

УДК 334.722.8

DOI: 10.34670/AR.2026.86.35.008

Теория селективного инвестирования в организационном контексте: концептуальный обзор и направления расширения теории

Морунов Тимофей Сергеевич

Аспирант,
Московская международная академия,
125040, Российская Федерация,
Москва, Ленинградский просп., 44;
e-mail: Morunov@mail.ru

Аннотация

Существующие теории помогающего поведения в организациях не объясняют устойчивое затратное поведение без расчёта на возврат. На корпусе из 51 работы (1987–2025) проведён концептуальный обзор применений Теории селективного инвестирования (SIT). Выявлены операционализационная и методологическая асимметрии поля, многоуровневая архитектура медиации. Предлагается пятикомпонентная таксономия типов организационной взаимозависимости (денежная, ресурсная, целевая, репутационная, регуляторная), тезис о замещаемости и исследовательская программа из семи пропозиций.

Для цитирования в научных исследованиях

Морунов Т.С. Теория селективного инвестирования в организационном контексте: концептуальный обзор и направления расширения теории // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 4А. С. 51-65. DOI: 10.34670/AR.2026.86.35.008

Ключевые слова

Теория селективного инвестирования, fitness interdependence, организационное гражданское поведение, помогающее поведение, организационная идентификация, концептуальный обзор, организационная психология, эволюционная психология.

Введение. Ограничения существующих теоретических объяснений помогающего поведения в организациях

В организационной психологии накоплен обширный корпус данных о значимости добровольного помогающего поведения сотрудников — оказания помощи коллегам, готовности брать дополнительные роли, заботы о благополучии команды [Bolino, Grant, 2016; Podsakoff et al., 2009; Tambe, Shanker, 2014]. Это поведение изучается в рамках трёх параллельных традиций: организационного гражданского поведения (OCB) [LePine, Erez, Johnson, 2002; Organ, Ryan, 1995; Tambe, Shanker, 2014], просоциального поведения [Bolino, Grant, 2016; Liao et al., 2022; Puffer, 1987] и помогающего поведения в командах [Chan, Mak, 2013; Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Ng, Van Dyne, 2005; Raver, Ehrhart, Chadwick, 2011]. Несмотря на терминологическую фрагментацию (LePine et al. [LePine, Erez, Johnson, 2002] выделили более сорока инструментов измерения), эти традиции описывают один и тот же феномен — добровольный вклад сотрудника, превышающий формальные ролевые требования.

Доминирующее теоретическое объяснение восходит к теории социального обмена (Social Exchange Theory, SET) [Ahmad et al., 2023; Chernyak-Hai, Rabenu, 2018; Liaquat, Mehmood, 2017]: сотрудник, воспринимающий справедливое отношение, отвечает взаимностью через помогающее поведение. Накоплены мета-аналитические свидетельства устойчивых корреляций аттитудных предикторов с OCB [Organ, Ryan, 1995] Organ, Ryan, 1995 а из диспозиционных переменных только добросовестность демонстрирует надёжную связь с OCB [Liao et al., 2022; Organ, Ryan, 1995]. Однако SET сталкивается с тремя принципиальными ограничениями. Во-первых, теория описывает реципрокные краткосрочные обмены [Ahmad et al., 2023; Chernyak-Hai, Rabenu, 2018], что плохо согласуется с устойчивым затратным поведением без расчёта на возврат [Bolino, Grant, 2016]. Во-вторых, в современных «новых» рабочих контекстах [Chernyak-Hai, Rabenu, 2018] — гибкой занятости, виртуальных командах, частой смене работодателей — допущения о стабильности обменных отношений становятся нереалистичными. В-третьих, SET остаётся проксимальной теорией: она описывает, как сотрудник принимает решение помочь, но не объясняет, почему люди вообще способны к устойчивой кооперации с неродственниками — не отвечает на ультимативный, эволюционно-психологический вопрос.

Вторая волна объяснений опирается на социальную идентификацию и групповые нормы. Мета-анализ Sidorenkov, Borokhovski и Vorontsov [Sidorenkov, Borokhovski, Vorontsov, 2022] на 149 эффектах показал устойчивые положительные связи разных типов идентификации с OCB ($r = .13-.37$). Команды с высокой идентификацией демонстрируют большую частоту межличностной помощи [Chan, Mak, 2013; Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014], а групповые нормы формируются на ранних этапах командной работы и устойчиво воспроизводятся [Raver, Ehrhart, Chadwick, 2011]. Однако и здесь сохраняются ограничения: сама идентификация остаётся необъяснённой переменной, а её эффекты значительно зависят от метода оценки. Как и SET, теории идентификации остаются проксимальными.

Таким образом, существующие рамки эффективно идентифицируют проксимальные предикторы (установки, нормы, идентификация), но не предлагают ультимативного объяснения устойчивой затратной кооперации с неродственниками без эквивалентного возврата. Этот пробел особенно заметен в случаях длительной поддержки коллег при отсутствии её внешней заметности, готовности защищать репутацию команды в условиях личного риска, заботы о

новых сотрудниках без перспективы будущего сотрудничества. Эволюционно-психологический подход, и в первую очередь Теория селективного инвестирования, предлагает рамку, способную ответить на этот вопрос.

