1030.0051](https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0051)



- Farmer S. M., Van Dyne L., Kamdar D.* The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB // *Journal of Applied Psychology*. 2015. Vol. 100, Issue 2. P. 583–595. DOI: [10.1037/a0037660](https://doi.org/10.1037/a0037660)
- George J. M., Brief A. P.* Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship // *Psychological Bulletin*. 1992. Vol. 112, Issue 2. P. 310–329. DOI: [10.1037/0033-2909.112.2.310](https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310)
- Henry K. B., Arrow H., Carini B.* A tripartite model of group identification: Theory and measurement // *Small Group Research*. 1999. Vol. 30, Issue 5. P. 558–581. DOI: [10.1177/104649649903000504](https://doi.org/10.1177/104649649903000504)
- Hinkle S., Taylor L. A., Fox-Cardamone D. L., Crook K. F.* Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach // *British Journal of Social Psychology*. 1989. Vol. 28, Issue 4. P. 305–317. DOI: [10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x)
- Jackson J. W.* Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict // *Self and Identity*. 2002. Vol. 1, Issue 1. P. 11–33. DOI: [10.1080/152988602317232777](https://doi.org/10.1080/152988602317232777)
- Jahangir N., Akbar M. M., Haq M.* Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents // *BRAC University Journal*. 2004. Vol. 1, № 2. P. 75–85. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/61800621.pdf> (Accessed 21.05.2019).
- Johnson M. D., Morgeson F. P., Hekman D. R.* Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior // *Journal of Organizational Behavior*. 2012. Vol. 33, Issue 8. P. 1142–1167. DOI: [10.1002/job.1787](https://doi.org/10.1002/job.1787)
- Lee E.-S., Park T.-Y., Koo B.* Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review // *Psychological Bulletin*. 2015. Vol. 141, Issue 5. P. 1049–1080. DOI: [10.1037/bul0000012](https://doi.org/10.1037/bul0000012)
- LePine J. A., Erez A., Johnson D. E.* The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, Issue 1. P. 52–65. DOI: [10.1037//0021-9010.87.1.52](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.52)
- LePine J. A., Van Dyne L.* Predicting voice behavior in work groups // *Journal of Applied Psychology*. 1998. Vol. 83, Issue 6. P. 853–868. DOI: [10.1037/0021-9010.83.6.853](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.853)
- Matherne C. F., Ring J. K., Farmer S.* Organizational moral identity centrality: Relationships with citizenship behaviors and unethical prosocial behaviors // *Journal of Business and Psychology*. 2018. Vol. 33, Issue 6. P. 711–726. DOI: [10.1007/s10869-017-9519-4](https://doi.org/10.1007/s10869-017-9519-4)
- Moorman R. H.* Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? // *Journal of Applied Psychology*. 1991. Vol. 76, Issue 6. P. 845–855. DOI: [10.1037//0021-9010.76.6.845](https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.845)



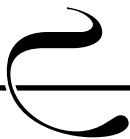
- Morrison E. W., Phelps C. C.* Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change // *Academy of Management Journal*. 1999. Vol. 42, Issue 4. P. 403–419.
- Neves P. C., Paixão R., Alarcão M., Gomes A. D.* Organizational Citizenship Behavior in Schools: Validation of a Questionnaire // *The Spanish Journal of Psychology*. 2014. Vol. 17. DOI: [10.1017/sjp.2014.20](https://doi.org/10.1017/sjp.2014.20)
- Nguyen B., Chang K., Rowley C., Japutra A.* Organizational citizenship behavior, identification, psychological contract and leadership frames: The example of primary school teachers in Taiwan // *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 2016. Vol. 8, Issue 3. P. 260–280. DOI: [10.1108/APJBA-01-2016-0010](https://doi.org/10.1108/APJBA-01-2016-0010)
- Organ D. W.* Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988. 132 p.
- Organ D. W.* The motivational basis of organizational citizenship behavior // *Research in organizational behavior*. Vol. 12 / B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.). Greenwich, CT: JAI Press, 1990. P. 43–72.
- Podsakoff N. P., Whiting S. W., Podsakoff P. M., Blume B. D.* Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2009. Vol. 94, Issue 1. P. 122–141. DOI: [10.1037/a0013079](https://doi.org/10.1037/a0013079)
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B., Bachrach D. G.* Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research // *Journal of Management*. 2000. Vol. 26, Issue 3. P. 513–563. DOI: [10.1177/014920630002600307](https://doi.org/10.1177/014920630002600307)
- Riketta M., Van Dick R.* 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*. 2005. Vol. 67, Issue 3. P. 490–510. DOI: [10.1016/j.jvb.2004.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001)
- Sidorenkov A. V., Pavlenko R. V.* GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups // *SAGE Open*. 2015. Vol. 5, Issue 1. P. 1–13.
- Turner J., Hogg M., Oakes P., Reicher S., Wetherell M.* Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Oxford: Basil Blackwell, 1987.
- Uzun T.* A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools // *European Journal of Educational Research*. 2018. Vol. 7, Issue 3. P. 501–511. DOI: [10.12973/eu-jer.7.3.501](https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501)
- Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O.* The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. Vol. 77, Issue 2. P. 171–191. DOI: [10.1348/096317904774202135](https://doi.org/10.1348/096317904774202135)



