

Организационное гражданское поведение и сверхнормативная деятельность

Челноков Константин Владимирович

Аспирант

ORCID: 0009-0001-0497-0931, e-mail: kosatca@mail.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет, г. Пермь, Россия

Аннотация

Представлен теоретический анализ феномена организационного гражданского поведения (англ. organizational citizenship behavior, далее – ОСВ) – добровольной активности, выходящей за рамки должностных обязанностей работника, но способствующей эффективности организации. Рассмотрен генезис понятия ОСВ и его соотношение со смежными конструктами: просоциальным организационным поведением, контекстным выполнением и экстраролевым поведением. Проведен сравнительный обзор зарубежных и отечественных подходов к изучению данного феномена. Констатированы терминологическая разрозненность и недостаточная разработанность проблематики в отечественной психологии, где для описания схожих явлений используются термины «сверхнормативная деятельность», «наднормативная активность», «неадаптивная активность». Целью настоящего исследования является систематизация существующих подходов и интеграция концепции ОСВ в систему взглядов отечественной психологии деятельности. Основной тезис заключается в том, что рассмотрение ОСВ как отдельного вида деятельности позволяет преодолеть сведение его сущности к ситуативным внешним поведенческим реакциям, раскрыть склонность к осуществлению ОСВ как устойчивое свойство личности, детерминированное мотивационно-ценностной сферой. Перспектива исследования видится в комплексном изучении связи ОСВ с индивидуально-типологическими особенностями, характером и мотивационно-ценностной сферой личности для построения интегративной модели, а также прогнозирования и создания условий для просоциального поведения.

Ключевые слова

Организационное гражданское поведение, сверхнормативная деятельность, просоциальное поведение, экстраролевое поведение, наднормативная активность, деятельностный подход, личностные детерминанты, эффективность организации, трудовое поведение, мотивационно-ценностная сфера, психологические предикторы

Для цитирования: Челноков К.В. Организационное гражданское поведение и сверхнормативная деятельность // Вестник университета. 2026. № 3. С. 302–310.



Organizational citizenship behavior and extra role activity

Konstantin V. Chelnokov

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0001-0497-0931, e-mail: kosatca@mail.ru

Perm State National Research University, Perm, Russia

Abstract

A theoretical analysis of the phenomenon of organizational citizenship behavior (hereinafter referred to as OCB) has been carried out. It is a voluntary activity that goes beyond the scope of an employee's job responsibilities, but contributes to the effectiveness of a company. The genesis of the OCB concept and its relation to such constructs as prosocial organizational behavior, contextual fulfillment, and extra-role behavior has been considered. A comparative review of foreign and domestic approaches to the study of this phenomenon has been conducted. The author has stated the terminological fragmentation and insufficient elaboration of the issues in Russian psychology, where the concepts of excess activity, supranormative activity, and maladaptive activity are used to describe similar phenomena. The purpose of the study is to systematize existing approaches and integrate the OCB concept into the system of views of Russian psychology of activity. The main thesis is that considering OCB as a separate type of activity makes it possible to overcome the reduction of its essence to situational external behavioral reactions and to reveal the propensity to implement OCB as a stable personality trait determined by the motivational and value sphere. The research perspective is seen in a comprehensive study of the relationship of OCB with individual typological characteristics, character and motivational-value sphere of personality in order to create an integrative model, as well as forecasting and creating conditions for prosocial behavior.

For citation: Chelnokov K.V. (2026) Organizational citizenship behavior and extra role activity. *Vestnik universiteta*, no. 3, pp. 302–310.

