

ИДЕНТИЧНОСТЬ И ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ НАУЧНО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Шипитько О.Ю.

к. психол. н., доцент ФГАОУ ВО Южный федеральный университет

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

Проведено исследование связи организационной идентификации научно-педагогических работников с разными формами их организационного поведения, которые напрямую не связаны с их профессиональными обязанностями. Цель исследования состоит в установлении связи персональной, межличностной, групповой, микрогрупповой, организационной и суборганизационной идентичностей по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) с вкладом работников в деятельность научно-педагогических коллективов.

Ключевые слова: идентичность, гражданское поведение, уровни идентичности, компоненты идентичности, научно-педагогические работники.

Abstract: A study is made of the relationship between the organizational identification of scientific and pedagogical workers with different forms of their organizational behavior that are not directly related to their professional duties. The purpose of the study is to study the relationship of personal, interpersonal, group, micro group, organizational and suborganizational identities in three components (cognitive, affective and behavioral) with the contribution of workers to the activities of scientific and pedagogical groups.

Key words: identity, civic behavior, levels of identity, components of identity, scientific and pedagogical workers.

Идентичность в малых группах представляет собой достаточно сложный феномен, поэтому анализ всех его граней поможет конкретизировать значимость идентичности в деятельности малой группы и отдельных индивидов. Феномен идентичность трудно переоценить, если говорить о деятельности научно-педагогических работников, которые являются лицом своей организации. Поэтому гражданское поведение научно-педагогических работников один из факторов, определяющих эффективность высшего учебного заведения, которая, в свою очередь выражается в качестве предоставления образовательных услуг и успешности выпускника на рынке труда. Таким образом, важный

исследовательский вопрос заключается в соотношении идентичности и организационного (гражданского) поведения научно-педагогических работников.

Идентичность - этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание индивидом аутентичности или принадлежности к другому (индивиду, подгруппе, группе, подразделению и/или организации), более или менее устойчивое воспроизведение актуальных собственных особенностей или характеристик другого. Гражданское поведение - это профессиональные, социально-психологические и иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации).

В исследовании применялась многомерная модель идентичности работника в организации, которая представляет собой расширенную модель идентичности в малой группе [1, 2]. Она состоит из двух измерений: уровни и компоненты идентичности. К уровням идентичности, в зависимости от её объекта (индивидуального или коллективного субъекта) относятся:

- персональная идентичность (идентификация с самим собой).
- межличностная идентичность (идентификация с коллегами в группе);
- групповая идентичность (идентификация со своим первичным подразделением – отделом);
- микрогрупповая идентичность (идентификация с неформальной подгруппой в группе);
- организационная идентичность (идентификация работника с организацией в целом);
- суборганизационная идентичность (идентификация работника с вторичным структурным подразделением – управлением, службой и т.п.) [4].

Каждый из уровней содержит три компонента:

- когнитивный – ощущение работником своей сопричастности значимому субъекту (индивидуальному и/или коллективному) и интегративной связи с ним, восприятие себя и/или другого в соответствии с его(ее) актуальными характеристиками;
- аффективный – переживание работником связи с собой и/или другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия себе и/или другому и событий, происходящих с ним;
- поведенческий – относительно устойчивое воспроизведение работником в своих действиях и поступках значимых собственных особенностей и/или характеристик другого, а также поведение в соответствии со своими и/или его(ее) ожиданиями.

Обратимся к формам организационного поведения работников. Были исследованы формы организационного поведения, которые

непосредственно не связаны с должностными обязанностями работников, но которые могут оказывать влияние на эффективность совместной деятельности. Во-первых, организационное (гражданское) поведение – это профессиональные, социально-психологические и иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации). Во-вторых, вклад работника может выражаться в компетентных идеях и предложениях по разным вопросам (например, производственным проблемам, межличностным конфликтам), проявлении конструктивной активности в интересах коллектива, а также оказании поддержки коллегам. Такое поведение работника оценивается по конкретным его действиям, которые отображают его компетентность, ответственность и отзывчивость в той или иной области, и способствуют эффективности других сотрудников и группы (подразделения, организации) [3]. В исследовании использована двухфакторная модель организационного поведения работников на уровне отдела и подразделения, которая включает два компонента:

1. Квалифицированные идеи и предложения. Умение давать всестороннюю оценку проблемы или ситуации в группе (подразделении, организации); готовность и способность давать дельные предложения относительно решения возникающих проблем или стоящих перед руководством задач; готовность применять свои квалифицированные знания и умения на пользу дела и коллектива.

2. Помощь и поддержка. Готовность помочь коллегам, когда они об этом просят (например, не хватает информации, не успевают в срок выполнить стоящие перед ним задачи); готовность делиться своим профессиональным опытом с коллегами; готовность приободрить, оказать моральную поддержку коллегам, нуждающимся в ней [4].

Цель исследования: изучить связь персональной, межличностной, групповой, микрогрупповой, организационной и суборганизационной идентичностей – по трем компонентам – когнитивному, аффективному и поведенческому с гражданским (организационным) поведением научно-педагогических работников.

Предмет исследования: уровни и компоненты идентичности и формы организационного поведения, которые непосредственно не связаны с должностными обязанностями научно-педагогических работников, но могут оказывать влияние на эффективность деятельности.

