

Руднова Н.А.<sup>1</sup>, Корниенко Д.С.<sup>2</sup> Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы»

*Rudnova N.A.<sup>1</sup>, Kornienko D.S.<sup>2</sup> Psychometric characteristics of the Individual work performance questionnaire*

<sup>1</sup> Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”, Пермь, Россия

<sup>2</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия

Статья посвящена анализу психометрических характеристик методики “Индивидуальное выполнение работы” (Individual work performance), разработанной Л. Купманс с коллегами. Конструкт Индивидуальное выполнение работы описывает действия или поведение сотрудников, которые соответствуют целям организации, отражают их “добрую волю” и самоконтроль рабочей деятельности. Согласно Л. Купманс, индивидуальное выполнение работы включает три формы поведения: выполнение задач – характеризует умение распределять время и приоритеты; контекст выполнения задач – стремление к выполнению разнообразных и дополнительных задач, инициативность, стремление к саморазвитию в работе; контрпродуктивное поведение – обсуждение проблем, возникающих на работе с коллегами и другими людьми, фокусирование на негативных аспектах работы. Оригинальный опросник направлен на диагностику субъективной оценки этих трех форм поведения и позволяет, во-первых, описывать поведение работников при помощи ключевых характеристик, во-вторых, сравнивать характеристики работников из разных сфер. В исследовании приняли участие 286 участников, средний возраст – 35,04 лет, 48% – мужчины. Проверка конвергентной валидности опросника «Индивидуальное выполнение работы» проводилась с использованием Утрехтской шкалы увлеченности работой и Опросника профессиональной мотивации. В результате получена структура опросника, аналогичная исходной методике, включающая три фактора (шкалы): выполнение задач, контекст выполнения задач и контрпродуктивное поведение. Характеристики индивидуального выполнения работы обнаруживают наиболее тесные связи с характеристиками автономной профессиональной мотивации. Шкалы опросника «Индивидуальное выполнение работы» обладают высокой надежностью. Проведенная психометрическая проверка опросника позволяет рассматривать его как инструмент для диагностики особенностей поведения на рабочем месте, в том числе, для сравнения представителей различных профессий.

**Ключевые слова:** организационное поведение, индивидуальное выполнение работы, выполнение задач, контекст выполнения задач, контрпродуктивное поведение, опросник

## Введение

С конца 80-х годов прошлого века начался сдвиг парадигм управления организацией с моментального получения максимальной прибыли к признанию роли человеческого фактора в повышении эффективности деятельности предприятий [Семенов, Набоков, 2015]. Причиной этого сдвига стали глобализация, рост информационных технологий, повышение требований к качеству продуктов и услуг [Лютенс, 1999], а также переход к ценностно-ориентированному управлению [Кузин, 2021]. Для исследования этой новой переменной в экономике был разработан концепт социально-трудовых отношений [Колосова и др., 2010], в менеджменте – трудового потенциала [Бухалков, 2016], в социально-психологических дисциплинах – организационного поведения [Ребзуев, 2009; Гулевич, 2013а; Сидоренков, 2020 и др.].

Конструкт организационного поведения на настоящем этапе своего развития в психологических дисциплинах не имеет четко обозначенных границ и его наполнение во многом зависит от выбранного исследователем подхода [Сатикова, Голубкова, 2018]. В целом организационное поведение сотрудников рассматривается как “комплекс действий и поступков работников в социально-экономической системе (организации), складывающихся под влиянием субъективных и объективных факторов, возникающих в сфере труда, и определенным образом влияющих на результаты совместной трудовой деятельности” [Клименко, Шупило, 2014]. Анализ организационного поведения сотрудников необходим для совершенствования исполнения их должностных обязанностей, а также управления функционированием организации [Громова, 2016].

Имеющиеся работы показывают значимость и потенциал психологических исследований организационного поведения, но большинство научных статей по данной тематике являются либо представлением практического опыта [например, Красовский, 2012; Кокшарова, 2018], либо содержат теоретический анализ проблемы [например, Гулевич, 2012; Мухина, 2015]. Отечественными авторами описаны частные формы организационного поведения – экстраролевое и антиролевое [Ребзуев, 2009; Ребзуев, Грязнова, 2014], контрпродуктивное и организационное гражданское поведение [Гулевич, 2013а; Сидоренков, Бороховский 2020]. Для диагностики некоторых разработаны специальные методики, например, Опросник организационного гражданского поведения работников [Сидоренков, 2020], Шкала экстраролевого поведения [Ребзуев, 2009] и Шкала антиролевого трудового поведения [Ребзуев, 2014].

Рассматривая организационное поведение как комплекс действий и поступков сотрудников, влияющих на результаты труда, перспективной представляется теоретическая концепция, которая сделает шаг к обобщению имеющихся представлений. Для этого в настоящей работе обсуждается концепция Индивидуального выполнения работы, предложенная Л. Купманс с коллегами [Koormans и др. 2011].

### *Индивидуальное выполнение работы*

Производительность предприятия может рассматриваться исходя из набора частных критериев, например, степени достижения предприятием поставленных целей или успешности использования внешних ресурсов [Гришина, 2015]. Однако опираясь на многомерный подход [например, Morgan, 2007], учитывающий сложность организационной деятельности, наряду с экономическими показателями, факторами, влияющими на эффективность работы предприятия, признаются особенности индивидуального поведения сотрудников на рабочем месте [Campbell, 1977]. В качестве характеристики, описывающей специфику поведенческих особенностей на рабочем месте, Дж. Кемпбелл и Л. Купманс с коллегами предлагают термин Индивидуальное выполнение работы<sup>1</sup> (individual work performance) [Campbell, 1990; Koormans и др., 2011].

---

<sup>1</sup> Перевод термина “individual work performance”, предложенного авторами методики для обозначения поведения и действий сотрудников [Koormans и др., 2011], на русский язык был затруднен по нескольким причинам.

Во-первых, “performance” в лингвистических словарях определяется как “способ, которым кто-то или что-то действует” (“the way in which someone or something acts”) [Collin, 2006, p.297] и как “эффективность (деятельности компании)” [Королькевич, Королькевич 2000, с. 344]. В экономической литературе достаточно часто он используется в качестве синонима “productivity” [Коршенков и др., 2019]. При этом содержание терминов “performance”, “productivity”, “производительность”, “продуктивность”, имеющих некоторое сходство в написании и произношении на русском и английском языках, не всегда соответствуют друг другу. Например, если Б.М. Генкин [Генкин, 2007] переводит “productivity” буквально как “продуктивность”, то И.Л. Борисенко [Борисенко, 2014] предлагает переводить его как “производительность”.

Во-вторых, как в отечественной [Голованов, 2013], так и в зарубежной литературе [Tangen, 2005] термины производительности, продуктивности и эффективности труда не имеют единых универсальных определений. Хотя, термин производительность (“performance”) чаще используется в экономической литературе для количественной характеристики объема продукции к затраченным ресурсам [Азрилиян, 1997].

В-третьих, важно было учесть, что автор адаптируемой методики считает необходимым различать “work performance” и “work productivity” [Koormans и др., 2011]. В рамках рассматриваемой концепции, термин “work performance” обозначает особенности процесса выполнения должностных обязанностей сотрудниками, в то время как “work productivity” – показатель результата, отношение затраченных ресурсов к полученному результату [Koormans и др., 2016].