Keywords

Organizational citizenship behavior, above-standard activity, prosocial behavior, extra-role behavior, above-normative activity, activity approach, personal determinants, organizational effectiveness, labor behavior, motivational-value sphere, psychological predictors



ВВЕДЕНИЕ

Современные психологические исследования профессиональной деятельности уделяют особое внимание изучению личностных факторов, определяющих конструктивный характер трудового поведения работника и эффективность всей организации [1]. Актуальность изучения внутренних механизмов функционирования личности работника обусловлена усиливающейся ролью человеческого фактора в производстве. Востребованы не только профессиональные навыки, но и способность превзойти ожидания и увеличить продуктивность как отдельного сотрудника, так и коллектива в целом. Творческий потенциал и активная социальная позиция человека оцениваются как основной ресурс общественного развития [2; 3]. В связи с этим становится актуальным вопрос об индивидуально-личностных особенностях, определяющих поведение, выходящее за рамки, установленные ролью.

В западном научном сообществе широко распространен подход, согласно которому эффективность труда напрямую зависит от вознаграждения. Однако предположение о том, что удовлетворенность приводит к большей эффективности, не получило однозначной эмпирической поддержки. В рамках пересмотра данного тезиса Д.В. Орган предложил расширить понятие «производительности» работника, включив в него действия, не относящиеся напрямую к производству, такие как альтруизм и доброжелательность к коллегам [4]. Он сформулировал гипотезу о наличии в поведении работника действий, не определяемых финансовым и иным явным подкреплением со стороны работодателя. В дальнейшем им была разработана концепция «организационного гражданского поведения», определяемого как «индивидуальное поведение работника, являющееся дискреционным, которое не учитывается непосредственно или эксплицитно формальной системой вознаграждений, но которое в целом способствует эффективному функционированию организации» [5, с. 122].

ФОРМИРОВАНИЕ ПОНЯТИЯ

Описывая различные аспекты поведения, исследователи предложили ряд достаточно схожих теоретических конструктов, дополняющих друг друга. Так, А.П. Бриф и С. Дж. Мотовидло разработали понятие просоциального организационного поведения, которое выполняется членом группы и направлено на человека, с которым он взаимодействует, или на группу, в которой он выполняет определенную роль [6].

Дж. М. Джордж и А.П. Бриф использовали понятие организационной спонтанности для объяснения действий, направленных на повышение успешности организации и защиту ее от возможных проблем. В.С. Борман и С. Дж. Мотовидло употребляют термин «контекстное выполнение» для описания действий работников, направленных на создание организационных и психологических условий, благоприятных для основной деятельности. Для описания действий, которые приносят пользу организации, но выходят за рамки существующих ролевых ожиданий и не являются частью работы, обязательной для выполнения, А.П. Бриф, С. Дж. Мотовидло и Л. Ван Дайн использовали понятие экстраролевого поведения [6].

Рассмотренные выше конструкты описывают схожее поведение и во многом пересекаются между собой. Они включают действия, которые приносят пользу как другим работникам, так и организации в целом, но не входят в профессиональные или должностные обязанности и не поощряются работодателем напрямую. В связи с этим рядом исследователей предпринимались попытки выделить отличительные особенности данных конструктов. Так, П.М. Подсакоф ограничивает «организационное гражданское поведение» непосредственно рабочей обстановкой, в то время как контекстное выполнение относится к действиям в группах по решению проблем или в рабочих командах [7]. Если первое – это сотрудничество и вклад работника в повышение эффективности, то второе – скорее спонтанные проявления, направленные на формирование климата, благоприятного для творчества и решения возникающих проблем.

При этом границы данных определений не были достаточно проработаны и определены, что привело к их частичному смешению, использованию с неодинаковой смысловой нагрузкой у разных авторов и дублированию понятий для одного и того же явления. В целях недопущения размытия объекта изучения большинством авторов принята идея объединить изучение указанных конструктов под наиболее общим понятием: «организационное гражданское поведение» (далее – ОСВ) – термин, описывающий различные формы просоциального поведения работника [7].

