



# РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ДВУХФАКТОРНОГО ОПРОСНИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ГРАЖДАНСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

**СИДОРЕНКОВ А.В.**

*Южный федеральный университет (ФГАОУ ВО «ЮФУ»), г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0554-3103>, e-mail: [av.sidorenkov@yandex.ru](mailto:av.sidorenkov@yandex.ru)*

В статье обсуждаются основные характеристики одномерных и многомерных опросников (шкал) организационного гражданского поведения, экстра-ролевого поведения и контекстного выполнения, их преимущества и ограничения. Представленный в статье новый опросник организационного гражданского поведения разработан с учетом ограничений существующих шкал и состоит из двух субшкал, направленных на оценку таких аспектов организационного поведения, как «высказывание квалифицированных идей и предложений» и «оказание помощи и поддержки». Опросник создан на основе порядковой шкалы, включает шесть пунктов по три в каждой субшкале и позволяет измерять два аспекта гражданского поведения одновременно на уровне малой группы и структурного подразделения в крупных и средних государственных и коммерческих организациях с разным профилем деятельности. В ходе исследования было опрошено 54 руководителя, оценивших особенности организационного поведения 538 работников из разных российских организаций с помощью разработанного опросникового метода. Результаты анализа содержательной валидности и надежности опросника, проведенного с использованием факторного анализа, расчета коэффициентов альфа Кронбаха и корреляции Пирсона, свидетельствуют о высокой степени достоверности измерения опросником изучаемых поведенческих качеств.

**Ключевые слова:** организационное гражданское поведение, аспекты гражданского поведения, опросники, шкалы.

---

**Финансирование:** Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-013-00393 («Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).

**Для цитаты:** Сидоренков А.В. Разработка и апробация двухфакторного опросника организационного гражданского поведения работников // Экспериментальная психология. 2020. Том 13. № 2. С. 182—193. DOI: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130212>

# DEVELOPMENT AND TESTING OF A TWO-FACTOR QUESTIONNAIRE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES

**ANDREY V. SIDORENKOV**

*Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia,  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0554-3103>, e-mail: [av.sidorenkov@yandex.ru](mailto:av.sidorenkov@yandex.ru)*



The article discusses the existing one-dimensional and multidimensional questionnaires (scales) of organizational citizenship behavior, extra-role behavior and contextual performance. The article presents a new questionnaire of organizational citizenship behavior, which was developed taking into account the limitations of the existing scales. It consists of two subscales for assessing such aspects of behavior as “qualified ideas and suggestions” and “help and support”. The questionnaire includes six items of three in each subscale. It measures two aspects of citizenship behavior at the same time at the level of a small group and a structural unit in medium-size and large state and commercial organizations. A study was conducted among 54 managers who evaluated 538 employees from various Russian organizations through this questionnaire. The content validity of the questionnaire was assessed. Factor analysis was used, the Cronbach alpha and Pearson correlation coefficients were calculated. It was found that the questionnaire as a whole has validity and reliability.

**Keywords:** organizational citizenship behavior, aspects of citizenship behavior, questionnaires, scales.

**Funding:** The reported study was funded by Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project number 19-013-00393 («Identity and organizational behavior of employee: multilevel analysis»).

**For citation:** Sidorenkov A.V. Development and Testing of a Two-Factor Questionnaire of Organizational Citizenship Behavior of Employees. *Экспериментальная психология = Experimental psychology (Russia)*, 2020. Vol. 13, no. 2, pp. 182–193. DOI: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130212> (In Russ.).

## Введение

Исследователи в области организационной психологии уделяют особое внимание изучению специфики различных форм организационного поведения: организационного гражданского поведения, экстра-ролевого поведения, контекстного выполнения деятельности и организационной спонтанности. Интерес к ним обусловлен тем, что они влияют на рейтинги работы сотрудников и решение руководства о распределении премий, намерение сотрудников поменять место работы, на производительность и качество работы, уменьшение затрат, удовлетворенность потребителей и др. [20].