Учитывая все указанные особенности, во избежание путаницы экономических понятий, акцентирующих внимание на количественных аспектах производительности, и терминов организационной психологии, фокусирующихся на поведенческих аспектах, было принято решение в русскоязычном варианте методики перевести термин “performance” как “выполнение”, а “work performance” и “individual work performance” как “выполнение работы” и “индивидуальное выполнение работы” соответственно. Подобный перевод снимает противоречие, которое может возникнуть при использовании иных терминов (например, производительность или

Характеризуя “индивидуальное выполнение работы”, Дж. Кэмпбелл отмечает, что это “действия или поведение сотрудников, соответствующее целям организации” [Campbell, 1990]. Данное определение позже было дополнено: “которое не зависит от средового влияния, не связано с распоряжениями руководителя или влиянием коллег” [Rotundo & Sackett, 2002], т.е. является выражением “доброй воли” работника и контролируется только им [Koormans и др., 2016].

На основе систематического обзора концепций, разработанных для изучения особенностей организационного поведения сотрудников и их производительности, Л. Купманс с коллегами [Koormans и др., 2011] пришли к заключению, что индивидуальное выполнение работы включает три основные формы поведения: выполнение задач, контекст выполнения задач и контрпродуктивное поведение.

Из указанных трех форм поведения, чаще привлекает внимание исследователей выполнение задач (task performance) [Campbell, Wiernik, 2015]. Данная форма организационного поведения может иметь другие названия: поведение, направленное на выполнение рабочих задач (task behaviors) [Murphy, 1989], ролевое поведение (in-role performance) [Bakker и др., 2004] или собственно выполнение задач (task performance) [Borman, Motowidlo, 1995; Rotundo, Sackett, 2002]. Однако содержание ее остается сходным – это “мастерство или умение, с которым люди выполняют базовые или технические задачи, имеющие основное значение для их работы” [Dåderman и др., 2020]. Индикаторами данной формы организационного поведения являются завершенность рабочих задач, своевременное обновление профессиональных знаний, тщательность и искусность работы, планирование и организованность труда, разрешение рабочих проблем.

Вторая выделенная форма организационного поведения – контекст выполнения задач. Контекст выполнения задач (contextual performance) в большей степени описывает поведение сотрудника, во-первых, как основанное на его инициативе и выходящее за рамки его прямых обязанностей, во-вторых, как направленное на поддержание организационных ценностей, конструктивной и комфортной психологической атмосферы в процессе работы [Borman, Motowidlo, 1993; Dåderman и др., 2020]. Аналогичными по содержанию терминами являются межличностное поведение (interpersonal behaviours) [Murphy, 1989], коммуникативная

---

продуктивность) и сохраняет акцент на поведенческом компоненте трудовой деятельности. Поддерживают данный вариант и заключения билингвальных экспертов, работавших в рамках перевода пунктов опросника.

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника... компетенция (communication competence) [Viswesvaran, 1993], организационное гражданское (organizational citizenship behavior) [Fluegge, 2009] и экстра-ролевое поведение (extra-role performance) [Bakker и др., 2004]. К индикаторам данной формы поведения относятся инициативность, энтузиазм, сотрудничество с другими людьми и оказание им помощи.

Контрпродуктивное поведение (counterproductive work behavior) – поведение, которое наносит ущерб благополучию организации [Коортманс и др., 2011]. В некоторых исследованиях подобное поведение именуется девиантным (workplace deviance behavior) или деструктивным (destructive behavior) [Гулевич, 2013b]. К нему относят прогулы и презентеизм [Burton и др., 2004], хулиганство, воровство, употребление алкоголя или наркотических веществ в рабочее время [Hunt, 1996]. Индикаторами данного поведения в концепции Л. Купманс с коллегами является обсуждение негативных аспектов работы с коллегами или друзьями, фиксация на проблемах и неурядицах на рабочем месте.

Большинство концепций организационного поведения в значительной степени связывают его со спецификой сферы трудовой деятельности предприятия или с перечнем обязанностей конкретной должности [Шухно, 2018]. Недостатком такого подхода является ограничение, возникающее при обобщении результатов и реализации сравнительных исследований [Гулевич, 2013a], так как организационное поведение сотрудника офиса будет в значительной степени отличаться от поведения работника, занятого непосредственно на производстве. В отличие от других подходов, концепция индивидуального выполнения работы Л. Купманс и коллег дает максимально широкое определение поведению сотрудников на рабочем месте, что позволяет, во-первых, описывать поведение работников при помощи ключевых характеристик и, во-вторых, оставляет возможность для сравнения этих характеристик у работников из разных сфер. Таким образом, использование конструкта “индивидуальное выполнение работы” расширяет возможности для описания организационного поведения в целом и для характеристик отдельных форм поведения сотрудников на рабочем месте.

Авторами концепции индивидуального выполнения работы был разработан опросник, в котором индивидуальное выполнение работы характеризует поведение сотрудников предприятий как латентную переменную, которую нельзя измерить непосредственно, но которая складывается из форм поведения (выполнение задач, контекст выполнения задач, контрпродуктивное поведение), индикаторы которых измеряемы [Коортманс и др., 2011]. Несмотря на то, что в концепции индивидуального выполнения работы речь идет о

поведенческих проявлениях, разработанный опросник направлен на выявление субъективной оценки собственного поведения на рабочем месте.

Учитывая потребность в расширении спектра валидных и надежных психодиагностических инструментов, направленных на диагностику различных форм индивидуального организационного поведения сотрудников, применимых для диагностики поведения сотрудников вне зависимости от специфики их трудовой деятельности, целью данного исследования является анализ и обсуждение психометрических характеристик адаптированного опросника “Индивидуальное выполнение работы”.

## Процедура и методика исследования

Исследование проводилось в онлайн-формате с использованием сервиса тестирования. Все респонденты получили ссылку на анкету по электронной почте, участие в опросе – анонимное и добровольное. Каждый участник заполнил письменное согласие на обработку, систематизацию, накопление, хранение и использование персональных данных. После заполнения анкеты респонденты получали индивидуальные результаты тестирования.

### **Выборка**

Всего в исследовании приняло участие 295 человек в возрасте от 20 до 65 лет. После анализа ответов респондентов на контрольные вопросы (например, “Работаете ли Вы в настоящее время?”), ответы 9 участников были удалены. Средний возраст 286 участников – 35,04 лет ( $SD = 10,77$ ), 48% – мужчины. В выборку вошли сотрудники из шести организаций, занятых в различных сферах труда (пищевая промышленность – 56%, недвижимость и финансы – 30%, информационные технологии – 7%, транспорт и логистика – 7%), 88% работают на полной занятости, 59% имеют стаж работы до 15 лет, 57% являются рядовыми сотрудниками, 50% имеют размер зарплаты от 21 до 40 тыс. руб.