Теория селективного инвестирования и концепт *fitness interdependence*

Проблема эволюции альтруизма — поведения, дорогостоящего для актора и выгодного для реципиента, — остаётся одной из центральных в эволюционной психологии [Brown, Brown, 2006; Trivers, 2006]. Классические объяснения строятся на двух основаниях: теории родственного отбора (kin selection; Hamilton, 1964), согласно которой отбор поддерживает альтруизм к генетическим родственникам через косвенное повышение собственного репродуктивного успеха [Breed, 2014; Fletcher, Zwick, 2006], и теории реципрокного альтруизма [Trivers, 2006], объясняющей сотрудничество между неродственниками через ожидание ответной услуги. Однако обе модели сталкиваются с трудностями при объяснении затратных форм альтруизма, не предполагающих немедленного возврата [Brown, Brown, 2006]. Эту лауну призвана заполнить Теория селективного инвестирования (Selective Investment Theory, SIT) Brown и Brown [Brown, Brown, 2006].

Ядро SIT составляет тезис о том, что человеческие социальные связи эволюционировали не как механизм получения ресурсов от других, а как регуляторный механизм для обеспечения затратного долгосрочного инвестирования (costly long-term investment, CLI) — поведения, выгодного реципиенту, дорогого для актора и не предполагающего эквивалентного возврата [Brown, Brown, 2006]. Социальная связь, по определению Brown и Brown, — «динамический мнемический комплекс с когнитивными, аффективными и нейрогормональными характеристиками», минимизирующий мотивационный конфликт между интересами Я и Другого. Ключевое условие активации — взаимозависимость репродуктивного успеха (*fitness interdependence*): степень, в которой шансы двух или более индивидов на репликацию генов влияют друг на друга [Aktipis et al., 2018]. *Fitness interdependence* может возникать через генетическое родство, репродуктивные альянсы или ситуации общей зависимости от выживания (например, у солдат) [Aktipis et al., 2018; Brown, Brown, 2006]. Нейробиологическим субстратом выступает окситоцинергическая система [Algoe, Kurtz, Grewen, 2017; Bosch, Young, 2017; Burenkova et al., 2023; Lieberwirth, Wang, 2014].

Хотя оригинальная SIT фокусировалась на близких диадических отношениях, последующие работы показали применимость *fitness interdependence* к более широким конфигурациям. Aktipis et al. [Aktipis et al., 2018] предложили рассматривать её как унифицирующую рамку, применимую к группам разного масштаба, и показали, что *fitness interdependence* может формироваться институционально — через военные подразделения, культурные практики разделения риска (osotua у масаи), длительные альянсы. Описаны психологические механизмы переноса кооперативных эффектов на неродственников: использование родственных терминов [Cronk et al., 2018], идентитарное слияние (identity fusion) в группах с общим травматическим опытом [Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018], парохальная кооперация в межгрупповом конфликте [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014]. Эти расширения принципиально важны: они открывают применение теории к организационным и командным сеттингам, где сотрудники зависят друг от друга в достижении общих целей, ресурсов и репутационных исходов, не

разделяя ни генов, ни прямой репродуктивной перспективы.

Цель настоящей работы — провести концептуальный обзор применений SIT и fitness interdependence в исследованиях группового и организационного поведения и сформулировать направления её теоретического расширения. Концептуальный обзор по фреймворку Torraco [Torraco, 2005; Torraco, 2016] и Whitemore и Knafl [Whitemore, Knafl, 2005] выбран как методологически адекватный жанр для теоретической интеграции разнородной междисциплинарной литературы; в отличие от систематического обзора, он не требует исчерпывающего охвата и не сопровождается PRISMA-flow-диаграммой, но требует прозрачности принципов отбора и репрезентативности корпуса.

Работа направлена на ответ на пять синтезирующих вопросов: RQ1 — в каких контекстах применялись SIT и fitness interdependence; RQ2 — как операционализировались ключевые конструкторы теории; RQ3 — какие методологические подходы использовались; RQ4 — какие медиаторы и модераторы идентифицированы; RQ5 — какие концептуальные и эмпирические пробелы остаются. Теоретический подвопрос RQ6 касается модификаций SIT, необходимых для её применимости к организационному контексту, где взаимозависимость носит не репродуктивный, а функциональный характер — денежный, ресурсный, целевой, репутационный или регуляторный.

Метод

Корпус сформирован путём целенаправленного экспертного отбора по четырём принципам: (1) тематическая релевантность (работы, эксплицитно использующие SIT, fitness interdependence или их функциональные эквиваленты); (2) теоретическая полнота (классические эволюционно-биологические, нейробиологические работы, исследования сотрудничества в групповом и межгрупповом контексте); (3) критическая перспектива (работы по альтернативным объяснениям — SET, OCB, просоциальная мотивация, идентификация); (4) методологическое разнообразие (теоретические, концептуальные, эмпирические исследования). Включались рецензируемые статьи, главы сборников и монографии в авторитетных академических издательствах; одна нерецензируемая работа [Pleasant, 2021] включена в виде исключения по соображениям прямой релевантности и отсутствию опубликованных эквивалентов. Финальный корпус составил N = 51 работу, опубликованную в 1987–2025 гг.