Л. Дж. Вильямс и С.Е. Андерсон предположили различать поведение, направленное на отдельных лиц (ОСВ-И) и на приносящее пользу организации в целом (ОСВ-О), например, помогающее создать

позитивную культуру на рабочем месте [8]. Вариант классификации ОСВ, основанный на направленности поведения получил широкое распространение. Выделенные Д. В. Органом показатели альтруизма и предупредительности отнесены к ОСВ-I, а сознательность, стойкость и гражданственность – к ОСВ-O.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

В ходе проведения метаанализа Дж. С. Криста установлено, что более 59 % исследователей пользуется термином «организационное гражданское поведение» [9]. Около 11 % в своих работах предпочитают говорить об «организационном гражданском поведении», осуществляемом по направлению к организации и коллегам отдельно (ОСВ-O, ОСВ-I). Около 8 % используют термин «экстраролевого поведения» и менее 6 % – «контекстное выполнение». Среди прочих используются термины «межличностное гражданское поведение», «компульсивное гражданское поведение», «групповое организационное гражданское поведение».

Большинство современных работ иностранных авторов сосредоточены на изучении ОСВ в практическом применении, поскольку с ним связано множество положительных личных и организационных результатов. В ходе исследований выявлены факторы, которые напрямую связывают с ОСВ, – предпосылки или предикторы. Кроме того, обнаружены посредники, то есть переменные, которые опосредуют связь между независимой переменной и ОСВ, и модераторы – переменные, оказывающие влияние на связь независимой переменной и ОСВ.

В качестве предиктора рассматриваются способность руководителя к лидерству, различные стили руководства, которые оказывают положительное или отрицательное влияние на ОСВ. Исследование Ю. Тевфик показало, что поддержка руководства оказывает положительное влияние на ОСВ и отрицательное на эмоциональное выгорание. Аналогичным образом поддержка семьи оказывает положительное влияние на ОСВ [10].

В работах С. Давкинс установлено, что, когда сотрудники чувствуют, что они могут удовлетворить свою потребность в принадлежности и влиянии через организацию, у них появляется мотивация добровольно отдавать долг организации. Хотя эти действия не обязательно вознаграждаются, сотрудники участвуют в них, потому что чувствуют, что организация учитывает их потребности. В работе С. Сахин выявлено влияние типа организации, культурного восприятия индивидуализма и коллективизма на проявления ОСВ [10].

Правила, предписания и политика организации, в которой работает человек, также могут предсказать ОСВ. Организационная справедливость и корпоративная социальная ответственность оказывают положительное влияние на ОСВ. Работники, которые считают свою организацию безопасным рабочим местом, чувствуют себя уверенно и остаются работать в ней. Исследования показали, что удовлетворенные сотрудники более привязаны к рабочему месту, склонны работать на успех организации и проявлять высокий уровень ОСВ [11].

В качестве переменных – посредников изучается вовлеченность и приверженность организации: преданные делу сотрудники работают на успех организации и общества в целом, демонстрируя ОСВ. Некоторые переменные имеют прямую и опосредованную связь с ОСВ. Такие показатели как психологический капитал, мотивация, организационная гордость, расширение прав и осмысленность работы связаны с ОСВ напрямую и при этом оказывают модулирующее воздействие на связи других переменных и ОСВ [10].

Согласно исследованию Дж. Ху и Б. Ворлтер, коллективистская ориентация выступает в качестве модератора между смешанными рабочими механизмами и ОСВ. Вместе с тем ряд авторов отмечают и негативные последствия ОСВ. Д. Эковати выявлена положительная корреляция между вовлечением во внеролевое поведение, приносящее пользу организации, и эмоциональным истощением работника [12].

Одним из наиболее актуальных направлений в изучении «организационного гражданского поведения» является оценка его проявления в различных культурных контекстах. Значительные трудности возникают при сравнении концепции ОСВ в западных и восточных странах из-за различного исторического наследия и самобытного мировоззрения жителей [13].

ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Интерес к поведению работника, выходящему за рамки ролевого, отмечается и у российских исследователей. Однако за период с 1995 г. по 2025 г. опубликовано всего около 80 работ, что указывает на отставание отечественной науки в исследовании данной проблематики и трудности в интеграции достижений зарубежных исследователей.