Д.В. Орган первоначально определил организационное гражданское поведение как индивидуальное поведение, которое является самодетерминируемым, не связанным ни с требованиями выполняемой роли, ни с формальной системой премирования, но тем не менее способствует эффективному функционированию организации [18]. Позже он предложил иную трактовку этому понятию, обозначив его как деятельность, которая поддерживает социально-психологическую среду, в которой происходит выполнение задач [19], тем самым подчеркивая его сходство с понятием контекстного выполнения. В свою очередь, контекстное выполнение непосредственно не поддерживает производственный процесс организации, но является благоприятным для организационной, социальной и психологической среды, в которой осуществляется этот процесс [14]. Такое поведение в более широком значении может определяться посредством пяти категорий: а) добровольное предложение выполнять задачи, которые официально не являются частью работы; б) поддержание энтузиазма, когда необходимо успешно завершить выполнение задачи; в) помощь другим и сотрудничество с ними; г) следование организационным правилам и процедурам, даже в случае личного неудобства; д) одобрение, поддержка и защита организационных целей [4]. Организационная спонтанность — поведение, которое выходит за рамки выполняемой роли, осуществляется добровольно и способствует функционированию организации [7]. Она включает позитивные предложения, защиту организации от потенциальных проблем и помощь коллегам. Экстра-ролевое поведение осуществляется по личному усмотрению,



выходит за рамки существующих ролевых ожиданий и направлено на принесение пользы организации [24].

Указанные конструкты во многом пересекаются, а потому задача выделения различий остается пока нерешенной [21]. Наиболее существенным признаком данных форм организационного поведения является следующий: профессиональные действия, осуществляемые работником, не входят в круг его непосредственных должностных обязанностей и не представлены в официальной системе стимулирования работников, но приносят пользу другим работникам и организации в целом. Очевидное сходство четырех указанных конструктов вынуждает авторов объединять их в более общее понятие, чаще — «гражданское поведение» [21]. Поэтому в данной статье организационное гражданское поведение (ОГП) будет применяться в широком значении с учетом всех выше описанных форм поведения. Также необходимо отметить, что к настоящему времени было выделено большое количество отдельных аспектов (измерений), входящих в состав ОГП, спектр которых постоянно расширяется. Если в начале 2000 г. их было примерно 30 [21], то сейчас мы насчитали около 40. Некоторые из них отличаются лишь названием, но содержательно интерпретируются практически одинаковым образом (например, альтруизм, помогающее поведение, помощь коллегам, межличностная помощь).

Несомненно, актуальной задачей изучения ОГП является разработка инструментов его оценки. В настоящее время создан и используется достаточно широкий спектр методик, имеющих общие и отличительные особенности по структуре, измеряемым аспектам ОГП и методическим принципам построения. Итак, можно выделить три категории опросников.

1. Однофакторные методики, направленные либо на оценку ОГП в целом, либо на оценку одного из его аспектов: шкала организационного гражданского поведения [5], шкалы экстра-ролевого поведения [16; 17], шкала принятия ответственности [13], субшкала вклада в групповую деятельность [2].

2. Двухфакторные методики, предназначенные для одновременного изучения ОГП, ориентированного на других людей и организацию в целом [11; 26].

3. Многофакторные методики, направленные на изучение нескольких конкретных проявлений ОГП:

— шкалы организационного гражданского поведения, оценивающие наиболее важные его характеристики в соответствии с предложенными разными исследователями классификациями: а) альтруизм, гражданскую активность, добросовестность, предупредительность и спортивный дух [10; 18; 22]; б) организационную идентификацию, альтруизм к коллегам, межличностную гармонию, добросовестность и сбережение ресурсов компании [6]; в) альтруизм, добросовестность, гражданское участие и предупредительность [15]; г) межличностную помощь, индивидуальную инициативу, персональное усердие и продвижение интересов организации [12]; д) альтруизм, высказывание мнений и добросовестность [27]; е) альтруизм и генерализованное следование стандартам поведения [23];

— шкалы экстра-ролевого поведения, измеряющие такие его компоненты, как совершенствование выполнения, сверхурочное выполнение и помощь коллегам [1], а также оказание помощи и высказывание мнений [8; 25];

— шкалы оценки контекстного выполнения, включая: профессиональную мораль, саморазвитие, гармоничное сотрудничество и организационную идентификацию [9], а также персональную поддержку, организационную поддержку и добросовестную инициативу [3].

Процедура оценки в указанных опросниках основана на порядковой шкале типа шкалы Лайкерта (пяти-, шести- или семибалльной), за исключением одного, который создан



на базе номинативной шкалы [2]. Количество пунктов в однофакторных методиках варьируется от четырех до 10, а в субшкалах многофакторных опросников — от двух до восьми.

Обобщая результаты анализа методик изучения ОГП, необходимо отметить ряд ограничений.

1. Одномерные шкалы не позволяют осуществить комплексную оценку ОГП.