### **Методики**

Опросник “Индивидуальное выполнение работы” (Individual Work Performance Questionnaire, IWPQ) состоит из 18 утверждений, объединенных в три шкалы: Выполнение задач (пример утверждения: “Я смог выполнить работу эффективно”) – содержит 5 утверждений; Контекст выполнения задач (содержит утверждения типа “Я предлагал креативные решения новых задач”) – 8 утверждений; Контрпродуктивное поведение (например, “Я обсуждал с коллегами негативные аспекты моей работы”) – содержит 5 утверждений. Респондент должен оценить

свое поведение за последние 3 месяца при помощи утверждений опросника, используя шкалу Лайкерта от 0 – “Редко” до 4 – “Всегда”. Авторы статьи получили согласие автора методики Л. Купманс на адаптацию. Перевод опросника проходил в пять этапов в соответствии с рекомендациями Д. Битона с коллегами [Beaton и др., 2000] по кросс-культурной адаптации с привлечением билингвальных экспертов. Полный текст опросника приведен в приложении.

Проверка конвергентной валидности опросника “Индивидуальное выполнение работы” проводилась с использованием следующих методик:

1. Утрехтская шкала увлеченности работой (Utrecht Work Engagement Scale, USES-9) В. Шауфели с коллегами в адаптации Д.А. Кутузовой [Кутузова, 2006]. Шкала содержит 9 пунктов, оцениваемых респондентами по 7-бальной шкале Лайкерта от 0 – “Никогда” до 6 – “Постоянно” и направленных на диагностику позитивного состояния, связанного с трудовой деятельностью. Шкала измеряет три составляющие увлеченности: Энергичность (“Во время работы я испытываю прилив сил и энергии”), Преданность делу (“Я горжусь своей работой”) и Поглощенность (“Я ухожу в работу с головой”). Альфа Кронбаха для обобщенного показателя увлеченности работой – 0,92, для шкал варьируется от 0,79 (для шкалы Поглощенность) до 0,88 (для шкалы Преданность делу).

2. Опросник профессиональной мотивации (ОПМ), разработанный Е.Н. Осиним с коллегами [Осин и др., 2017] в рамках теории самодетерминации. Респонденты оценивали 20 пунктов шкалы по 5-бальной шкале Лайкерта от 1 – “Полностью не согласен” до 5 – “Полностью согласен”. Направлен на диагностику фрустрированности потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Первичные шкалы выявляют выраженность шести типов мотивации: Внутренней (“Мне интересно заниматься моей работой”), Интегрированной (“Эта работа помогает мне развиваться как личности”), Идентифицированной (“Эта работа соответствует моим карьерным планам”), Интроецированной (“Работать – это долг каждого человека.”), Экстернальной (“Я боюсь, что другой работы мне не найти”) и Амотивации (“Для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься”). Первичные шкалы образуют субшкалы Автономной и Контролируемой мотивации. Коэффициент одномоментной надежности для первичных шкал опросника варьируется от 0,62 (для шкалы Амотивация) до 0,9 (для шкалы Внутренняя мотивация), для шкалы Автономной мотивации альфа Кронбаха – 0,93, для шкалы Контролируемой мотивации – 0,81.

## Результаты исследования

### *Внутренняя структура и валидность опросника*

Эксплораторный факторный анализ при использовании метода главных компонент выявил 4 фактора. При этом 11 пунктов были включены в первый фактор, 5 – во второй и по одному в третий и четвертый. Суммарная доля объяснимой дисперсии при четырех факторах – 58,27%, первый фактор объясняет 26,35%, второй – 16,06%, третий – 9,5%, четвертый – 6,4%. Мера адекватности выборки Кайзера–Мейера–Олькина (0,78) и критерий сферичности Бартлетта (1186,89,  $df = 153$ ,  $p < 0,001$ ) свидетельствуют об уместности использования факторного анализа. Далее, при использовании метода вращения Варимакс, было выделено три фактора, которые повторяли оригинальную структуру англоязычного опросника с выделением следующих шкал: Выполнение задач (5 пунктов), Контекст выполнения задач (8 пунктов) и Контрпродуктивное поведение (5 пунктов). Факторные нагрузки пунктов методики представлены в Таблице 1.

**Таблица 1**

Описательные статистики и факторные нагрузки пунктов опросника “Индивидуальное выполнение работы”

№	Пункт	M	SD	Фактор		
				1	2	3
1	Мне удавалось планировать мою работу так, чтобы закончить вовремя	2,71	1,06	0,07	<b>0,70</b>	-0,08
2	Я помнил, какого результата работы мне нужно достигнуть	3,40	0,87	0,14	<b>0,64</b>	0,01
3	Я смог расставить приоритеты	3,04	1,01	0,17	<b>0,72</b>	-0,10
4	Я смог выполнить работу эффективно	3,01	0,85	0,21	<b>0,74</b>	-0,13
5	Я хорошо распределял время	2,73	1,01	0,14	<b>0,79</b>	-0,14
6	Я по собственной инициативе брался за новые задачи, как только справлялся со старыми	2,40	1,25	<b>0,63</b>	0,14	-0,03

7	Я брал на себя сложные и интересные задания, когда они были доступны	2,16	1,23	<b>0,76</b>	0,17	-0,11
8	Я занимался совершенствованием своих профессиональных знаний	2,41	1,26	<b>0,68</b>	0,28	-0,12
9	Я занимался совершенствованием своих профессиональных навыков	2,45	1,26	<b>0,66</b>	0,33	-0,08
10	Я предлагал креативные решения новых задач	1,72	1,24	<b>0,74</b>	0,07	0,09
11	Я брал на себя дополнительные обязанности	1,75	1,23	<b>0,73</b>	0,06	0,12
12	Я постоянно искал новые сложные и интересные задачи в моей работе	1,42	1,23	<b>0,79</b>	0,01	0,04
13	Я активно участвовал в собраниях и/или совещаниях	1,80	1,44	<b>0,58</b>	0,06	-0,06
14	На работе я жаловался на мелкие проблемы, связанные с профессиональной деятельностью	1,16	1,05	0,08	-0,01	<b>0,70</b>
15	Я придавал проблемам на работе большую значимость, чем они имели на самом деле	1,17	1,18	0,12	-0,26	<b>0,68</b>
16	Я фокусировался на негативных аспектах ситуации на работе, вместо позитивных	1,11	1,06	-0,05	-0,25	<b>0,79</b>
17	Я обсуждал с коллегами негативные аспекты моей работы	1,23	1,08	-0,10	0,06	<b>0,82</b>
18	Я обсуждал с людьми не из моей организации негативные аспекты моей работы	0,96	1,13	-0,13	-0,05	<b>0,74</b>

Примечания. M – среднее арифметическое, SD – стандартное отклонение.

Конфирматорный факторный анализ с использованием метода максимального правдоподобия был проведен с целью выявления более подходящей факторной модели. Для этого были

приняты следующие индексы соответствия модели и правила их интерпретации [Hu, Bentler, 1999; Ullman, 2001]:

- 1) величина относительного хи-квадрата (CMIN/DF) должна быть менее 3;
- 2) стандартизованный среднеквадратический остаток (SRMR) и среднеквадратическая ошибка аппроксимации (RMSEA) свидетельствуют о пригодной модели в случае, если их показатели менее 0,08;
- 3) сравнительный показатель соответствия Бентлера (CFI) и ненормированный показатель соответствия Такера-Льюиса (TLI) должны быть максимально близки к 1.

Результаты конфирматорного анализа для рассматриваемых моделей представлены в Таблице 2.