С учетом значимости языковых и культурных особенностей отечественными исследователями принимались попытки создать собственный конструкт «организационного гражданского поведения»

и разработать инструменты для его измерения. Полученная в работе Б.Г. Ребзуева структура ОСВ в целом соответствует предложенной Л. Дж. Вильямс и С.Е. Андерсон, различающей поведение в отношении отдельных лиц (ОСВ-И) и организации (ОСВ-О) [8; 14]. Однако был выявлен дополнительный фактор, названный «Сверхурочное выполнение», не имеющий аналогов в зарубежных исследованиях [14].

Методику изучения ОСВ как двухфакторной структуры, состоящей из таких аспектов, как «оказание помощи и поддержки» и «высказывание квалифицированных идей и предложений», предложил А.В. Сидоренков [15]. В ходе последующих исследований методика была применена для изучения связи выраженности ОСВ и идентификации работника с коллективом и с организацией в целом [1].

В целях увеличения прикладной значимости А.А. Грачев предлагает включить в понятие ОСВ такой конструкт, как включенность работника в решение вопросов организации. Разработанная им методика направлена на выявление ориентации работника на решение сверхнормативных задач, повышение эффективности реализации его потребности в самореализации и развитии. В дальнейших работах предпринята попытка рассмотреть гражданское поведение в его связи с коллективизмом как феноменом социального взаимодействия [16].

Вместе с тем имеются работы, направленные на изучение взаимосвязей ОСВ и других феноменов, присущих организации. Исследования Т.А. Татариновой и В.И. Доминяк выявили связь психологической собственности как чувства обладания в отсутствие каких-либо формальных или юридических притязаний на собственность с ОСВ, а также с вовлеченностью и лояльностью и намерением остаться в организации [17].

Рассмотренные выше работы сконцентрированы на исследовании поведения человека. Представление о поведении как объекте изучения психологии начало складываться в начале XX в. на основе работ И.П. Павлова, показавших, как ввиду наследственных особенностей и индивидуального опыта у объекта исследования формируется способность нервной системы настраиваться на определенные последовательности событий во внешней среде и реагировать на них соответствующим образом. Данная способность является универсальной и присуща всем формам живого, с развитием сложности которого изменяется и поведение. В.Ю. Большаков определяет эволюцию поведения как «усложнение поведенческого акта от раздражимости до деятельности [18]. Цепочка поведенческой эволюции выглядит так: раздражимость → безусловный рефлекс → условный рефлекс → инстинкт → деятельность. Каждое нижестоящее звено присутствует в вышестоящем, а каждое последующее – в предшествующих в форме обратной связи. Уровню организации поведения соответствует уровень развития нервной системы и психики.

В традиции отечественной психологии целенаправленная активность человека, связанная с удовлетворением потребностей и преобразованием мира, описывается через категорию деятельности [19]. Этот подход предлагает иную трактовку просоциальных действий, выходящих за рамки привычных поведенческих схем.

Так же, как и в работах западных исследователей, в деятельностном подходе подчеркиваются дискреционность, отсутствие принуждения или официально предписанного обязательства к исполнению. Однако ключевым фактором в понимании общественно полезной деятельности человека являются его активная гражданская позиция, мотивы и ценностные ориентации, которые соответствуют интересам общества и направлены на прогрессивное развитие этого общества. «Эти высшие проявления общественно полезной деятельности мы называем сверхнормативными», – пишет Р.С. Немов [20, с. 94]. Основным предиктором такой деятельности является высокий уровень социально-психологического развития личности. Особое сочетание устойчивых психологических качеств субъекта деятельности, таких как развитое чувство долга, ответственность, трудолюбие, выраженный мотив достижения, адекватная самооценка, внутренний локус контроля и другие мотивационно-динамические характеристики, побуждающие субъекта к повышенной социальной активности, будут коррелировать с проявлениями сверхнормативной деятельности [20].