2. Существуют сомнения по поводу содержательной валидности некоторых пунктов ряда опросников, оценивающих не столько ОГП, сколько совершенно иные характеристики работников, например: а) ролевое поведение, связанное с выполнением обязанностей, соблюдением трудовой дисциплины (например: «Предупреждает заранее о невозможности выйти на работу», «Делает необоснованные перерывы в работе» [23], «Выполняет должностные обязанности с особой тщательностью» [12], «Работает старательно и с большим чувством ответственности, даже когда результаты деятельности не будут учитываться в оценке работы» [27], «Завершает работу вовремя или заранее даже в условиях сжатых сроков» [3]); б) профессионализм («Редко совершает промахи в работе, даже в обстоятельствах, располагающих к возникновению таковых», «Выполняет свои обязанности с необычно малым количеством ошибок» [12] и ответственность («Отличается серьезным отношением к своим профессиональным обязанностям и незначительным количеством ошибок» [6], «В процессе обучения я стремлюсь обеспечить полное развитие студентов» [9]); г) организационную идентификацию («Готов встать на защиту репутации компании» [6], «С гордостью представляет деятельность компании» [11], «Выражаю персональную удовлетворенность, что являюсь членом организации когда о ней спрашивают посторонние люди [3]; д) осведомленность, информированность («Я хорошо информирован о проблемах, где мое мнение могло бы быть полезно для моей рабочей группы» [8], «Не отстает от событий в организации» [11]).

3. В состав ряда опросников входят пункты, которые не отвечают критериям очевидной валидности, определяющей, в какой степени содержание пунктов соответствует содержанию и условиям профессиональной деятельности работников. К такого рода вызывающим сомнения пунктам относятся, например: «По своей инициативе выражает готовность модернизировать и усовершенствовать продукты или услуги, реализуемые организацией» [1], «Часто пытается изменить организационные правила или политику, которая непродуктивна или контрпродуктивна» [13], «Использует ресурсы компании (например, телефоны компании, копировальные устройства, компьютеры и автомобили), чтобы решать личные вопросы» [6], «Активно вносит предложения относительно улучшения рабочих процедур или процессов» [27]. Содержание данных пунктов соответствует особенностям деятельности работников многих коммерческих компаний, но с высокой вероятностью не согласуется со спецификой работы сотрудников вузов и силовых структур в условиях российской действительности. Кроме того, отдельные пункты или субшкалы, оценивающие сверхурочную работу, могут быть не релевантными условиям деятельности многих общественных организаций, где такая работа стала нормой и не воспринимается как форма ОГП.

4. В подавляющем большинстве рассмотренных опросников ОГП такое поведение оценивается в контексте организации в целом, и только в трех методиках измеряется на уровне малой группы [2; 8; 17]. Однако, с нашей точки зрения, многие компоненты организационного поведения (помогающее поведение, высказывание мнений и др.) сильнее проявляются именно на уровне малой группы (например, отдела), а не структурного подразделения (управления) и организации в целом (компании).

5. Из 20 проанализированных опросников 11 измеряют ОГП на основе оценок руководителей или коллег и 9 из них — посредством самоотчетов самих исследуемых работников. В последнем случае очень вероятно, что многие сотрудники будут склонны к позитивной самопре-



зентации, а значит, будут более высоко себя оценивать. Поэтому целесообразно измерять ОГП на основе экспертных оценок, даваемых коллегами или руководителями. В этом случае также невозможно избежать субъективности, но оценки будут в определенной мере независимыми. Принято считать, что оценку внешне наблюдаемого поведения индивида, особенно с социально желательным содержанием, предпочтительней осуществлять посредством «внешних наблюдателей».

Таким образом, актуальной задачей исследований в организационной психологии является создание методики, преодолевающей ограничения вышеперечисленных опросников. Цель настоящего исследования состояла в разработке русскоязычного опросника, направленного на оценку организационного гражданского поведения работников, и адаптированного к условиям деятельности отечественных организаций, как государственных, так и коммерческих.

## Метод

**Концептуализация.** В настоящей работе ОГП понимается как непосредственно не обусловленный должностными обязанностями профессиональный и социально-психологический вклад работника, который он осуществляет для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации) и отдельных ее членов. Профессиональный вклад может выражаться, например, в компетентных идеях по улучшению работы и предложениях по решению рабочих проблем; а социально-психологический вклад — в защите групповых целей, норм и ценностей, в оказании моральной поддержки коллегам, приложении усилий для конструктивного урегулирования конфликтов в группе и др. ОГП индивида оценивается по конкретным его действиям, которые отображают его просоциальную активность, компетентность, ответственность, отзывчивость и др. в инструментальной и/или социально-психологической сфере деятельности группы, подразделения и/или организации в целом.