- Van Dyne L., Cummings L. L., Parks J. M.* Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters) // *Research in organizational behavior*. Vol. 17 / L. L. Cummings, B. M. Staw (Eds.). Greenwich, CT: JAI Press, 1995. P. 215–285.
- Van Knippenberg D., Van Schie E. C. M.* Foci and correlates of organizational identification // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000. Vol. 73, Issue 2. P. 137–147. DOI: [10.1348/096317900166949](https://doi.org/10.1348/096317900166949)
- Wegge J., Haslam S. A.* Group goal setting, social identity and self-categorization: Engaging the collective self to enhance group performance and organizational outcomes // *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* / S. A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. Platow & N. Ellemers (Eds.). New York: Psychology Press, 2003. P. 43–60.
- Wilkins S., Butt M. M., Annabi C. A.* The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions // *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2018. Vol. 40, Issue 1. P. 48–66. DOI: [10.1080/1360080X.2017.1411060](https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1411060)

References

- Borman, W. C., Buck, D. E., Hanson, M. A., Motowidlo, S. J., Stark, S., & Drasgow, F. (2001). An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 965–973. doi: [10.1037/0021-9010.86.5.965](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.965)
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329–341. doi: [10.1348/000709903322275867](https://doi.org/10.1348/000709903322275867)
- Ellemers, N., De Gilder, T. C., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478. doi: [10.5465/AMR.2004.13670967](https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670967)
- Farh, J.-L., Zhong, C.-B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 133–257. doi: [10.1287/orsc.1030.0051](https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0051)
- Farmer, S. M., Van Dyne, L., & Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 583–595. doi: [10.1037/a0037660](https://doi.org/10.1037/a0037660)



- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329. doi: [10.1037/0033-2909.112.2.310](https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310)
- Gorbatenko, A. S., & Gorbatenko, T. M. (1984). A method for the determination of the structure of a small group using formalized analysis of interpersonal choices selections. *Voprosy psikhologii*, 4, 112–118. (in Russ.).
- Gulevich, O. A. (2013). Organizational citizenship behavior: Conditions and consequences. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 3(3), 78–96. (in Russ.).
- Henry, K. B., Arrow, H., & Carini, B. (1999). A tripartite model of group identification: Theory and measurement. *Small Group Research*, 30(5), 558–581. doi: [10.1177/104649649903000504](https://doi.org/10.1177/104649649903000504)
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L., & Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*, 28(4), 305–317. doi: [10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x)
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1(1), 11–33. doi: [10.1080/152988602317232777](https://doi.org/10.1080/152988602317232777)
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/61800621.pdf>
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., & Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1142–1167. doi: [10.1002/job.1787](https://doi.org/10.1002/job.1787)
- Klimov, A. A. (2015). *Identification with organizations and working groups as a factor for employees' extra-role behavior* (Doctoral dissertation). Moscow. (in Russ.).
- Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. doi: [10.1037/bul0000012](https://doi.org/10.1037/bul0000012)
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. doi: [10.1037//0021-9010.87.1.52](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.52)
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853–868. doi: [10.1037/0021-9010.83.6.853](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.853)
- Matherne, C. F., Ring, J. K., & Farmer, S. (2018). Organizational moral identity centrality: Relationships with citizenship behaviors and unethical prosocial behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 711–726. doi: [10.1007/s10869-017-9519-4](https://doi.org/10.1007/s10869-017-9519-4)



- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. doi: [10.1037//0021-9010.76.6.845](https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.845)
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419.
- Neves, P. C., Paixão, R., Alarcão, M., Gomes, A. D. (2014). Organizational citizenship behavior in schools: Validation of a questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 17. doi: [10.1017/sjp.2014.20](https://doi.org/10.1017/sjp.2014.20)
- Nguyen, B., Chang, K., Rowley, C., & Japutra, A. (2016). Organizational citizenship behavior, identification, psychological contract and leadership frames: The example of primary school teachers in Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(3), 260–280. doi: [10.1108/APJBA-01-2016-0010](https://doi.org/10.1108/APJBA-01-2016-0010)
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 12, pp. 43–72). Greenwich, CT: JAI Press.
- 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. doi: [10.1037/a0013079](https://doi.org/10.1037/a0013079)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi: [10.1177/014920630002600307](https://doi.org/10.1177/014920630002600307)
- Riketta, M., & Van Dick, R. (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. doi: [10.1016/j.jvb.2004.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001)
- Sidorenkov, A. V. (2012). *Social psychology of small groups*. Rostov-on-Don: Feniks. (in Russ.).
- Sidorenkov, A. V., & Pavlenko, R. V. (2015). GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*, 5(1), 1–13.
- Sidorenkov, A. V., Sidorenkova, I. I., & Ul'yanova, N. Yu. (2014). *Socio-psychological characteristics of the efficiency of small groups in organizations*. Rostov-on-Don: Mini Taip. (in Russ.).
- Sidorenkov, A. V., & Trishkina, N. S. (2010). Empirical grounds for the model of individuals' identity manifestation in small groups. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 31(5), 17–29. (in Russ.).



- Turner, J., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S., & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511. doi: [10.12973/eu-jer.7.3.501](https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501)
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. doi: [10.1348/096317904774202135](https://doi.org/10.1348/096317904774202135)
- 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). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 215–285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147. doi: [10.1348/096317900166949](https://doi.org/10.1348/096317900166949)
- Wegge, J., & Haslam, S. A. (2003). Group goal setting, social identity and self-categorization: Engaging the collective self to enhance group performance and organizational outcomes. In S. A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. Platow & N. Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 43–60). New York: Psychology Press.
- Wilkins, S., Butt, M. M., & Annabi, C. A. (2018). The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 48–66. doi: [10.1080/1360080X.2017.1411060](https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1411060)