Одним из факторов, отличающих используемое Р.С. Немовым понятие сверхнормативной деятельности от других концепций отечественных исследователей, посвященных данной тематике, является указание на совокупность просоциальных действий, выходящих за рамки ожидаемых, как на отдельную самостоятельную деятельность. Тем самым он наделяет ее отличительными признаками, присущими деятельности как таковой. Данный подход существенно отличается от взглядов других отечественных исследователей, акцентирующих внимание на разных аспектах «активности».

Для описания действий, выражающих противоречие между ценностями личности и коллектива, А.К. Дусавицкий использует понятие наднормативной активности, в соответствии с которым цель субъекта выходит за рамки совместной кооперативной деятельности [21]. При этом А.Г. Асмолов подобные

действия называет «неадаптивной активностью», которые заключаются в снятии гармонического противоречия, появляющегося при несовпадении декларируемых идеалов группы и тех ценностей, которые имеют глубокий личный смысл для участников данной группы [2]. В.А. Петровский использует понятие неадаптивной активности как несоответствие целей и достигаемых в процессе деятельности результатов, что отличается от «адаптивности», то есть согласования целей и результатов [22]. По мнению автора, «неадаптивность» проявляется в противоречии между намерением и деянием, побуждением к действию и его итогом. Данное противоречие лежит в основе существования индивида, оно неизбежно и неустранимо, но оно же является источником его развития. Вместе с тем сверхнормативная деятельность не выходит за пределы целей коллектива: именно в ней реализуются интересы как коллектива, так и личности. Подобная деятельность имеет собственную мотивацию и обусловлена личностными качествами и не может быть сведена к рассогласованности при реализации отдельных действий.

Схожее по внешним проявлениям поведение, выражающееся в творческой активности субъекта при решении задач игрового типа, В.А. Петровский описывал термином «надситуативная активность» [22]. Однако, согласно экспериментальным данным, ее ведущим мотивом оказался специфический мотив риска, порожденный непосредственным интересом к предмету деятельности. При этом влияние социального окружения и значения задания для окружающих, коллектива и общества в целом оказалось незначительным. Р.С. Немов отмечает, что побуждением к сверхнормативной деятельности выступает не мотив риска или интерес к предмету деятельности, а чувство долга перед людьми и обществом и значение выполняемой деятельности [20]. На этом основании «надситуативную активность» и сверхнормативную деятельность целесообразно рассматривать как два независимых феномена.

В качестве одного из схожих понятий К. Муздыбаев разрабатывает понятие ответственности, определяя ее как склонность личности придерживаться принятых в обществе норм и исполнять предписанные ролевые обязанности [23]. Однако такое поведение поддерживается за счет контроля и подотчетности индивида, а также подразумевает применение санкций в случае отклонения от социальных норм. Сверхнормативная деятельность не зависит от внешнего контроля или применения санкций в случае отсутствия соответствующей активности. Кроме того, выражается она не только в склонности субъекта к соблюдению социальных норм, но и в обязательном стремлении превзойти эти нормы, ставить и достигать нравственно более высокие цели.

Описывая феномен сверхнормативной деятельности и соотносимых видов активности или поведенческих проявлений, отечественные исследователи отмечают их общую просоциальную направленность, стремление субъекта выразить себя в других людях и продуктах культуры как основной путь развития индивидуальности человека. Личность выступает как активный самодетерминированный субъект. При этом отдельное внимание уделяется тому, какое влияние сверхнормативная деятельность оказывает на субъекта, ее реализующего [2].

Современные работы по данной тематике направлены на выявление связи сверхнормативной деятельности и таких личностных качеств, как мотивация, ценностные ориентации, «сила Я», отношение к окружению. Так, А.С. Ширяева пишет о значительном отличии в выраженности этих качеств у студентов, занимающихся волонтерской деятельностью, и контрольной группой, что подтверждает гипотезу детерминированности просоциальных проявлений личностными качествами [3]. Отмечается, что некоторые просоциальные поступки могут быть мотивированы деструктивными тенденциями в демонстративности и поддержании собственной значимости через одобряемые поступки. Такое «псевдосверхнормативное поведение» несет негативные последствия: рост чувства неудовлетворенности жизнью, восприятие ее как predetermined и неуправляемой [3].