Учитывая то обстоятельство, что одними из важных характеристик, относящихся к ОГП, являются помогающее поведение и высказывание мнений, было принято решение разработать двухфакторный опросник, включающий следующие субшкалы:

1) «Квалифицированные идеи и предложения»: умение давать всестороннюю оценку проблеме или ситуации в группе (подразделении, организации); готовность и способность давать дельные предложения относительно решения возникающих проблем или ставящихся руководством задач; готовность применять собственные 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 тем, кто в ней нуждается.

Первая субшкала отличается от подобных субшкал или отдельных пунктов в других методиках тем, что измеряет не просто активность работника по высказыванию мнений, но и фиксирует степень их обоснованности, квалифицированности и полезности для коллектива.

**Методические принципы построения.** При разработке опросника мы учитывали высокий уровень занятости руководителей подразделений (потенциальных экспертов). Поэтому мы остановили свой выбор на экспресс-опроснике, применение которого позволяет экономить время и существенно упростить процедуру оценки. Итак, разработанный нами опросник включает шесть пунктов (по три в каждой субшкале): каждое утверждение опросника имеет прямую формулировку и обладает достаточно универсальным содержанием (т. е. может быть



использовано при оценке работников вузов, коммерческих, государственных и силовых структур). Пункты опросника составлялись на основе общего определения ОГП и его двух основных аспектов — квалифицированные идеи и предложения, помощь и поддержка коллег по работе.

Опросник состоит из двух частей: «Группа» / «Отдел», «Кафедра» или др. (для оценки ОГП в контексте малой группы) и «Подразделение» / «Управление», «Департамент», «Служба», «Факультет» или др. (для изучения ОГП в контексте структурных подразделений, названия которых могут быть изменены в зависимости от принятых в организации наименований). Для обеих частей опросника составлен единый перечень пунктов, что позволило добиться унификации (по количеству и содержанию пунктов) инструментария для измерения ОГП на уровне группы и подразделения.

Опросник разработан на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка осуществляется на основе шестибалльной шкалы (от 1 — полностью не согласен до 6 — полностью согласен). Была выбрана четная n-балльная шкала для исключения возможности выбора медианного числового значения (например, в семибалльной шкале цифра «4» означает некое неопределенное среднее значение), когда есть либо намерение уклониться от открытого выражения своего мнения, либо нерешительность в выборе ответа. Оценка сотрудника осуществляется руководителями и/или коллегами. В данном исследовании оценку осуществлял непосредственный руководитель.

**Проверка содержательной валидности.** Проверка содержательной валидности осуществлялась на основании экспертной оценки каждого из пунктов опросника. В качестве экспертов выступили ученые-психологи, работающие в области социальной психологии. На основе предоставленной им спецификации (определения ОГП и его двух компонентов, принципов построения методики) они произвели оценку каждого пункта (на предмет соответствия его содержания определению ОГП и того компонента, для измерения которого он составлен) по пятибалльной шкале (от 1 — «полностью не соответствует» до 5 — «полностью соответствует»). Затем по каждому пункту рассчитывалось среднее значение по оценкам трех экспертов.

**Участники исследования.** Далее было проведено исследование с участием 54 руководителей (начальников отделов и заведующих кафедр), которые посредством разработанного опросника оценивали своих подчиненных. Таким образом, была осуществлена оценка двух аспектов организационного поведения: научно-педагогических работников шести вузов (156 человек); сотрудников семи крупных или средних компаний/предприятий, работающих в сфере торговли нефтепродуктами, продажи и внедрения ИТ-технологий, производства сельскохозяйственной техники, производства молочной продукции, риэлторских услуг и жилищно-коммунального хозяйства (153 человека); одного государственного учреждения в сфере социальных услуг (44 человека); одного правоохранительного учреждения с правоприменительными функциями (185). Организации расположены преимущественно в Ростове-на-Дону, а также в гг. Москва, Шахты и Азов. Общее количество респондентов составило 538 человек.

**Отсев опросных бланков.** Для обеспечения более высокой достоверности результатов из пула заполненных бланков были исключены те, в которых наблюдалось явное искажение руководителями оценок их подчиненных, а именно, бланки с однотипными ответами: либо один и тот же сотрудник по всем пунктам оценивался одинаковым баллом (например «4»), либо разные сотрудники оценивались совершенно одинаковым образом. В результате такого отбора для дальнейшего анализа было оставлено 492 бланка.