**Таблица 2**

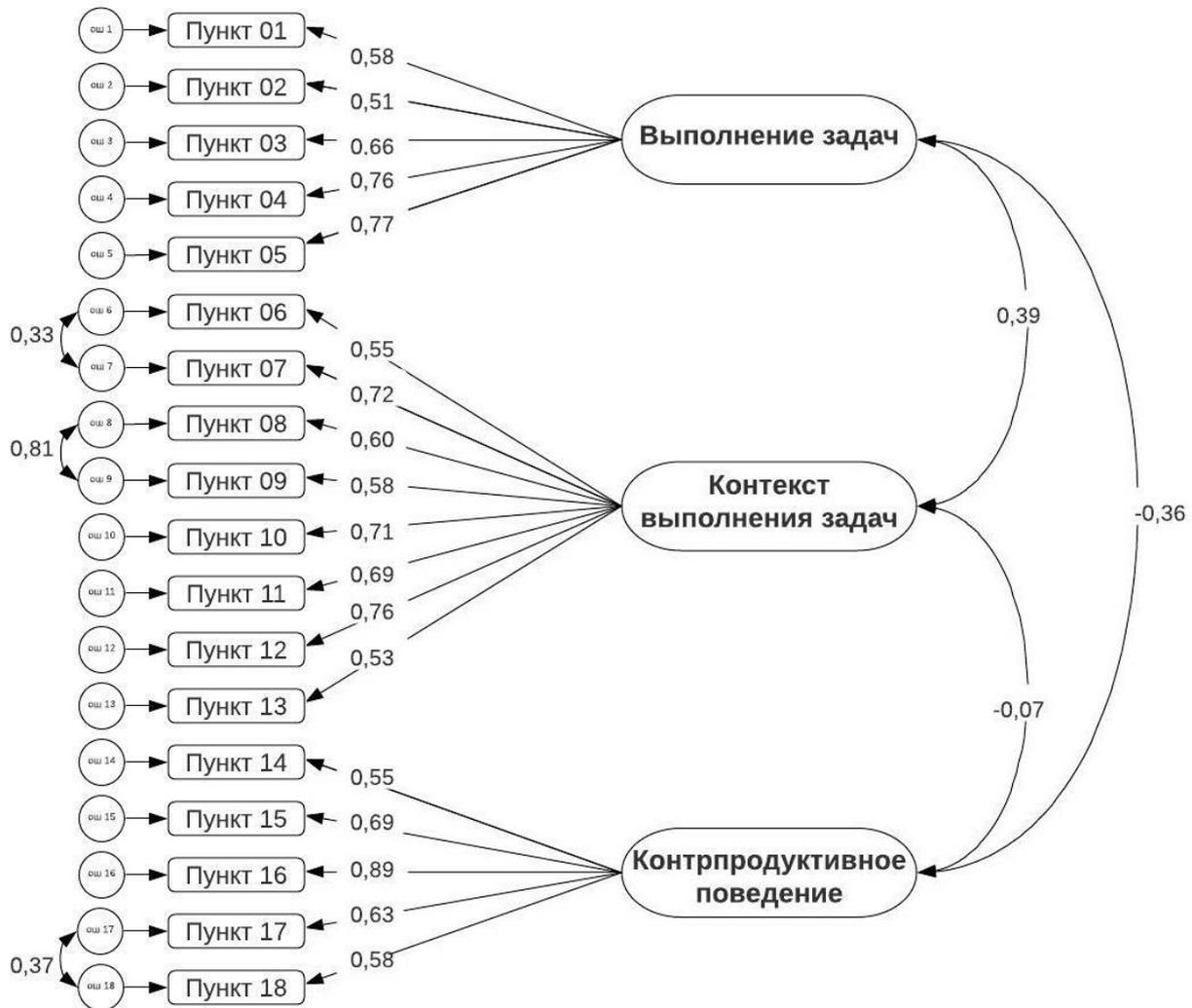
Индексы соответствия моделей полученным эмпирическим данным

Модель	CMIN	df	CMIN/df	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
1	1314,52***	135	9,74	0,15	0,18	0,44	0,37
2	587,57***	132	4,38	0,07	0,11	0,79	0,75
3	252,68***	129	1,96	0,062	0,073	0,94	0,93

*Примечания.* CMIN – показатель хи-квадрат, df – степень свободы, CMIN/df – величина относительного хи-квадрата, SRMR – стандартизованный среднеквадратический остаток, RMSEA – среднеквадратическая ошибка аппроксимации, CFI – сравнительный показатель соответствия Бентлера, TLI – ненормированный показатель соответствия Такера-Льюиса, \*\*\* –  $p < 0,001$ .

На первом этапе анализа все пункты опросника были включены в один фактор и индексы соответствия свидетельствуют о том, что Модель 1 неудовлетворительна для объяснения полученных данных. Далее была проверена трехфакторная модель (Модель 2), полученная в результате эксплораторного факторного анализа. Часть индексов соответствия показали удовлетворительные результаты, однако в ходе анализа индексов модификации было установлено, что для пунктов опросника существуют значимые ковариации ошибок. После

добавления ковариаций ошибок в трехфакторную модель (Модель 3), индексы соответствия модели оказались наиболее удовлетворительными. Итоговая модель факторной структуры опросника представлена на Рисунке 1.



**Рис. 1.** Факторная структура русскоязычной версии опросника “Индивидуальное выполнение работы”.

Были вычислены коэффициенты корреляции для показателей трех шкал опросника. Значимая прямая связь была выявлена между шкалой Выполнение задач и Контекст выполнения задач ( $r = 0,36$ ,  $p < 0,05$ ), значимая отрицательная – между Выполнением задач и Контрпродуктивным поведением ( $r = -0,25$ ,  $p < 0,05$ ).

Дискриминативная способность шкалы подтверждается высокими показателями дельты Фергюсона: 0,96 для шкалы Выполнение задач; 0,98 для шкалы Контекст выполнения задач; 0,96 для шкалы Контрпродуктивное поведение.

Конвергентная валидность методики была выявлена при помощи корреляционного анализа взаимосвязей ее шкал, показателей Опросника профессиональной мотивации и Утрехтской шкалы увлеченности работой (Таблица 4).

**Таблица 4**

Описательная статистика и результаты корреляционного анализа взаимосвязей шкал опросника “Индивидуальное выполнение работы”, показателей профессиональной мотивации и увлеченности работой

	<b>M</b>	<b>Mdn</b>	<b>SD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Опросник “Индивидуальное выполнение работы”</b>						
1. Выполнение задач	2,98	3,00	0,71	1,00	<b>0,36*</b>	<b>-0,25*</b>
2. Контекст выполнения задач	2,01	2,00	0,90	<b>0,36*</b>	1,00	-0,07
3. Контрпродуктивное поведение	1,13	1,00	0,84	<b>-0,25*</b>	-0,07	1,00
<b>Опросник профессиональной мотивации</b>						
4. Внутренняя мотивация	3,76	4,00	1,03	<b>0,28*</b>	<b>0,45*</b>	<b>-0,32*</b>
5. Интегрированная мотивация	3,50	3,67	1,03	<b>0,22*</b>	<b>0,47*</b>	<b>-0,30*</b>
6. Идентифицированная мотивация	3,56	3,67	1,01	<b>0,20*</b>	<b>0,48*</b>	<b>-0,28*</b>
7. Интроецированная мотивация	2,18	2,00	0,89	-0,07	0,00	<b>0,24*</b>
8. Экстернальная мотивация	2,34	2,25	1,04	<b>-0,18*</b>	<b>-0,23*</b>	<b>0,37*</b>
9. Амотивация	1,95	1,67	0,93	<b>-0,25*</b>	<b>-0,20*</b>	<b>0,36*</b>
10. Автономная мотивация	3,61	3,67	0,95	<b>0,25*</b>	<b>0,51*</b>	<b>-0,32*</b>
11. Контролируемая мотивация	2,15	2,03	0,75	<b>-0,22*</b>	<b>-0,19*</b>	<b>0,41*</b>
<b>Утрехтская шкала увлеченности работой</b>						
12. Энергичность	3,45	3,67	1,30	<b>0,31*</b>	<b>0,57*</b>	<b>-0,28*</b>
13. Преданность делу	3,92	4,00	1,39	<b>0,29*</b>	<b>0,57*</b>	<b>-0,35*</b>