Объект исследования: 159 научно-педагогических работников. Возрастной ценз респондентов варьировался от 23 до 73 лет ($M = 43,80$; $SD = 11,84$). По половому признаку выборка распределилась следующим образом: 58 мужчин (34 %) и 101 женщина (66%).

Гипотезы исследования:

1. Наиболее значимую роль в связи уровней идентичности научно-педагогических работников с их организационным поведением играют когнитивный и аффективный компоненты.

2. Групповая и микрогрупповая идентичности является предикторами, прежде всего такой формы гражданского поведения как «Квалифицированные идеи и предложения».

Методы и методики исследования. Научно-педагогические работники заполняли четыре новых методики по идентичности: опросник персональной идентичности, опросник межличностной идентичности, опросник групповой и микрогрупповой идентичности, опросник организационной и суборганизационной идентичности. Все методики включают в себя по три субшкалы идентичностей: когнитивный компонент, аффективный и поведенческий. Методики созданы на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Сотрудники также заполнили опросник форм организационного поведения, который включает в себя две шкалы «Квалифицированные идеи и предложения», «Помощь и поддержка коллегам». Методика содержит по две субшкалы на каждый показатель: когнитивный и аффективный компоненты.

Методы обработки данных: однофакторный линейный регрессионный анализ: анализировался стандартизированный коэффициент регрессии и скорректированный коэффициент регрессии. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS17.0. Полученные результаты представлены в Таблицах 1-2.

Результаты исследования. Позитивный эффект обнаружен между групповой когнитивной идентичностью и микрогрупповой аффективной идентичностью, что опосредовано показателем гражданского поведения «Квалифицированные идеи и предложения». Научно-педагогические работники демонстрируют определенным образом свое отношение к группе в целом и к отдельным подгруппам. Так, аффективный компонент ярче выражен на микрогрупповом уровне, что вполне закономерно, так как на кафедрах всегда создаются более тесные взаимоотношения между сотрудниками, что обусловлено как совместной деятельностью, так и неформальным общением членов относительно небольших коллективов. В целом, работники в достаточной мере ощущают идентичность с коллективным субъектом (организацией) и интегративной связи с ним, о чем свидетельствует представленная регрессионная модель (Таблица 1).

Таблица 1.

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней идентичности (независимые переменные) и формой гражданского поведения «Квалифицированные идеи и предложения»

Организационное	Параметры	Компоненты уровней идентичности
-----------------	-----------	---------------------------------

Примечание: 1. ПК - Персональная когнитивная, ПА - персональная аффективная, ПП – Персональная поведенческая, МК – Межличностная когнитивная, МА – межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МПП – Микрогрупповая поведенческая. 2. * - $p \leq 0.05$.

Продолжение Таблицы 2.

Организационное поведение Помощь и поддержка	Параметры модели	Компоненты уровней идентичности						
		ГК	ГА	ГП	ОПК	ОПА	ОК	ОА
	St. β	,113	,089	,033	,084	,077	-,064	,089
	Adj. R2	,007	,002	-,005	,001	,000	-,002	,002
	F	2,035	1,265	,175	1,126	,944	,641	1,264
	SE (станд.ошиб.)	,087	,092	,119	,084	,088	,085	,080
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: 1. ГК - Групповая когнитивная, ГА - Групповая аффективная, ГП – Групповая поведенческая, МК – Межличностная когнитивная, МА – межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МПП – Микрогрупповая поведенческая, ОПК - Суборганизационная когнитивная, ОПА – Суборганизационная аффективная, ОК – Организационная когнитивная, ОА – Организационная аффективная. 2. * - $p \leq 0.05$.

Линейную положительную связь межличностной идентичности (только по одному компоненту – когнитивному) респондентов, с формой организационного поведения «Помощь и поддержка» группы можно объяснить следующим образом. Во-первых, так или иначе деятельность научно-педагогических работников носит коллективный характер, в том числе реализация совместных научных проектов, написание высокорейтинговых статей и др. Межличностная идентичность с коллегами может выражаться в схожих концептуальных позициях относительно выполнения работы. Во-вторых, деятельность педагога всегда связана с наставничеством, когда более опытный сотрудник (доктор наук, профессор), развивая свою научную школу ведет непрерывное обучение молодых коллег оказывая существенную помощь на всех этапах профессионального развития. Таким образом, выдвинутые гипотезы нашли свое подтверждение.

Итак, руководителям образовательных организаций и структурных подразделений важно создавать условия для продуктивного межличностного взаимодействия сотрудников, а также обращать внимание на равнозначную включенность работников в деятельность организации, что позволит укрепить когнитивный и аффективный компоненты идентичности и опосредует эффективность деятельности всей организации.

Литература

1. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.

2. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т.31, №5. С. 17-29.

3. Сидоренков А.В., Дорофеев В.А. Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах // Социальная психология и общество, 2016. Т.7, № 3, С. 60-75.

4. Сидоренков А.В., Шипитько О.Ю., Штильников Д.Е., Штроо В.А. Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации // Организационная психология, 2019. Т.9, № 3, С. 74-102.