Каждый источник проанализирован по девяти параметрам: библиографические данные, дисциплинарная принадлежность, тип работы (теоретическая / эмпирическая / обзорная), использование SIT-конструкторов, методологический дизайн, выборка, ключевые результаты, теоретический вклад, релевантность исследовательским вопросам. Тематический синтез проведён в три этапа по Whitemore и Knafl [Whitemore, Knafl, 2005]: дескриптивная организация корпуса, тематическое картирование по пяти RQ, концептуальная интеграция с формулированием теоретического расширения.

Обзор имеет несколько методологических ограничений. Концептуальный жанр не предполагает исчерпывающего поиска и оценки качества каждого источника. Работа выполнена единственным исследователем без двойного независимого скрининга; компенсаторной мерой выступила двукратная проверка корпуса с интервалом во времени. Корпус ограничен англо- и русскоязычными публикациями.

Тематический синтез корпуса

Характеристики корпуса и методологический ландшафт

Корпус демонстрирует выраженный рост публикационной активности по теме: до 2009 г. — лишь 3 работы (5,9%), в 2010–2019 гг. — 19 работ (37,3%), в 2020–2025 гг. — 29 работ (56,9%). Дисциплинарная структура корпуса отражает междисциплинарную природу темы: организационное поведение и менеджмент составляют 16 работ (31,4%), эволюционная биология и эволюционная психология — 13 (25,5%), социальная психология — 11 (21,6%), нейробиология — 7 (13,7%), смежные дисциплины (антропология, культурная психология) — 4 (7,8%).

Методологический ландшафт характеризуется доминированием концептуально-теоретических работ. Концептуально-теоретические работы составляют 18 источников (35,3%) и включают формулировку оригинальной SIT [Brown, Brown, 2006], её расширения [Aktipis et al., 2018; Syme, Balliet, 2024], концептуальные модели сотрудничества в группах [Li, Kirkman, Porter, 2014; Yong, Park, Spitzmuller, 2020], работы по идентитарному слиянию [Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018]. Обзоры и мета-аналитические работы — 19 (37,3%), наиболее многочисленная категория; среди них семь мета-анализов [Ahmad et al., 2023; Burenkova et al., 2023; LePine, Erez, Johnson, 2002; Liao et al., 2022; Organ, Ryan, 1995; Sidorenkov, Borokhovskii, Vorontsov, 2022; Zhang, Takahashi, Rezwan, 2025]. Эмпирические количественные исследования представлены 12 работами (23,5%), включая лабораторные эксперименты [Balliet, Ferris, 2012; Insko, Wildschut, Cohen, 2013; Pleasant, 2021] и полевые организационные опросы [Chan, Mak, 2013; Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Hirst et al., 2015; Nelissen et al., 2016; Puffer, 1987; Sloan, Newhouse, Thompson, 2013; Zou, Ingram, 2012]. Две работы (3,9%) представляют формальные эволюционные модели [Colnaghi et al., 2023; Fletcher, Zwick, 2006]. Это распределение демонстрирует методологическую асимметрию: концептуальные и обзорные работы существенно преобладают над оригинальными эмпирическими исследованиями на организационных выборках, что ограничивает прямую проверяемость теории в этом контексте.

Контексты применения SIT (RQ1)

Картирование корпуса выявляет шесть основных контекстных кластеров применения SIT. Военно-боевые коалиции составляют исходный и наиболее освещённый контекст: уже Brown и Brown [Brown, Brown, 2006] использовали пример солдат как ключевую иллюстрацию; Aktipis et al. [Aktipis et al., 2018] показали, что солдаты в одном подразделении находятся в состоянии высокой *fitness interdependence*; Whitehouse [Whitehouse, 2018] сформулировал теорию экстремального самопожертвования, синтезирующую антропологические данные о связи общего травматического опыта с *identity fusion*. Рабочие команды и организационные сеттинги — второй кластер: концептуальные модели команд [Li, Kirkman, Porter, 2014; Yong, Park, Spitzmuller, 2020] опираются на принципы *fitness interdependence*, эмпирические полевые исследования включают работы в гостиничной индустрии Китая [Chan, Mak, 2013], государственном секторе Тайваня [Hirst et al., 2015] и других контекстах [Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Nelissen et al., 2016; Puffer, 1987; Raver, Ehrhart, Chadwick, 201]. Экономические и институциональные контексты [Van Den Bergh, Gowdy, 2009] рассматривают групповую селекцию рутин и институтов как механизм, концептуально аналогичный SIT-логике. Межгрупповой конфликт и парохильная кооперация [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014; Insko, Wildschut, Cohen, 2013] демонстрируют, что общая судьба (*common fate*) функционирует как аналог *fitness interdependence* на уровне групп. Антропологические контексты представлены

примерами малых обществ — системой *osotua* у масаи [Aktipis et al., 2018], кросс-культурным использованием родственных терминов для неродственников [Cronk et al., 2018]. Идентификационные процессы [Ashforth, Mael, 2024; Sidorenkov, Borokhovski, Vorontsov, 2022; Swann et al., 2012] исследуют близкие конструкты — организационную идентификацию и идентитарное слияние — без эксплицитной отсылки к SIT.