14. Поглощенность	3,95	4,00	1,30	<b>0,25</b>	<b>0,57</b>	<b>-0,16*</b>
15. Увлеченность работой	3,77	3,89	1,22	<b>0,31</b>	<b>0,63</b>	<b>-0,29</b>

*Примечания.* М – среднее арифметическое, Mdn – медиана, SD – стандартное отклонение, \* –  $p < 0,05$ .

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что шкалы Выполнение задач и Контекст выполнения задач имеют значимую положительную взаимосвязь со всеми показателями увлеченности работой, со шкалами профессиональной мотивации, которые входят в субшкалу Автономная мотивация, и с показателем этой субшкалы. Они имеют значимую отрицательную взаимосвязь с Экстернальной мотивацией, Амотивацией и Контролируемой мотивацией. Показатель Контрпродуктивного поведения отрицательно связан с Увлеченностью работой, Автономной мотивацией и входящими в них первичными шкалами, положительно – с Контролируемой мотивацией и ее составляющими.

### **Надежность опросника**

**Таблица 3**

Показатели надежности частей опросника “Индивидуальное выполнение работы”

Шкалы	Коэффициенты надежности			
	а-Кронбаха (надежность частей опросника)	Спирмена- Брауна	Гуттмана	Корреляции между формами
Выполнение задач	0,64	0,81	0,78	0,67
	0,74			
Контекст выполнения задач	0,81	0,79	0,79	0,65
	0,77			
Контрпродуктивное поведение	0,73	0,76	0,73	0,61
	0,73			

Одномоментная надежность исследуемой методики выявлена благодаря вычислению показателя альфа Кронбаха: для шкалы Выполнение задач он составил 0,79, для шкалы Контекст выполнения задач – 0,86, для шкалы Контрпродуктивное поведение – 0,82. Надежность частей опросника была установлена методом расщепления, подсчитаны

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника... коэффициент Спирмена-Брауна, лямбда Гуттмана и коэффициент корреляции между формами. Все указанные индексы представлены в Таблице 3.

## Обсуждение

Установленные психометрические показатели опросника “Индивидуальное выполнение работы” показывают, что несмотря на небольшое количество пунктов в шкалах, данная методика является валидным и надежным психодиагностическим инструментом выявления особенностей организационного поведения сотрудников.

В ходе исследования была подтверждена структура оригинального опросника в русскоязычной версии методики. Она была установлена в ходе эксплораторного факторного анализа, а затем подтверждена конфирматорным факторным анализом – именно трехфакторная модель продемонстрировала наиболее удовлетворительные индексы соответствия модели [Hu, Bentler, 1999; Ullman, 2001].

Опросник демонстрирует высокую внутреннюю надежность, поскольку альфа Кронбаха, коэффициент Спирмена-Брауна и лямбда Гуттмана для всех шкал превышали необходимый показатель в 0,70 [Taber, 2018; Фомина, 2018].

Выявленные взаимосвязи между шкалами опросника можно охарактеризовать как значимые, но не сильные. Подобные результаты могут говорить о том, что шкалы опросника “Индивидуальное выполнение работы” выявляют связанные между собой, но не идентичные конструкты. Отсутствие взаимосвязи между Контекстом выполнения задач и Контрпродуктивным поведением можно объяснить тем, что они направлены на измерение независимых форм поведения [Ramos-Villagrasa и др., 2019]. Шкала Контекст выполнения задач характеризует поведение сотрудника, не связанное с действиями окружающих (“Я по собственной инициативе брался за новые задачи, как только справлялся со старыми”), в то время как шкала Контрпродуктивного поведения оценивает поведение сотрудника во взаимодействии с другими людьми (“Я обсуждал с коллегами негативные аспекты моей работы”).

Проверка конвергентной валидности опросника показала, что шкалы опросника “Индивидуальное выполнение работы” имеют взаимосвязь с показателями профессиональной мотивации и увлеченности работой. Наиболее сильная взаимосвязь ( $r > 0,5$ ) выявлена между Контекстом выполнения задач, Автономной мотивацией и Увлеченностью работой. Можно

предположить, что именно погруженность в работу, энтузиазм, энергичность сотрудников и потребность к самостоятельности лежат в основе стремления к выполнению разных задач, инициативности, самосовершенствования в работе (контекст выполнения задач), в то время как непосредственное выполнение задач и контрпродуктивное поведение связано с ними в меньшей степени.

Несмотря на выявленные хорошие психометрические показатели, опросник “Индивидуальное выполнение работы” имеет ряд ограничений. Важно учитывать, что опросник основан на методе самоотчета и полученные данные свидетельствуют не столько об объективном характере поведения сотрудников на рабочем месте, сколько отражают их субъективную оценку. Учитывая субъективность в ответах респондента, возможно ожидать социальной желательности, которая может исказить результаты ответов. Однако подобный эффект достаточно часто проявляется в исследованиях организационного поведения при использовании методов самоотчета [например, Carlos, Gouveia, 2016; DeNisi, Murphy, 2017 и др.] и, в частности, при использовании данного опросника [Ramos-Villagrana и др., 2019].

## Заключение

Концепция Л. Купманс рассматривает деятельность работника независимо от профессиональной сферы как состоящую из трёх основных характеристик: выполнение задач, контекст в котором они выполняются, и контрпродуктивное поведение. Эти три характеристики описывают индивидуальное выполнение работы в целом. Методика “Индивидуальное выполнение работы”, измеряющая характеристики индивидуального выполнения работы, разработанная Л. Купманс с коллегами [Koortmans и др., 2011], позволяет провести их диагностику на основе самооценки поведения на рабочем месте.

Проведен анализ структуры опросника “Индивидуальное выполнение работы”, в результате которого была получена структура аналогичная исходной методике и включающая три фактора (шкалы): Выполнение задач, Контекст выполнения задач, Контрпродуктивное поведение.

Шкалы опросника измеряют различные по содержанию феномены: Выполнение задач – характеризует умение распределять время и приоритеты; Контекст выполнения задач – стремление к выполнению разнообразных и дополнительных задач, инициативность, стремление к саморазвитию в работе; Контрпродуктивное поведение – обсуждение проблем,

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника... возникающих на работе с коллегами и другими людьми, фокусирование на негативных аспектах работы.

Шкалы опросника Индивидуальное выполнение работы обладают высокой надежностью.

Характеристики индивидуального выполнения работы обнаруживают наиболее тесные связи с характеристиками внутренней и автономной профессиональной мотивации.