**Статистическая обработка данных.** Производился факторный анализ с применением метода главных компонент и вращения Варимакс с нормализацией Кайзера.



Адекватность факторной модели проверялась по двум критериям: выборочной адекватности Кайзера–Мейера–Олкина (КМО) и критерию сферичности Бартлетта. Далее осуществлялся расчет описательных статистик (среднего значения и стандартного отклонения) и коэффициента  $\alpha$  Кронбаха, проводился корреляционный анализ Пирсона, оценивалась эмпирическое распределение по критерию Колмогорова–Смирнова.

## Результаты

Показатели содержательной валидности пунктов опросника варьировали от 4,3 до 5,0, преимущественно с самой высокой оценкой (табл. 1). В результате факторного анализа полученных данных было выделено два фактора ОВП, как на уровне малой группы, так и на уровне структурного подразделения. Факторные модели по критерию сферичности Бартлетта являются адекватными и отвечают требованиям критерия выборочной адекватности КМО. Наибольшей значимостью обладает первый фактор – «Помощь и поддержка коллег» – 55,42% (в контексте группы) и 53,61% (в контексте подразделения) совокупной дисперсии, второй фактор – «Квалифицированные идеи и предложения» – включает 15,91% и 17,46% совокупной дисперсии, соответственно на уровне группы и подразделения. Результаты анализа свидетельствуют о том, что каждая из двух субшкал включает по три пункта, как и предполагалось на стадии разработки опросника.

Таблица 1

**Показатели содержательной валидности и факторного анализа  
Опросника организационного гражданского поведения**

№ пп	Компоненты и пункты опросника	СВ*	ФН* (F1)	ФН* (F2)
<i>Квалифицированные идеи и предложения</i>				
1	Склонен(на) давать всестороннюю оценку проблемы, ситуации или состоянию дел	5,0	,085** (,090)	<b>,885 (,861)</b>
2	Высказывает дельные соображения относительно решения возникающих проблем или ставящихся руководством задач	5,0	,357 (,255)	<b>,783 (,812)</b>
3	Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу дела и коллектива	5,0	,384 (,398)	<b>,713 (,745)</b>
<i>Помощь и поддержка</i>				
4	Готов(а) оказать моральную поддержку коллегам	4,3	<b>,798 (,810)</b>	,250 (,187)
5	Помогает коллегам, когда они об этом просят	5,0	<b>,802 (,849)</b>	,247 (,183)
6	Делится своим профессиональным опытом с коллегами	5,0	<b>,807 (,750)</b>	,194 (,260)
	Начальные собственные значения		3,32** (3,22)	,97 (1,05)
	Критерий КМО		,82 (,82)**	
	Критерий Бартлетта		$p < ,000 (,000)**$	

*Примечание:* \* СВ – содержательная валидность (среднее значение), ФН – факторная нагрузка, F – фактор. \*\* – перед скобкой указаны факторные веса, собственные значения и критерии в части ОВП в малой группе, а в скобках – в структурном подразделении.

Коэффициенты  $\alpha$  Кронбаха (табл. 2), рассчитанные для каждой субшкалы (пунктов, вошедших в соответствующий фактор) опросника в двух его частях, свидетельствуют об их внутренней консистентности. Расчет статистик критерия Колмогорова–Смирнова показал, что эмпирическое распределение по каждой субшкале отличается от нормального (табл. 2). Просмотр опросных бланков позволил увидеть, что многие выбранные руководителями оценки имеют



«сдвиг вправо» — «4» и более баллов, т. е. отмечалась склонность руководителей-участников исследования к выставлению более высоких оценок своим подчиненным. Значения коэффициентов корреляции Пирсона между субшкалами «Квалифицированные идеи и предложения» и «Помощь и поддержка коллег» составили ,55 и ,50 ( $p < ,01$ ), соответственно, на уровне группы и подразделения. Инструкция и стимульный материал опросника представлены в Приложении.

Таблица 2

**Описательные статистики, значения альфа Кронбаха и критерия Колмогорова–Смирнова для субшкал опросника**

Контексты поведения	Описательные статистики		$\alpha$ Кронбаха	Статистика Z Колмогорова – Смирнова
	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<i>Квалифицированные идеи и предложения</i>				
Группа	12,80	3,13	,79	2,42***
Подразделение	11,88	3,38	,80	2,01**
<i>Помощь и поддержка коллег</i>				
Группа	13,32	3,45	,79	2,76***
Подразделение	12,48	3,28	,78	2,45***

Примечание: «\*\*\*» —  $p < ,001$ ; «\*\*» —  $p < ,01$ .