Большинство усилий исследователей сосредоточены на изучении сверхнормативной деятельности в контексте волонтерства [3]. Проявление просоциальной активности в составе трудовой деятельности с позиций сверхнормативной деятельности в современной отечественной психологии изучалось только применительно к профессиональному развитию педагогических работников или в качестве условия для преодоления кризиса и самореализации личностно-профессионального потенциала работника [24].

В концепции персонификации, развиваемой рядом отечественных авторов, сверхнормативная активность субъекта в социально-профессиональной сфере выступает способом саморегуляции психических состояний и актуализации личностного потенциала. В условиях переживания кризиса она определяет готовность к преобразованию себя, способность к преадаптации к неопределенности и возможность саморазвития [24]. При этом в понимании сверхнормативной активности акцент делается на самопринятии, признании личностью своей самооценки, что ведет к повышению самоэффективности и повышает жизненную успешность [25].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный теоретический анализ свидетельствует о том, что феномен «организационного гражданского поведения» находит глубокое концептуальное обоснование в рамках отечественного деятельностного подхода. Интеграция этих перспектив видится не как терминологическое уточнение, а как методологический шаг, направленный на преодоление восприятия ОСВ как набора ситуативных поведенческих актов и позволяет полнее раскрыть сущность этого явления, а также его связь с личностными мотивами и установками.

Подход к изучению просоциальных действий человека, осуществляемых в рамках отдельного вида деятельности (например, трудовой), как к проявлениям более общего комплекса – сверхнормативной деятельности – дает возможность объяснить разрозненные факты и поведенческие проявления, не выводимые из мотивационных предпосылок основной деятельности. При этом, исходя из обширности мотивов сверхнормативной деятельности, сопровождающихся осознанием ее значимости для общества, ради развития которого она совершается, можно предположить, что она будет реализовываться на протяжении длительного периода времени и сопровождать субъекта на разных этапах его жизни, становясь в буквальном смысле чертой личности – склонностью к осуществлению сверхнормативной деятельности.

Представляется перспективным дальнейшее исследование ОСВ с позиций отечественного подхода, которое должно включать изучение таких факторов, характеризующих субъекта деятельности, как индивидуальные психодинамические особенности, характер, мотивационно-ценностная сфера и их уникальные связи. Такой подход позволит не только прогнозировать просоциальное поведение, но и целенаправленно формировать условия для его развития.

Список литературы

1. Сидоренков, А. В. Связь идентификаций и организационного гражданского поведения научно-педагогических работников в вузе / А. В. Сидоренков, В. А. Штроо, Е. Ф. Бороховский // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2022. – Т. 19, № 2. – С. 323–337. – DOI 10.17323/1813-8918-2022-2-323-337.
2. Асмолов, А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – Москва: Смысл, 2007. – 617 с. – ISBN 978-5-89357-221-6.
3. Ширяева, А. С. Феномен сверхнормативного поведения личности в отечественной и зарубежной психологии / А. С. Ширяева // Вестник КРАУНЦ (Камчатская региональная ассоциация Учебно-научный центр). Гуманитарные науки. – 2011. – Т. 18, № 2. – С. 31–44.
4. Organ, D. W. A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis / D. W. Organ // Academy of Management Review. – 1977. – Vol. 2, No. 1. – Pp. 46–53. – DOI 10.5465/AMR.1977.4409162.
5. Organ, D. W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome / D. W. Organ. – Lexington MA: Lexington, 1988. – 132 p.
6. Brief, A. P. Prosocial organizational behaviors / A. P. Brief, S. J. Motowidlo // Academy of Management Review. – 1986. – Vol. 11, No. 4. – Pp. 710–725. – DOI 10.2307/258391.
7. Podsakoff, P. M. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research / P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach // Journal of Management. – 2000. – No. 26(3). – Pp. 513–563. – Doi 10.1016/S0149-2063(00)00047-7.
8. Williams, L. J. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors / L. J. Williams, S. E. Anderson // Journal of Management. – 1991. – No. 17(3). – Pp. 601–617. – DOI 10.1177/0972262912483529.
9. Christa, J. C. Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda / J. C. Christa, L. Tummers, A. Ingrams, K. P. Sanjay // Public Administration Review. – 2020. – No. 80(2). – Pp. 259–270. – DOI 10.1111/PUAR.13141.
10. Cetin, S. A Meta-analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Test of Potential Moderator Variables / S. Cetin, S. Gurbuz, M. Sert // Employee Responsibilities and Rights Journal. – 2015. – No. 27(4). – Pp. 281–303. – DOI 10.1007/S10672-015-9266-5.
11. Nonnis, M. The Moderation of Perceived Comfort and Relations with Patients in the Relationship between Secure Workplace Attachment and Organizational Citizenship Behaviors in Elderly Facilities Staff / M. Nonnis, A. L. Mura, F. Scrima [et al.] // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2022. – No. 19(2). – DOI 10.3390/IJERPH19020963.