Проведенная психометрическая проверка опросника “Индивидуальное выполнение работы” позволяет рассматривать его как инструмент для диагностики особенностей поведения на рабочем месте, а учитывая универсальность формулировок – проводить сравнения представителей различных профессий. Опросник может использоваться в исследовательских целях и в практической работе при учёте обозначенных выше ограничений.

## Благодарности

Авторы выражают благодарность Шевелевой Марине Сергеевне, кандидату психологических наук, руководителю департамента иностранных языков НИУ ВШЭ (Пермь) за помощь в работе по переводу пунктов опросника.

## Литература

Азрилиян А.Н. (ред.) Большой экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 1997.

Борисенко И.Л. Современная концепция повышения производительности предпринимательства // Организатор производства. 2014. № 4(63). С. 5-15.

Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.

Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007.

Голованов А. И. От производительности к эффективности труда // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 376. С. 137-141.

Голубкова О.А., Сатикова, С. В. Организационное поведение. М.: Издательство Юрайт, 2018.

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Гришина А.М. Организационная эффективность политических партий: теоретический аспект // Политическая наука. 2015. № 1. С. 30-37.

Громова О.Н. Теоретико-методическое обеспечение освоения организационного поведения // Управление. 2016 № 2(12). С. 24-28.

Гулевич О.А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2013а. №3. С. 78-96.

Гулевич О.А. Контрпродуктивная активность в организации: определение, виды, факторы // Организационная психология. 2013б. №4. С. 49-58.

Гулевич О.А. Справедливость в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2012. № 2(1). С. 58–70.

Клименко О.И., Шупило О.М. Организационное поведение как фактор управления трудовой деятельностью работников // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1(49). С. 114-120.

Кокшарова Е.Ю. Проблемы организационного поведения и пути их решения на примере ГК “Форус” // Теория. Практика. Инновации. 2018. № 12(36). С. 173-180.

Колосова Р.П., Артамонова М.В., Василюк Т.Н., Луданик М.В. Экономика персонала. М.: ИНФРА-М, 2010.

Королькевич В. А., Королькевич В. Ф. Англо-русский бизнес словарь. М.: Юрист, 2000.

Коршенков Е., Игнатъев С., Дембовский В. Теоретическое и методологическое обоснование изучения производительности и продуктивности в региональной экономике // Вестник социальных наук. 2019. № 2 (29). С. 25-64.

Красовский Ю.Д. Организационная консалт-диагностика // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 314-315.

Кузин Д.В. Современные концепции менеджмента. Сдвиг парадигм. М.: Кнорус, 2021.

Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2006.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: Инфра-М, 1999.

Мухина Е.Р. Методологические основы организационного поведения // Международный научно-исследовательский журнал. № 2015. №1-2 (32). С. 76-78.

Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. № 7(4). С. 21-49.

Ребзуев Б.Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. № 6(1). С. 3–57.

Ребзуев Б.Г., Грязнова Д.С. Связь антиролевого трудового поведения с сознательностью работников, усвоением организационных ценностей и воспринимаемой организационной поддержкой. В кн.: Теория и практика современной науки: материалы XIII Международной научно-практической конф., Москва, 2014. Т. 2. М.: Изд-во “Спецкнига”, 2014. С. 295-302.

Ребзуев. Б.Г. Разработка шкалы антиролевого трудового поведения. Интегративный подход к психологии человека и социальному взаимодействию людей. В кн.: материалы 4 Всероссийской научно-практической (заочной) конф., Санкт-Петербург, 2014. М.: Перо, 2014. С. 116-124.

Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение. М.: Дашков и К., 2015.

Сидоренков А.В. Разработка и апробация двухфакторного опросника организационного гражданского поведения работников // Экспериментальная психология. 2020. № 13(2). С. 182-193. <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130212>.

Сидоренков А.В., Бохоровский Е.Ф. Гражданское поведение и организационная коммуникативность работников в институциональном контексте // Journal of Institutional Studies. 2020. №12(2). С. 119-131. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.2.119-131>.

Фомина Е.Е. Обзор методов оценки надежности измерительной шкалы в социологических исследованиях // Научный журнал “Экономика. Социология. Право”. 2018. № 4(12). С. 63–70.

Шухно Е.В. Организационное поведение и его основные модели // Социологический альманах. 2018. №9. С. 316-321.

Bakker A. B., Demerouti E., Verbeke W. Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance // Human Resource Management. 2004. № 43(1). P. 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>.

Beaton D.E., Bombardier C., Guillemin F., Ferraz M.B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures // Spine. 2000. № 25(24). P. 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>.

Borman W.C., Motowidlo S.J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N. Schmitt W.C. Borman (Eds.), Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1993. Pp. 71–98.

Burton W.N., Pransky G., Conti D.J., Chen C.Y., Edington D.W. The association of medical conditions and presenteeism // Journal of occupational and environmental medicine. 2004. № 46(6 Suppl). P. 38–45. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000126687.49652.44>.

Campbell J.P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. // In: M.D. Dunnette, L.M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology. Paolo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1990. Pp. 687–732.

Campbell J.P. On the nature of organizational effectiveness. // In: P.S. Goodman J.M. Pennings (Eds.), New perspectives on organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1977. Pp. 13–55.

Campbell J.P., Wiernik B.M. The modeling and assessment of work performance // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2015. № 2. P. 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>.

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Carlos V.S., Gouveia R. Development and validation of a self-reported measure of job performance // *Social Indicators Research*. 2016. № 126. P. 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>.

Collin P.H. *Dictionary of Business*. A&C Black Publishers Ltd., 2006.

Dåderman A.M., Ingelgård A., Koopmans L. Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire // *Work* (Reading, Mass.). 2020. № 65(1). P. 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>.

DeNisi A.S., Murphy K.R. Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? // *Journal of Applied Psychology*. 2017. № 102. P. 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>.

Fluegge E.R. Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. Unpublished doctoral dissertation. University of Florida, Gainesville, FL, 2008.

Hu L.-T., Bentler P.M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives // *Structural Equation Modeling*. 1999. № 6(1). P. 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.

Hunt S.T. Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance // *Personnel Psychology*. 1996. № 49(1). P. 51–83. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x>.

Koopmans L., Bernaards C.M., Hildebrandt V.H., Schaufeli W.B., De Vet Henrica C.W., Van Der Beek A.J. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011. № 53(8). P. 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>.

Morgan G. *Images of Organization*. Toronto: SAGE Publications, Inc., 2007.

Murphy K.R. Dimensions of job performance. In: R.F. Dillon, J.W. Pellegrino (Eds.). *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*. New York: Praeger, 1989. Pp. 218–247.

Ramos-Villagrasa P.J., Barrada J.R., Fernández-del-Río E., Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire // *Journal*

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...  
of Work and Organizational Psychology. 2019. № 35. P. 195-205.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>.

Rotundo M., Sackett P.R. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach // Journal of Applied Psychology. 2002. № 87(1). P. 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>.

Taber K.S. The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education // Research in Science Education. 2018. № 48. P. 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>.

Tangen S. Demystifying productivity and performance // International Journal of Productivity and Performance Management. 2005. № 54(1). P. 34-46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>.

Ullman J.B. Structural equation modeling. In: B.G. Tabachnick, L.S. Fidell (Eds.), Using multivariate statistics. Boston, MA: Pearson Education. 2001. Pp. 607–634.