**Обсуждение результатов**

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о валидности и надежности опросника. Данные анализа показателей каждой категории работников из выборки сотрудников вузов и коммерческих организаций в отдельности согласуются с данными по совокупной выборке. Что касается анализа показателей служащих правоохранительного учреждения, то наблюдается несколько иная закономерность: в основании находится все та же двухфакторная модель, однако: а) на уровне группы в первый фактор вошли пп. 3, 4 и 6, а во второй — пп. 1, 2 и 5 с высокой факторной нагрузкой; б) на уровне подразделения один пункт (№3) имеет примерно одинаковый вес в двух факторах (в этой статье не представлены результаты по каждой из указанных категорий участников выборки в связи с большим объемом данных).

Таким образом, разработанный опросник целесообразно применять в сравнительных исследованиях гражданского поведения сотрудников из разных сфер деятельности, в том числе работников вузов, сотрудников коммерческих структур. Что касается изучения организационного поведения сотрудников силовых структур, то наиболее оптимальным является применение более адекватной конфигурации состава пунктов субшкал, либо использовать предлагаемый опросник для оценки генерального фактора ОПП, т. е. интегрального показателя по совокупности двух субшкал.

Опросник имеет «модульный» формат, а потому может использоваться в полной, сокращенной и модифицированной версиях. В наиболее полной версии, состоящей из двух частей, опросник может применяться для оценки ОПП на уровне группы и подразделения. Во второй сокращенной версии опросник может применяться (с внесением некоторых изменений в инструкцию) для измерения ОПП на каком-то одном из уровней функционирования сотрудников организации. В третьем модифицированном варианте опросник может применяться (с соответствующим изменением инструкции) для изучения ОПП на уровне организации в целом.



## Выводы и заключение

1. Результаты исследования свидетельствуют о валидности и надежности разработанного опросника организационного гражданского поведения, а также об обоснованности выделения двух основных факторов (а следовательно, и субшкал) организационного гражданского поведения — «Высказывание квалифицированных идей и предложений» и «Помощь и поддержка коллег».

2. Опросник имеет широкую сферу применения с точки зрения профиля деятельности организаций и может использоваться для решения научных и практических задач. Он позволит изучать предикторы и последствия двух компонентов гражданского поведения работников на разных организационных уровнях. В частности, открывается перспектива изучения роли организационного контекста, личностных качеств, аттитюдов и стажа работы в организации и др. в проявлении гражданского поведения, с одной стороны, и связи такого поведения с групповыми социально-психологическими характеристиками, эффективностью групп, подразделений и организации в целом, — с другой. Применение опросника может сочетаться с экспериментом, например, для изучения связи между гражданским поведением и кооперативным поведением, групповым принятием решения, групповой поляризацией. Специалисты-практики получают возможность оценить степень выраженности каждого из компонентов организационного гражданского поведения сотрудников в группе, подразделении и организации и на основе этого планировать работу по их повышению.

## Приложение

### Инструкция и оформление стимульного материала двухфакторного опросника организационного гражданского поведения

**ИНСТРУКЦИЯ:** Прочитайте утверждения и оцените проявление деловых и личностных качеств вашего сотрудника в: 1) отделе (бригаде, на кафедре или др.) — с левой стороны утверждений; 2) управлении (департаменте, на факультете или др.) в целом — с правой стороны утверждений. Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «6» — «абсолютно согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия—несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения. Не оставляйте задания без ответов.

ФИО оцениваемого сотрудника \_\_\_\_\_

«Отдел»						Утверждения	«Управление»					
1	2	3	4	5	6	1. Склонен(на) давать всестороннюю оценку проблемы, ситуации или состоянию дел	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	2. Высказывает дельные соображения относительно решения возникающих проблем или ставящихся руководством задач	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	3. Много знает, умеет и применяет эти знания и умения на пользу дела и коллектива	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	4. Готов(а) оказать моральную поддержку коллегам	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	5. Помогает коллегам, когда они об этом просят	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	6. Делится своим профессиональным опытом с коллегами	1	2	3	4	5	6

**Примечание:** В инструкции и шапке двух частей опросника надо указывать наименование первичного и вторичного структурных подразделений, которые приняты в организации, где проводится исследование.