12. Ekowati, D. Organizational Citizenship Behavior and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Work-family Conflict Department of Management / D. Ekowati, S. Kasman, J. Sulistiawan // Journal of Theoretical and Applied Management. – 2023. – No. 16(1). – Pp. 196–205. – DOI 10.20473/JMTT.V16I1.44837.
13. Farh, J.-L. L. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China / J.-L. L. Farh, C.-B. Zhong, D. W. Organ // Organization Science. – 2004. – No. 15(2). – Pp. 241–253. – DOI 10.1287/ORSC.1030.0051.
14. Ребзуев, Б. Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения / Б. Г. Ребзуев // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 6, № 1. – С. 3–57.
15. Сидоренков, А. В. Разработка и апробация двухфакторного опросника организационного гражданского поведения работников / А. В. Сидоренков // Экспериментальная психология. – 2020. – Т. 13, № 2. – С. 182–193. – DOI 10.17759/exppsy.2020130212. – EDN YXUVGI.
16. Грачев, А. А. Коллективизм и гражданственность в социальном взаимодействии российского работника / А. А. Грачев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2024. – Т. 13, № 2. – С. 116–125. – DOI 10.18500/2304-9790-2024-13-2-116-125.
17. Татарина, Т. А. Психологическая собственность в организационном контексте: о предпосылках, коррелятах и последствиях / Т. А. Татарина, В. И. Доминяк // Организационная психология. – 2022. – Т. 12, № 1. – С. 153–174. – DOI 10.17323/2312-5942-2022-12-1-153-174.
18. Большаков, П. А. Важность альтруизма в современном обществе / П. А. Большаков // Вестник научных конференций. – 2015. – № 4-3(4). – С. 16–17. – EDN VKEGRV.
19. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – Москва: Политиздат, 1975. – 304 с.
20. Немов, Р. С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р. С. Немов. – Москва: Педагогика, 1984. – 200 с.
21. Дусавицкий, А. К. Проблема активности личности и коллектива как развивающаяся система / А. К. Дусавицкий // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4, № 6. – С. 75–83.
22. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В. А. Петровский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 240 с.
23. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Ленинград: Наука, 1983. – 240 с.
24. Зеер, Э. Ф. Персонификация личности как предиктор преодоления кризиса утраты профессиональной деятельности в возрасте поздней зрелости / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Сибирский психологический журнал. – 2022. – № 84. – С. 111–125. – DOI 10.17223/17267080/84/6.
25. Третьякова, В. С. Исследование социально-профессиональной успешности личности на основе персонификации субъекта деятельности / В. С. Третьякова, А. Е. Кайгородова, А. А. Шаров, Э. Ф. Зеер // Science for Education Today. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 101–124. – DOI 10.15293/2658-6762.2303.05. – EDN FEMCCB.