## Приложения

### *Приложение 1.* Опросник “Индивидуальное выполнение работы”

Инструкция: «Указанные ниже вопросы касаются Вашего поведения на работе за последние 3 месяца. Важно, чтобы Вы отвечали как можно более точно и честно. Если Вы не знаете, как ответить на какой-то из вопросов, укажите предположительный ответ. Время заполнения анкеты – 5 минут. Она полностью анонимна, и ее не увидят ваши начальники и/или коллеги».

№	Пункт	Редко	Иногда	Регулярно	Часто	Всегда
1	Мне удавалось планировать мою работу так, чтобы закончить вовремя					
2	Я помнил, какого результата работы мне нужно достигнуть					
3	Я смог расставить приоритеты					
4	Я смог выполнить работу эффективно					
5	Я хорошо распределял время					

6	Я по собственной инициативе брался за новые задачи, как только справлялся со старыми					
7	Я брал на себя сложные и интересные задания, когда они были доступны					
8	Я занимался совершенствованием своих профессиональных знаний					
9	Я занимался совершенствованием своих профессиональных навыков					
10	Я предлагал креативные решения новых задач					
11	Я брал на себя дополнительные обязанности					
12	Я постоянно искал новые сложные и интересные задачи в моей работе					
13	Я активно участвовал в собраниях и/или совещаниях					
14	На работе я жаловался на мелкие проблемы, связанные с профессиональной деятельностью					
15	Я придавал проблемам на работе большую значимость, чем они имели на самом деле					
16	Я фокусировался на негативных аспектах ситуации на работе, вместо позитивных					
17	Я обсуждал с коллегами негативные аспекты моей работы					
18	Я обсуждал с людьми не из моей организации негативные аспекты моей работы					

Ключ:

Выполнение задач – 1, 2, 3, 4, 5.

Контекст выполнения задач – 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Поступила в редакцию 17 февраля 2022 г. Дата публикации: 31 августа 2022 г.

### Сведения об авторах

*Руднова Наталья Александровна.* Кандидат психологических наук, доцент департамента иностранных языков, Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”, улица Студенческая, дом 38, 614070 Пермь (Пермский край), Россия.

E-mail: [rudnova.na@yandex.ru](mailto:rudnova.na@yandex.ru)

*Корниенко Дмитрий Сергеевич.* Доктор психологических наук, профессор кафедры общей психологии, Институт общественных наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, проспект Вернадского, 82, стр. 1, 119571 Москва, Россия.

E-mail: [dscorney@mail.ru](mailto:dscorney@mail.ru)

### Ссылка для цитирования

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы». Психологические исследования. 2022. Т. 15, № 84. С. 1. URL: <https://psystudy.ru>

Адрес статьи: <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>

***Rudnova N.A.<sup>1</sup>, Kornienko D.S.<sup>2</sup> Psychometric characteristics of the Individual work performance questionnaire***

<sup>1</sup> Higher School of Economics, Perm, Russia

<sup>2</sup> The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

In the current study we examined psychometric properties of the “Individual work performance” questionnaire developed by L. Koopmans et al. The construct of individual work performance characterizes behaviors of employees, which correspond to the organization's goals, which reflect their “goodwill” as well as self-control towards work activities. The individual work performance involves three forms of behavior: task performance characterizes the ability to plan time and to prioritize, contextual performance reflects the desire to perform various and extra tasks, initiativeness, and aspiration for professional enhancement; counterproductive behavior reflects the tendency to discuss problems arising at work with colleagues and other people, as well as tendency to focus on the negative aspects of work. The original questionnaire aimed to obtain subjective evaluations of these behaviors. Therefore, it allowed, firstly, to describe the employees’ behavior by means of specific characteristics, and secondly, to compare those characteristics among employees from different professional fields. The current study involved 286 participants aged 20 to 65 years ( $M = 35.04$ ), 48% men. External validity of the questionnaire was examined with the Utrecht work engagement scale and the questionnaire of professional motivation. The structure of the questionnaire was found to be similar to the original one. In particular, three factors (scales) emerged: task performance, contextual performance, and counterproductive behavior. The closest associations were found between the features of individual work performance and the characteristics of autonomous professional motivation. The scales of the questionnaire demonstrated high reliability scores. Results of the study enable usage of the individual work performance questionnaire as a tool for the examination of the behavioral characteristics in the workplace, including comparison of representatives of different professions.

**Keywords:** organizational behavior, individual work performance, task performance, contextual work performance, counterproductive behavior, questionnaire

### Acknowledgement

We would like to thank Sheveleva Marina S., Head of School of Foreign Languages HSE University for help in questionnaire translation questionnaire.

### References

Azriliyan A.N. (red.) Bol'shoj ekonomicheskij slovar'. M.: Institut novoj ekonomiki, 1997. (in Russian)

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Borisenko I.L. Sovremennaya koncepciya povysheniya proizvoditel'nosti predprinimatel'stva // Organizator proizvodstva. 2014. № 4(63). P. 5-15. (in Russian)

Buhalkov M.I. Upravlenie personalom: razvitie trudovogo potenciala. M.: NIC INFRA-M, 2016. (in Russian)

Fomina E.E. Obzor metodov ocenki nadezhnosti izmeritel'noj shkaly v sociologicheskikh issledovaniyah // Nauchnyj zhurnal "Ekonomika. Sociologiya. Pravo". 2018. № 4(12). P. 63–70. (in Russian)

Genkin B.M. Ekonomika I sociologiya truda. M.: Norma, 2007. (in Russian)

Golovanov A.I. Ot proizvoditel'nosti k effektivnosti truda // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universitetayu 2013. № 376. P. 137-141. (in Russian)

Golubkova O.A., Satikova S.V. Organizacionnoe povedenie. M.: Izdatel'stvo YUrajt, 2018. (in Russian)

Grishina A.M. Organizacionnaya effektivnost' politicheskikh partij: teoreticheskij aspekt // Politicheskaya naukayu 2015. № 1. P. 30-37. (in Russian)

Gromova O.N. Teoretiko-metodicheskoe obespechenie osvoeniya organizacionnogo povedeniya // Upravlenie. 2016 № 2(12). P. 24-28. (in Russian)

Gulevich O.A. Grazhdanskoe povedenie v organizacii: usloviya i posledstviya // Organizacionnaya psihologiya. 2013a. №3. P. 78-96. (in Russian)

Gulevich O.A. Kontrproduktivnaya aktivnost' v organizacii: opredelenie, vidy, faktory // Organizacionnaya psihologiya. 2013b. №4. P. 49-58. (in Russian)

Gulevich O.A. Spravedlivost' v organizacii: usloviya i posledstviya // Organizacionnaya psihologiya. 2012. № 2(1). P. 58–70. (in Russian)

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Klimenko O.I., SHupilo O.M. Organizacionnoe povedenie kak faktor upravleniya trudovoj deyatel'nost'yu rabotnikov // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava. 2014. № 1(49). P. 114-120. (in Russian)

Koksharova E.Yu. Problemy organizacionnogo povedeniya i puti ih resheniya na primere GK "Forum" // Teoriya. Praktika. Innovacii. 2018. № 12(36). P. 173-180. (in Russian)

Kolosova R.P., Artamonova M.V., Vasilyuk T.N., Ludanik M.V. Ekonomika personala. M.: INFRA-M, 2010. (in Russian)