## Литература

1. Ребзуев Б.Г. Разработка конструктора трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 1. № 6. С. 3–57.
2. Сидоренков А.В. Методика изучения лидерства, вклада в деятельность и стиля межличностного поведения // Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2012. С. 160–169.
3. Borman W.C. et al. 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. № 5. P. 965–973. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.965
4. 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.
5. DiPaola M.F., Tarter C.J., Hoy W.K. Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale // Educational leadership and reform / W.K. Hoy, C. Miskel (Eds.). Greenwich, CN: Information Age, 2005. P. 319–342.
6. Farh J.L., Earley P.C., Lin S.C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society // Administrative Science Quarterly. 1997. Vol. 42. № 3. P. 421–444. doi: 10.2307/2393733
7. 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. № 2. P. 310–329. doi: 10.1037/0033-2909.112.2.310
8. Hassan A., Noor K.M. Organizational justice and extra-role behavior: Examining the relationship in the Malaysian cultural context // Journal of Economics and Management. 2008. Vol. 16. № 2. P. 187–208.
9. Hu Z.F., Jiang Y.H., Li Q.M. The confirmatory factor analysis of secondary school teachers' contextual performance structure in Mainland China // Psychology. 2015. Vol. 6. P. 1077–1085. doi: 10.4236/psych.2015.69105
10. Konovsky M.A., Pugh S.D. Citizenship behavior and social exchange // Academy of Management Journal. 1994. Vol. 37. № 3. P. 656–669. doi: 10.5465/256704
11. Lee K., Allen N.J. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition // Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. № 1. P. 131–142. doi: 10.1037//0021-9010.87.1.131
12. Moorman R.H., Blakely G.L. Individualism/collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior // Journal of Organizational Behavior. 1995. Vol. 16. P. 127–142. doi: 10.1002/job.4030160204
13. Morrison E., Phelps C. Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change // Academy of Management Journal. 1999. Vol. 42. № 4. P. 403–419. doi: 10.2307/257011
14. Motowidlo S.J., Van Scotter J.R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance // Journal of Applied Psychology. 1994. Vol. 79. № 4. P. 475–480. doi: 10.1037/0021-9010.79.4.475
15. Neves P.C. et al. Organizational Citizenship Behavior in Schools: Validation of a Questionnaire // The Spanish Journal of Psychology. 2014. Vol. 17. P. 1–24. doi: 10.1017/sjp.2014.20
16. O'Reilly III C., Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior // Journal of Applied Psychology. 1986. Vol. 71. № 3. P. 492–499. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.492
17. Olkkonen M.-E., Lipponen J. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2006. Vol. 100. № 2. P. 202–215. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.08.007
18. Organ D.W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
19. Organ D.W. Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time // Human Performance. 1997. Vol. 10. P. 85–97. doi: 10.1207/s15327043hup1002\_2
20. Podsakoff N.P. et al. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2009. Vol. 94. № 1. P. 122–141. doi: 10.1037/a0013079
21. Podsakoff P.M. et al. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research // Journal of Management. 2000. Vol. 26. № 3. P. 513–563. doi: 10.1177/014920630002600307



22. Podsakoff P.M. et al. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors // *Leadership Quarterly*. 1990. Vol. 1. № 2. P. 107–142. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7
23. Smith C.A., Organ D.W., Near J.P. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents // *Journal of Applied Psychology*. 1983. Vol. 68. № 4. P. 653–663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653
24. 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.
25. Van Dyne L., LePine J.A. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity // *Academy of Management Journal*. 1998. Vol. 41. № 1. P. 108–119. doi: 10.5465/256902
26. Williams L.J., Anderson S.E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors // *Journal of Management*. 1991. Vol. 17. № 3. P. 601–617. doi:10.1177/014920639101700305
27. Zhao H., Peng Z., Chen H.-K. Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice // *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 2014. Vol. 148. № 2. P. 177–196. doi: 10.1080/00223980.2013.768591