References

1. Sidorenkov, A. V., Stroo, V. A., & Borokhovskiy, E. F. (2022). The relationship between identification and organizational civic behavior of scientific and pedagogical workers in higher education institutions. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 19(2), 323–337. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2022-2-323-337>
2. Asmolov, A. G. (2007). *Psychology of personality. Cultural and historical understanding of human development*. Moscow: Smysl. (In Russian).
3. Shiryayeva, A. S. (2011). The phenomenon of excess personality behavior in Russian and foreign psychology. *Bulletin of KRAUNTS (Kamchatka Regional Association of Educational and Scientific Center). Humanities*, 2(18), 31–44. (In Russian).
4. Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46–53. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4409162>
5. Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington.
6. Brief, A. P., Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. <https://doi.org/10.2307/258391>
7. 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. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
8. Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/0972262912483529>

9. Christa, J. C., Tummers, L., Ingrams, A., & Sanjay, K. P. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270. <https://doi.org/10.1111/puar.13141>
10. Cetin, S., Gurbuz, S., & Sert, M. (2015). A Meta-analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Test of Potential Moderator Variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 281–303. <https://doi.org/10.1007/s10672-015-9266-5>
11. Nonnis, M., Mura, A. L., Scrima, F., Cuccu, S., & Fornara, F. (2022). The Moderation of Perceived Comfort and Relations with Patients in the Relationship between Secure Workplace Attachment and Organizational Citizenship Behaviors in Elderly Facilities Staff. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 963. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020963>
12. Ekowati, D., Kasman, S., & Sulistiawan, J. (2023). Organizational Citizenship Behavior and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Work-family Conflict Department of Management. *Journal of theoretical and applied management*, 16(1), 196–205. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.44837>
13. Farh, J.-L. L., Zhong, C.-B., & Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241–253. <https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0051>
14. Rebzuev, B. G. (2009). Development of a work behavior construct and a scale of extra-role work behavior. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 6(1), 3–57. (In Russian).
15. Sidorenkov, A. V. (2020). Development and testing of a two-factor questionnaire of organizational civil behavior of employees. *Experimental psychology*, 13(2), 182–193. (In Russian). <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130212>
16. Grachev, A. A. (2024). Collectivism and citizenship in the social interaction of the Russian worker. *Proceedings of the Saratov University. A new series. Series: Acmeology of education. Developmental Psychology*, 13(2), 116–125. (In Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-116-125>
17. Tatarinova, T. A., Dominyak, V. I. (2022). Psychological property in an organizational context: on prerequisites, correlates and consequences. *Organizational psychology*, 12(1), 153–174. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-1-153-174>
18. Bolshakov, P. A. (2015). The importance of altruism in modern society. *Bulletin of scientific conferences*, 4(4), 16–17. (In Russian). <https://doi.org/10.17117/cn.2015.04.03>
19. Leontiev, A. N. (1965). *Activity, consciousness, personality*. Moscow: Politizdat. (In Russian).
20. Nemov, R. S. (1984). *Socio-psychological analysis of effective collective activity*. Moscow: Pedagogy. (In Russian).
21. Dusavitsky, A. K. (1983). The problem of individual and collective activity as a developing system. *Psychological Journal*, 4(6), 75–83. (In Russian).
22. Petrovsky, V. A. (1996). *Personality in psychology: a paradigm of subjectivity*. Rostov-on-Don: Phoenix. (In Russian).
23. Muzdybaev, K. (1983). *Psychology of responsibility*. Leningrad: Nauka. (In Russian).
24. Zeer, E. F., Simanyuk, E. E. (2022). Personality personification as a predictor of overcoming the crisis of loss of professional activity at the age of late adulthood. *Siberian Psychological Journal*, 84, 111–125. (In Russian). <https://doi.org/10.17223/17267080/84/6>
25. Tretyakova, V. S., Kaigorodova, A. E., Sharov, A. A., & Zeer, E. F. (2023). The study of social and professional success of a personality based on the personification of the subject of activity. *Science for Education Today*, 13(3), 101–124. (In Russian). <https://doi.org/10.15293/2658-6762.2303.05>