Korol'kevich V.A., Korol'kevich V.F. Anglorusskij biznes slovar'. M.: YUrist, 2000. (in Russian)

Korshenkov E., Ignat'ev S., Dembovskij V. Teoreticheskoe i metodologicheskoe obosnovanie izucheniya proizvoditel'nosti i produktivnosti v regional'noj ekonomike // Vestnik social'nyh nauk. 2019. № 2 (29). P. 25-64. (in Russian)

Krasovskij Yu.D. Organizacionnaya konsalt-diagnostika // Znanie. Ponimanie. Umenie. 2012. № 2. P. 314-315. (in Russian)

Kutuzova D.A. Organizaciya deyatel'nosti i stil' samoregulyacii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psihologa: diss. ... kand. psihol. nauk. M., 2006. (in Russian)

Kuzin D.V. Sovremennye koncepcii menedzhmenta. Sdvig paradigm. M.: Knorus, 2021. (in Russian)

Ljutens F. Organizacionnoe povedenie. M.: Infra-M, 1999. (in Russian)

Muhina E.R. Metodologicheskie osnovy organizacionnogo povedeniya // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal. № 2015. №1-2 (32). P. 76-78. (in Russian)

Osin E.N., Gorbunova A.A., Gordeeva T.O., Ivanova T.Yu., Kosheleva N.V., Ovchinnikova E.Yu. Professional'naya motivaciya sotrudnikov rossijskih predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspešnost'yu deyatel'nosti // Organizacionnaya psihologiya. 2017. № 7(4). P. 21-49. (in Russian)

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Rebzuev B.G. Razrabotka konstrukta trudovogo povedeniya i shkaly ekstrarolevogo trudovogo povedeniya // Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki. 2009. № 6(1). P. 3–57. (in Russian)

Rebzuev B.G., Gryaznova D.S. Svyaz' antirolevogo trudovogo povedeniya s soznatel'nost'yu rabotnikov, usvoeniem organizacionnyh cennostej i vosprinimaemoj organizacionnoj podderzhkoj. V kn.: Teoriya i praktika sovremennoj nauki: materialy XIII Mezhdun. nauchno-prakticheskoy konf., Moskva, 2014. T. 2. M.: Izd-vo "Speckniga", 2014. P. 295-302. (in Russian)

Rebzuev. B.G. Razrabotka shkaly antirolevogo trudovogo povedeniya. Integrativnyj podhod k psihologii cheloveka i social'nomu vzaimodejstviyu lyudej. V kn.: materialy 4 Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy (zaочноj) konf., Sankt-Peterburg, 2014. M.: Pero, 2014. P. 116-124. (in Russian)

Semenov A.K., Nabokov V.I. Organizacionnoe povedenie. M.: Dashkov i K, 2015. (in Russian)

Shuhno E.V. Organizacionnoe povedenie i ego osnovnye modeli // Sociologicheskij al'manah. 2018. №9. P. 316-321. (in Russian)

Sidorenkov A.V. Razrabotka i aprobaciya dvuhfaktornogo oprosnika organizacionnogo grazhdanskogo povedeniya rabotnikov // Eksperimental'naya psihologiya. 2020. № 13(2). P. 182-193. (in Russian) <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130212>.

Sidorenkov A.V., Bohorovskij E.F. Grazhdanskoe povedenie i organizacionnaya kommu-nikativnost' rabotnikov v institucional'nom kontekste // Journal of Institutional Studies. 2020. №12(2). P. 119-131. (in Russian) <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.2.119-131>.

Bakker A.B., Demerouti E., Verbeke W. Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance // Human Resource Management. 2004. № 43(1). P. 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>.

Beaton D.E., Bombardier C., Guillemin F., Ferraz M.B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures // Spine. № 25(24). P. 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>.

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Borman W.C., Motowidlo S.J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N. Schmitt W.C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1993. Pp. 71–98.

Burton W.N., Pransky G., Conti D.J., Chen C.Y., Edington D.W. The association of medical conditions and presenteeism // *Journal of occupational and environmental medicine*. 2004. № 46 (6 Suppl). P. 38–45. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000126687.49652.44>.

Campbell J.P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: M.D. Dunnette, L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Paolo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1990. Pp. 687–732.

Campbell J.P. On the nature of organizational effectiveness. In: P.S. Goodman J.M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1977. Pp. 13–55.

Campbell J.P., Wiernik B.M. The modeling and assessment of work performance // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2015. № 2. P. 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>.

Carlos V.S., Gouveia R. Development and validation of a self-reported measure of job performance // *Social Indicators Research*. 2016. № 126. P. 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>.

Collin P.H. *Dictionary of Business*. A&C Black Publishers Ltd., 2006.

Dåderman A.M., Ingelgård A., Koopmans L. Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire // *Work* (Reading, Mass.). 2020. № 65(1). P. 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>.

DeNisi A.S., Murphy K.R. Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? // *Journal of Applied Psychology*. 2017. № 102. P. 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>.

Fluegge E.R. Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. Unpublished doctoral dissertation. University of Florida, Gainesville, FL, 2008.

Hu L.-t., Bentler P.M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives // *Structural Equation Modeling*. 1999. № 6(1). P. 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.

Hunt S.T. Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance // *Personnel Psychology*. 1996. № 49(1). P. 51–83. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x>.

Koopmans L., Bernaards C.M., Hildebrandt V.H., Schaufeli W.B., De Vet Henrica C.W., Van Der Beek A.J. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011. № 53(8). P. 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>.

Morgan G. *Images of Organization*. Toronto: SAGE Publications, Inc., 2007.

Murphy K.R. Dimensions of job performance. In: R.F. Dillon, J.W. Pellegrino (Eds.) *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*. New York: Praeger, 1989. Pp. 218–247.

Ramos-Villagrasa P.J., Barrada J.R., Fernández-del-Río E., Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire // *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. № 35. P. 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>.

Rotundo M., Sackett P.R. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach // *Journal of Applied Psychology*. 2002. № 87(1). P. 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>.

Taber K.S. The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education // *Research in Science Education*. 2018. № 48. P. 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>.

Руднова Н.А., Корниенко Д.С. Психометрические характеристики опросника...

Tangen S. Demystifying productivity and performance // International Journal of Productivity and Performance Management. 2005. № 54(1). P. 34-46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437/>.

Ullman J.B. Structural equation modeling. In: B.G. Tabachnick, L.S. Fidell (Eds.), Using multivariate statistics. Boston, MA: Pearson Education. 2001. Pp. 607–634.

### Information about authors

*Rudnova N.A.* Ph.D., Post-doctoral fellow, National Research University Higher School of Economics, ul. Studencheskaya, 38, 614070 Perm, Russia.

E-mail: [chernysheva-n.a@yandex.ru](mailto:chernysheva-n.a@yandex.ru)

*Kornienko D.S.* Doctor of Psychology, Associate professor of the Department of Psychology, Institute of Social Science, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Prospect Vernadskogo, 82, 119571 Moscow, Russia.

E-mail: [dscorney@mail.ru](mailto:dscorney@mail.ru)

### To cite this article

Rudnova N.A., Kornienko D.S. Psychometric characteristics of the Individual work performance questionnaire. *Psikhologicheskie Issledovaniya*, 2022, Vol. 15, No. 84, p. 1. <https://psystudy.ru>