


Шипитько Олеся Юрьевна, канд. психол.
наук, доцент Академии психологии и
педагогики
Южный федеральный университет



Идентичность и гражданское поведение научно-педагогических работников

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

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

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

Гражданское поведение научно-педагогических работников один из факторов, определяющих эффективность высшего учебного заведения

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

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

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).

Исследование основано на многомерной модели идентичности работника в организации, которая представляет собой расширенную модель идентичности в малой группе (Сидоренков, 2010)



МОДЕЛЬ ИДЕНТИЧНОСТИ РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ (Автор А.В. Сидоренков)

Уровни идентичности:

- 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.).

Компоненты идентичности:

КОГНИТИВНЫЙ-АФФЕКТИВНЫЙ-ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ



ЦЕЛЬ, ПРЕДМЕТ И ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

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 НПР, но могут оказывать влияние на эффективность деятельности.

Объект исследования: 159 научно-педагогических работников. Возрастной ценз респондентов варьировался от 23 до 75 лет ($M = 43,80$; $SD = 11,84$). По половому признаку выборка распределилась следующим образом: 58 мужчин (34 %) и 101 женщина (66%).



ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

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

Групповая и микрогрупповая идентичность является предиктором, прежде всего такой формы гражданского поведения как «Квалифицированные идеи и предложения»

МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

Научно-педагогические работники заполняли следующие методики:

- опросник персональной идентичности;
- опросник межличностной идентичности;
- опросник групповой и микрогрупповой идентичности;
- опросник организационной и суборганизационной идентичности;
- опросник форм организационного поведения

Все методики включают в себя по три субшкалы идентичностей: когнитивный компонент (К), аффективный (А) и поведенческий (П). Методики созданы на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков.

Методы обработки данных: однофакторный регрессионный анализ: стандартизированный коэффициент регрессии и скорректированный коэффициент регрессии. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS17.0.

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

Организационное поведение	Квалифицированные идеи и предложения	Параметры модели	Компоненты уровней идентичности								
			ИПК	ИПА	ИПП	ИМК	ИМА	ИМП	ИМГК	ИМГА	ИМГП
		St. β	,010	-,047	-,029	,094	,026	-,034	,026	-,140*	,057
		Adj. R2	-,006	-,004	-,006	,003	-,006	-,005	-,006	,013	-,003
		F	,016	,348	,129	1,401	,103	,179	,110	3,154	,511
		SE (станд.ошиб.)	,077	,084	,118	,108	,103	,117	,107	,097	,135
		Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157	157	157

Организационное поведение	Квалифицированные идеи и предложения	Параметры Модели	Компоненты уровней идентичности								
			ИГК	ИГА	ИГП	ИОПК	ИОПА	ИОПП	ИОК	ИОА	ИОП
		St. B	,160*	,007	,084	-,053	,002	-,032	-,083	-,013	-,118
		Adj. R2	,020	-,006	,001	-,004	-,006	-,005	,001	-,006	,008
		F	4,148	,008	1,119	,446	,001	,161	1,090	,027	2,226
		SE (станд.ошиб.)	,089	,095	,122	,086	,090	,132	,087	,083	,128
		Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: * - $p \leq 0.05$

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней идентичности (независимые переменные) и формой гражданского поведения «Помощь и поддержка»

Организационное поведение Помощь и поддержка	Параметры Модели	Компоненты уровней идентичности								
		ИПК	ИПА	ИПП	ИМК	ИМА	ИМП	ИМГК	ИМГА	ИМГП
	St. B	-,107	-,065	-,127	,138*	,122	-,088	,049	-,017	-,023
	Adj. R2	,005	-,002	,010	,013	,009	,001	-,004	-,006	-,006
	F	1,821	,658	2,579	3,036	2,356	1,230	,370	,044	,082
	SE (станд.ошиб.)	,074	,081	,114	,104	,099	,114	,104	,095	,132
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Организационное поведение Помощь и поддержка	Параметры модели	Компоненты уровней идентичности								
		ИГК	ИГА	ИГП	ИОПК	ИОПА	ИОПП	ИОК	ИОА	ИОП
	St. β	,113	,089	,033	,084	,077	,113	-,064	,089	,066
	Adj. R2	,007	,002	-,005	,001	,000	,006	-,002	,002	-,002
	F	2,035	1,265	,175	1,126	,944	2,029	,641	1,264	,692
	SE (станд.ошиб.)	,087	,092	,119	,084	,088	,127	,085	,080	,125
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: * - $p \leq 0.05$

Результаты и выводы исследования:

1. Позитивный эффект групповой когнитивной идентичности и микрогрупповой аффективной идентичности опосредован показателем гражданского поведения «Квалифицированные идеи и предложения».

2. Межличностная когнитивная идентичность научно-педагогических работников усиливается в том случае, если индивиды ощущают помощь и поддержку со стороны референтной группы.

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.



Список литературы, раскрывающий детали идеи исследования:

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

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

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.

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.

Шипитько Олеся Юрьевна, канд. психол.
наук, доцент Академии психологии и
педагогике

Южный федеральный университет
oshipitko@sfedu.ru



БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!