Операционализации ключевых конструктов (RQ2)

Корпус демонстрирует выраженную операционализационную асимметрию. Концепт *fitness interdependence* операционализирован четырьмя способами: концептуально-теоретическим [Aktipis et al., 2018], шкальным (*Perceived Fitness Interdependence Scale* в природоохранном контексте [Lee, Hare, Blossey, 2024]), многомерным теоретическим (четырёхмерная таксономия по знаку, взаимности, временному горизонту, числу сторон [Syme, Balliet, 2024]), формально-модельным (агент-ориентированное моделирование [Colnaghi et al., 2023]). Эмпирическая операционализация на организационных выборках практически отсутствует.

Социальные связи операционализированы в шести регистрах: нейроэндокринном (эндогенный окситоцин в плазме, моче, слюне [Algoe, Kurtz, Grewen, 2017; Burenkova et al., 2023; Olff et al., 2013]; рецепторная активность [Bosch, Young, 2017; Lieberwirth, Wang, 2014]); поведенческо-аффективном [Brown, Brown, 2006]; идентификационном (мета-анализ Sidorenkov et al. [Sidorenkov, Borokhovski, Vorontsov, 2022] на 149 эффектах выделил шесть уровней идентификации; командная идентификация [Chan, Mak, 2013; Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014]); идентитарно-фьюжн [Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018]; социально-поддерживающем (*workplace social ties* и *perceived coworker support* на выборке 2 500 госслужащих [Sloan, Newhouse, Thompson, 2013]); сетевом (*network closure* vs. *structural holes* на выборке 318 менеджеров [Zou, Ingram, 2012]). Дополнительно — стили привязанности [Pietromonaco, Uchino, Schetter, 2013; Sutton, 2018; Yip et al., 2017].

Затратное долгосрочное инвестирование (CLI) операционализировано в трёх регистрах: экстремально-самопожертвовательном (готовность к самопожертвованию, *in-group love* в IPD-MD играх [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014; Whitehouse, 2018]); организационно-поведенческом (помогающее поведение, альтруистическое ОCB через стандартизированные шкалы [LePine, Erez, Johnson, 2002; Organ, Ryan, 1995; Sidorenkov, Borokhovski, Vorontsov, 2022]; *koLePine*, Erez, Johnson, 2002; Organ, Ryan, 1995; Sidorenkov, Borokhovski, Vorontsov, 2022)туальная модель *team altruism* [Li, Kirkman, Porter, 2014]); экспериментально-поведенческом (готовность жертвовать ресурсами в условиях асимметричной выживаемости после реципрокного взаимодействия [Pleasant, 2021]; просоциальное поведение после остракизма [Balliet, Ferris, 2012]).

Медиаторы и модераторы (RQ4)

Корпус позволяет идентифицировать многоуровневую архитектуру медиации связи «взаимозависимость → помогающее поведение», организованную в пять групп. Социальные связи как центральный медиатор — базовая медиационная архитектура SIT [Aktipis et al., 2018; Brown, Brown, 2006; Syme, Balliet, 2024], в которой социальные связи минимизируют мотивационный конфликт между интересами Я и Другого. Окситоцинергическая система [Algoe, Kurtz, Grewen, 2017; Bosch, Young, 2017; Burenkova et al., 2023; Lieberwirth, Wang, 2014] выступает биохимическим коррелятом формирования связей; мета-анализ Burenkova et al. [Burenkova et al., 2023] показал высокую гетерогенность эффектов ($I^2 = 85,38\%$), указывающую на значительные модераторы — контекстуальные (*in-group/out-group*, *safe/unsafe*) и индивидуальные (пол, стиль привязанности, история травмы) [Olff et al., 2013]. Олфф и коллеги [Olff et al., 2013] предложили модель, согласно которой окситоцин не оказывает универсального

просоциального эффекта, а увеличивает чувствительность к социальной значимости стимулов: в безопасных контекстах он способствует кооперации, в небезопасных — парохизальному поведению, что подтверждается работой De Dreu, Balliet и Halevy [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014] об окситоцине как медиаторе именно парохизальной кооперации.