## References

1. Rebzuev B.G. Razrabotka konstrukta trudovogo povedeniya i shkaly jekstrarolevogo trudovogo povedeniya [Development of a construct of employment behavior and extrarole behavior scale]. *Psihologija: zhurnal Vyshej shkoly jekonomiki [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]*, 2009, vol. 1, no. 6, pp. 3–57. (In Russ.; abstract in Engl.).
2. Sidorenkov A.V. Metodika izuchenija liderstva, vklada v dejatel'nosti i stilja mezhlichnostnogo povedeniya [The questionnaire of leadership, contribution in group activity and style of interpersonal behavior]. In Sidorenkov A.V. (ed.) *Metodiki social'no-psihologicheskogo izuchenija malyh grupp v organizacii [Methods of social-psychological study of small groups in an organization]*. Rostov-na-Donu: JuFU, 2012, pp. 160–169. (In Russ.).
3. Borman W.C., et al. 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, no. 5, pp. 965–973. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.965
4. Borman W.C., Motowidlo S.J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt N., Borman W.C. (Eds.) *Personnel selection in organizations*. San Francisco Jossey-Bass, 1993, pp. 71–98.
5. DiPaola M.F., Tarter C.J., Hoy W.K. Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale. In Hoy W.K., Miskel C. (Eds.) *Educational leadership and reform*. Greenwich, CN: Information Age, 2005, pp. 319–342.
6. Farh J.L., Earley P.C., Lin S.C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 1997, vol. 42, no. 3, pp. 421–444. doi: 10.2307/2393733
7. 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, no. 2, pp. 310–329. doi: 10.1037/0033-2909.112.2.310
8. Hassan A., Noor K.M. Organizational justice and extra-role behavior: Examining the relationship in the Malaysian cultural context. *Journal of Economics and Management*, 2008, vol. 16, no. 2, pp. 187–208.
9. Hu Z.F., Jiang Y.H., Li Q.M. The confirmatory factor analysis of secondary school teachers' contextual performance structure in Mainland China. *Psychology*, 2015, vol. 6, pp. 1077–1085. doi: 10.4236/psych.2015.69105
10. Konovsky M.A., Pugh S.D. Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 1994, vol. 37, no. 3, pp. 656–669. doi: 10.5465/256704
11. Lee K., Allen N.J. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition. *Journal of Applied Psychology*, 2002, vol. 87, no. 1, pp. 131–142. doi: 10.1037//0021-9010.87.1.131
12. Moorman R.H., Blakely G.L. Individualism/collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 1995, vol. 16, pp. 127–142. doi: 10.1002/job.4030160204



13. Morrison E., Phelps C. Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 1999, vol. 42, no. 4, pp. 403–419. doi: 10.2307/257011
14. Motowidlo S.J., Van Scotter J.R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 1994, vol. 79, no. 4, pp. 475–480. doi: 10.1037/0021-9010.79.4.475
15. Neves P.C., et al. Organizational Citizenship Behavior in Schools: Validation of a Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 2014, vol. 17, pp. 1–24. doi: 10.1017/sjp.2014.20
16. O'Reilly III C., Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1986, vol. 71, no. 3, pp. 492–499. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.492
17. Olkkonen M.-E., Lipponen J. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006, vol. 100, no. 2, pp. 202–215. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.08.007
18. Organ D.W. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
19. Organ D.W. Organizational citizenships behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 1997, vol. 10, pp. 85–97. doi: 10.1207/s15327043hup1002\_2
20. Podsakoff N.P., et al. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2009, vol. 94, no. 1, pp. 122–141. doi: 10.1037/a0013079
21. Podsakoff P.M., et al. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 2000, vol. 26, no. 3, pp. 513–563. doi: 10.1177/014920630002600307
22. Podsakoff P.M., et al. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1990, vol. 1, no. 2, pp. 107–142. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7
23. Smith C.A., Organ D.W., Near J.P. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 1983, vol. 68, no. 4, pp. 653–663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653
24. Van Dyne L., Cummings L.L., Parks J.M. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In Cummings L.L., Staw B.M. (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 17. Greenwich, CT: JAI Press, 1995, pp. 215–285.
25. Van Dyne L., LePine J.A. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 1998, vol. 41, no. 1, pp. 108–119. doi: 10.5465/256902
26. Williams L.J., Anderson S.E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 1991, vol. 17, no. 3, pp. 601–617. Doi:10.1177/014920639101700305
27. Zhao H., Peng Z., Chen H.-K. Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 2014, vol. 148, no. 2, pp. 177–196. doi: 10.1080/00223980.2013.768591

### **Информация об авторах**

Сидоренков Андрей Владимирович, доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии управления и юридической психологии, Южный федеральный университет (ФГАОУ ВО «ЮФУ»), г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0554-3103>, e-mail: [av.sidorenkov@yandex.ru](mailto:av.sidorenkov@yandex.ru)

### **Information about the authors**

Andrey V. Sidorenkov, Doctor (Psychology), Professor, Head of the Department of Psychology of Management, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0554-3103>, e-mail: [av.sidorenkov@yandex.ru](mailto:av.sidorenkov@yandex.ru)

Получена 13.05.2019

Принята в печать 20.04.2020

Received 13.05.2019

Accepted 20.04.2020