Identity fusion и социальная идентификация [Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018] на психологическом уровне; в организационной литературе аналогичную роль выполняет организационная и командная идентификация [Chan, Mak, 2013; Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Sidorenkov, Borokhovskii, Vorontsov, 2022]; Chan и Mak [Chan, Mak, 2013] показали, что связь командной идентификации с помогающим поведением ослабляется при высоком конкурентном целевом климате. Лидерство, доверие и self-concordance: мультиуровневое полевое исследование Hirst et al. [Hirst et al., 2015] (N = 487, 122 команды, государственный сектор Тайваня) обнаружило, что внутрикомандное доверие полностью медирует влияние аутентичного лидерства на помогающее поведение, а self-concordance медирует влияние LMX; эмерджентные командные нормы [Raver, Ehrhart, Chadwick, 2011] выступают функциональным механизмом институционализации CLI. Контекстуальные и культурно-экологические модераторы: общая судьба усиливает межгрупповую конкуренцию через рост жадности и страха [Insko, Wildschut, Cohen, 2013]; временной горизонт как индивидуально-различительный модератор [Balliet, Ferris, 2012]; relational mobility и экологическая волатильность дифференцируют типы fitness interdependence кросс-культурно [Syme, Balliet, 2024]; структурные неравенства модулируют формирование социальных связей в рабочих условиях [Sloan, Newhouse, Thompson, 2013]; структура социальных сетей выступает мультидоменным модератором [Zou, Ingram, 2012].

Идентифицированные пробелы (RQ5)

Синтез корпуса позволяет идентифицировать пять взаимосвязанных пробелов. Эмпирический пробел: из 12 эмпирических количественных работ только одна — Hirst et al. [Hirst et al., 2015] — реализует полную медиационную архитектуру, концептуально совместимую с SIT; остальные тестируют отдельные звенья. Операционализационный пробел: концепт fitness interdependence имеет лишь четыре операционализации, и только одна — шкала Lee, Hare и Blossey [Lee, Hare, Blossey, 2024] — пригодна для эмпирического использования, но разработана для природоохранного, а не организационного контекста. Концептуально-интегративный пробел: эволюционно-психологические работы по SIT и организационно-психологические работы по идентификации, ОCB и помогающему поведению развиваются параллельно с минимальной интеграцией. Контекстуально-выборочный пробел: эмпирические работы доминируют западными и восточно-азиатскими выборками (США, Тайвань, Китай, Нидерланды); африканские, латиноамериканские, ближневосточные и постсоветские выборки отсутствуют, как и исследования цифровых/виртуальных команд. Методологически-интегративный пробел: концептуальные работы (35,3%) и обзоры (37,3%) доминируют над эмпирикой (23,5%); экспериментальные дизайны, манипулирующие fitness interdependence в организационных условиях, практически отсутствуют. Эти пробелы взаимосвязаны и требуют интегративного теоретического расширения SIT, формулируемого в разделе 5.

Обсуждение

Основные паттерны применения SIT

Синтез корпуса выявляет четыре устойчивых паттерна. Расширение от диад к группам:

исходно диадическая формулировка SIT [Brown, Brown, 2006] систематически расширяется на групповые и институциональные конфигурации в работах Aktipis et al. [Aktipis et al., 2018], De Dreu, Balliet и Halevy [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014], Whitehouse [Whitehouse, 2018], Syme и Balliet [Syme, Balliet, 2024]; это расширение теоретически обосновано через fitness interdependence как унифицирующую рамку, но создаёт концептуальное напряжение, рассматриваемое в подразделе 4.2.

Дисциплинарная специализация операционализаций: разные дисциплины устойчиво концентрируются на разных уровнях анализа одного и того же фундаментального механизма — нейробиология на окситоцинергической системе [Algoe, Kurtz, Grewen, 2017; Bosch, Young, 2017; Burenkova et al., 2023; Lieberwirth, Wang, 2014; Olf et al., 2013], социальная психология на идентичности и идентитарном слиянии [Reese, Whitehouse, 2021; Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018], организационная психология на межличностных и групповых конструктах (лидерство, доверие, обмен) [Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Hirst et al., 2015; Sidorenkov, Borokhovskii, Vorontsov, 2022]. Эта специализация объясняет дисциплинарную фрагментацию поля и одновременно открывает путь к мультиуровневой интегративной модели.

Смещение от репродуктивного к функциональному: в исходной SIT [Brown, Brown, 2006] fitness понимается в строгом биологическом смысле — как репродуктивный успех. В организационных применениях fitness фактически замещён функциональными исходами, не связанными напрямую с репродукцией: общая судьба [Insko, Wildschut, Cohen, 2013], организационная идентификация [Sidorenkov, Borokhovskii, Vorontsov, 2022], командное доверие и LMX [Hirst et al., 2015], сетевое закрытие [Zou, Ingram, 2012], воспринимаемая коллегиальная поддержка [Sloan, Newhouse, Thompson, 2013]. Это эмпирическое смещение формирует основание для теоретического переформулирования SIT.

Контекстно-чувствительность механизмов: эмпирическая литература устойчиво демонстрирует, что социальные связи и связанные механизмы не работают универсально. Высокая гетерогенность мета-анализа окситоцина ($I^2 = 85,38\%$ [Burenkova et al., 2023]), модераторы [Olf et al., 2013], ослабление связи командной идентификации с помогающим поведением при конкурентном климате [Chan, Mak, 2013], расовые неравенства в формировании связей в рабочих условиях [Sloan, Newhouse, Thompson, 2013] — все эти результаты показывают, что применение SIT к организациям не может быть линейной экстраполяцией.

Концептуальные несоответствия между оригинальной теорией и её применениями

Идентифицированные паттерны указывают на три глубинных концептуальных несоответствия между оригинальной SIT и её организационными применениями. Несоответствие в природе fitness — наиболее фундаментальное: в исходной формулировке [Brown, Brown, 2006] fitness понимается как репродуктивный успех, а в организационных применениях фактически замещён функциональными исходами (карьерным успехом, материальным благополучием, репутационной позицией), которые в современных индустриализированных обществах могут систематически расходиться с репродуктивным успехом. Это онтологический сдвиг, требующий эксплицитной концептуальной экспликации.

Несоответствие в характере социальных связей: Brown и Brown [Brown, Brown, 2006] определяют связи как эмоционально-аффективный «динамический мнемический комплекс с нейроэндокринным субстратом»; организационные применения расширяют конструкт до частично инструментально-рациональных конструктов — LMX [Hirst et al., 2015], TMX [Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014], network closure [Zou, Ingram, 2012], task interdependence. Эти

конструкты могут существовать в относительно «холодной», рациональной форме без значимой эмоциональной активации, что поднимает вопрос: являются ли «инструментальные» социальные связи функциональным аналогом «аффективных» связей SIT?

Несоответствие в долгосрочности: сама формулировка теории — *costly long-term investment* — содержит привязку к долгосрочности; в исходных иллюстрациях [Brown, Brown, 2006] связи характеризуются годами или десятилетиями совместного существования. Современный организационный контекст характеризуется существенно более краткосрочными паттернами: частой сменой работодателей, проектными командами, виртуальными форматами, высокой текучестью. Это противоречит темпоральной предпосылке SIT и поднимает вопрос о применимости теории к таким условиям, что согласуется с обсуждением «новых» рабочих отношений [Chernyak-Hai, Rabenu, 2018]. Три идентифицированных несоответствия — онтологическое, феноменологическое, темпоральное — означают, что прямой перенос SIT в организационный контекст методологически некорректен и требует эксплицитной концептуальной экспликации.

Ограничения обзора

Концептуальный жанр обзора не предполагает исчерпывающего систематического поиска во множественных базах данных, PRISMA-flow-диаграммы и формальной оценки качества каждого источника; ограничение признаётся как методологическое свойство выбранного жанра [Torraco, 2016; Whitemore, Knafl, 2005] и компенсируется эксплицитной формулировкой критериев включения и систематической процедурой анализа. Корпус ограничен англо- и русскоязычными публикациями, что исключает работы на других языках; дополнительно — выборки в эмпирической части доминируют западными и восточно-азиатскими контекстами. Работа выполнена единственным исследователем без двойного независимого скрининга; компенсаторной мерой выступила двукратная проверка корпуса. Включение нерцензируемой работы [Pleasant, 2021] обосновано её прямой релевантностью при отсутствии опубликованных эквивалентов; её роль в синтезе ограничена иллюстрацией концептуального тезиса.

Теоретические импликации и направления будущих исследований

Обнаруженный эмпирический паттерн смещения от репродуктивного к функциональному пониманию взаимозависимости и три концептуальных несоответствия SIT с её организационными применениями требуют эксплицитного теоретического переформулирования. Ниже сформулированы три взаимосвязанных концептуальных артефакта — таксономия типов организационной взаимозависимости, тезис о замещаемости и исследовательская программа из семи проверяемых пропозиций.

Таксономия типов организационной взаимозависимости. Предлагается пятикомпонентная таксономия функциональных эквивалентов репродуктивной взаимозависимости: (1) денежная — коллективные системы премирования, разделяемые бонусы [Bolino, Grant, 2016; Puffer, 1987]; (2) ресурсная — зависимость от разделяемых физических и человеческих ресурсов, оборудования, информации [Farmer, Van Dyne, Kamdar, 2014; Raver, Ehrhart, Chadwick, 2011; Zou, Ingram, 2012]; (3) целевая — разделяемость целей и общее устремление к командному успеху [Chan, Mak, 2013; Hirst et al., 2015]; (4) репутационная — связь индивидуальной репутационной позиции с действиями группы через механизмы непрямо́й реципрокности [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014]; (5) регуляторная — разделяемые санкции, регуляторные требования, общие угрозы [Insko, Wildschut, Cohen, 2013]. Эта таксономия заменяет буквально-репродуктивное определение *fitness interdependence* функциональным.

Тезис о замещаемости (substitutability hypothesis). Функциональные типы организационной взаимозависимости способны активировать SIT-подобную медиационную архитектуру при выполнении трёх условий: (1) достаточной интенсивности воспринимаемой взаимозависимости; (2) устойчивости связи во времени; (3) активации проксимальных психологических механизмов — идентификации, идентитарного слияния, доверия или эмоционально-аффективных связей. Концептуальные основания тезиса заложены в работах по identity fusion [Swann et al., 2012; Whitehouse, 2018], организационной идентификации [Ashforth, Mael, 2024; Sidorenkov, Borokhovskii, Vorontsov, 2022], attachment at work [Yip et al., 2017]. Эмпирически тезис поддерживается экспериментальным результатом Pleasant [Pleasant, 2021] о том, что реципрокность создаёт fitness interdependence, и полевым исследованием Hirst et al. [Hirst et al., 2015], реализующим полную SIT-подобную медиационную архитектуру в организационных условиях. Тезис является проверяемой гипотезой, а не установленным фактом; его эмпирическая проверка составляет приоритетную задачу будущих исследований.

Семь проверяемых пропозиций для будущих исследований:

- П1 (базовая медиация): функциональная взаимозависимость → социальные связи → затратное помогающее поведение в организациях.

- П2 (множественные медиаторы): медиация осуществляется через организационную идентификацию, командное идентитарное слияние, доверие, аффективные связи или их комбинации.

- П3 (дифференциальная эффективность типов): денежная и репутационная взаимозависимости предположительно проявляют более сильный эффект на устойчивые социальные связи; регуляторная может активировать парохизм без сопутствующей просоциальности.

- П4 (контекстуальные модераторы): кооперативный целевой климат усиливает связь, конкурентный ослабляет [Chan, Mak, 2013]; индивиды с краткосрочной временной ориентацией демонстрируют ослабленные SIT-механизмы [Balliet, Ferris, 2012].

- П5 (парохизальный эффект): активация функциональной взаимозависимости внутри команды может одновременно усиливать внутрикомандную кооперацию и межкомандную конкуренцию в той же организации [De Dreu, Balliet, Halevy, 2014; Olff et al., 2013].

- П6 (темпоральные требования): в организационных контекстах с высокой текучестью кадров, проектной формой работы и виртуальными форматами эффект функциональной взаимозависимости ослаблен.

- П7 (кросс-культурная вариативность): эффективность типов взаимозависимости варьирует кросс-культурно в зависимости от relational mobility, плотности кооперативных институтов и экологической волатильности [Syme, Balliet, 2024].

Концептуальные ограничения и альтернативные объяснения. Предложенная рамка позиционируется не как исчерпывающее объяснение помогающего поведения, а как один из дополняющих уровней объяснения, сосуществующий с тремя альтернативными моделями. Диспозиционные модели [Liao et al., 2022; Organ, Ryan, 1995] показывают, что существенная часть вариативности ОСВ объясняется добросовестностью и просоциальной мотивацией, действующими независимо от структурной взаимозависимости. Привязанностные модели [Pietromonaco, Uchino, Schetter, 2013; Sutton, 2018; Yip et al., 2017] демонстрируют, что надёжно привязанные индивиды систематически проявляют более высокий caregiving behavior независимо от структурных характеристик взаимодействия. Ценностно-смысловые мотивы [Bolino, Grant, 2016] — prosocial impact как переживание положительной разницы в жизни других — выступают самостоятельным мотиватором, концептуально расходящимся с SIT-

логикой функциональной зависимости. Темпоральные ограничения и доминирование западных выборов (см. П6 и П7) дополнительно очерчивают границы применимости рамки.

Заключение

Концептуальный синтез литературы по применению Теории селективного инвестирования в групповом и организационном контексте выявил три структурные особенности поля: операционализационную асимметрию (четыре операционализации fitness interdependence против шести регистров операционализации социальных связей), методологическую асимметрию (доминирование концептуальных и обзорных работ над оригинальной эмпирикой на организационных выборках) и многоуровневую архитектуру медиации (от молекулярно-нейроэндокринного до культурно-экологического уровней). Эмпирически наблюдаемое смещение от репродуктивного к функциональному пониманию взаимозависимости формирует основание для теоретического переформулирования теории.

Главный теоретический вклад работы заключается в формализации трёх взаимосвязанных артефактов: пятикомпонентной таксономии типов организационной взаимозависимости (денежная, ресурсная, целевая, репутационная, регуляторная), тезиса о замещаемости (substitutability hypothesis) и исследовательской программы из семи проверяемых пропозиций. Предложенная рамка позиционируется как один из дополняющих уровней объяснения помогающего поведения в организациях, сосуществующий с диспозиционными, привязанностно-ориентированными и ценностно-смысловыми моделями. Эмпирическая проверка пропозиций через мультиуровневые полевые исследования на организационных выборках, концептуальная интеграция с альтернативными теоретическими рамками и кросс-культурное расширение составляют приоритетные направления будущей работы — задачи, требующей долгосрочной коллаборации между эволюционно-психологической, организационно-психологической и социальной исследовательскими традициями.

Библиография

1. Ahmad R. и др. Social exchange theory: Systematic review and future directions // *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 13. Art. 1015921.
2. Aktipis A. и др. Understanding cooperation through fitness interdependence // *Nature Human Behaviour*. 2018. Vol. 7, № 2. P. 429-431.
3. Algoe S.B., Kurtz L.E., Grewen K. Oxytocin and social bonds: The role of oxytocin in perceptions of romantic partners' bonding behavior // *Psychological Science*. 2017. Vol. 12, № 28. P. 1763-1772.
4. Ashforth B.E., Mael F.A. Back to the future: What we'd change in «Social Identity Theory and the Organization» (Academy of Management Review, 1989, 14, 20-39) // *Journal of Management Inquiry*. 2024. Vol. 33, № 4. P. 329-335.
5. Balliet D., Ferris D.L. Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2012. Vol. 120, № 2. P. 298-308.
6. Bolino M.C., Grant A.M. The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on Other-Oriented Motives, Behavior, and Impact in Organizations // *Academy of Management Annals*. 2016. Vol. 10, № 1. P. 599-670.
7. Bosch O.J., Young L.J. Oxytocin and social relationships: From attachment to bond disruption // *Current Topics in Behavioral Neurosciences*. 2017. Vol. 35. P. 97-117.
8. Breed M.D. Kin and nestmate recognition: the influence of W.D. Hamilton on 50 years of research // *Animal Behaviour*. 2014. Vol. 92. P. 271-279.
9. Brown S.L., Brown R.M. TARGET ARTICLE: Selective Investment Theory: Recasting the functional significance of close relationships // *Psychological Inquiry*. 2006. Vol. 17, № 1. P. 1-29.
10. Burenkova O.V. и др. Endogenous oxytocin and human social interactions: A systematic review and meta-analysis // *Psychological Bulletin*. 2023. Vol. 149, № 9-10. P. 549-579.

11. Chan S.C.H., Mak W.-M. Team identification and interpersonal helping behavior in work teams: A hotel industry study // *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 2013. Vol. 13, № 1. P. 17-33.
12. Chernyak-Hai L., Rabenu E. The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? // *Industrial and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 11, № 3. P. 456-481.
13. Colnaghi M. и др. Adaptations to infer fitness interdependence promote the evolution of cooperation // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2023. Vol. 120, № 50. e2312242120.
14. Cronk L. и др. Kin terms and fitness interdependence // *Evolution and Human Behavior*. 2018. Vol. 40, № 3. P. 281-291.
15. De Dreu C.K.W., Balliet D., Halevy N. Parochial cooperation in Humans: Forms and Functions of Self-Sacrifice in Intergroup Conflict. 2014. P. 1-47.
16. Farmer S.M., Van Dyne L., Kamdar D. The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB // *Journal of Applied Psychology*. 2014. Vol. 100, № 2. P. 583-595.
17. Fletcher J.A., Zwick M. Unifying the theories of inclusive fitness and reciprocal altruism // *The American Naturalist*. 2006. Vol. 168, № 2. P. 252-262.
18. Hirst G. и др. A multi-level investigation of authentic leadership as an antecedent of helping behavior // *Journal of Business Ethics*. 2015. Vol. 139, № 3. P. 485-499.
19. Insko C.A., Wildschut T., Cohen T.R. Interindividual-intergroup discontinuity in the prisoner's dilemma game: How common fate, proximity, and similarity affect intergroup competition // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2013. Vol. 120, № 2. P. 168-180.
20. Lee K., Hare D., Blossey B. Measuring perceived fitness interdependence between humans and non-humans // *Evolutionary Human Sciences*. 2024. Vol. 6. e16.
21. LePine J.A., Erez A., Johnson D.E. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, № 1. P. 52-65.
22. Li N., Kirkman B.L., Porter C.O.L.H. Toward a model of work team altruism // *Academy of Management Review*. 2014. Vol. 39, № 4. P. 541-565.
23. Liao H. и др. Feeling good, doing good, and getting ahead: A meta-analytic investigation of the outcomes of prosocial motivation at work // *Psychological Bulletin*. 2022. Vol. 148, № 3-4. P. 158-198.
24. Liaquat M., Mehmood K. Organization Citizenship Behavior: Notion of Social Exchange Theory // *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 2017. Vol. 3, № 2. P. 209-216.
25. Lieberwirth C., Wang Z. Social bonding: regulation by neuropeptides // *Frontiers in Neuroscience*. 2014. Vol. 8. Art. 171.
26. Nelissen P.T.J.H. и др. Lending a helping hand at work: a multilevel investigation of prosocial motivation, inclusive climate and inclusive behavior // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2016. Vol. 27, № 3. P. 467-476.
27. Ng K.Y., Van Dyne L. Antecedents and performance consequences of helping behavior in work groups // *Group & Organization Management*. 2005. Vol. 30, № 5. P. 514-540.
28. Olff M. и др. The role of oxytocin in social bonding, stress regulation and mental health: An update on the moderating effects of context and interindividual differences // *Psychoneuroendocrinology*. 2013. Vol. 38, № 9. P. 1883-1894.
29. Organ D.W., Ryan K. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior // *Personnel Psychology*. 1995. Vol. 48, № 4. P. 775-802.
30. Pietromonaco P.R., Uchino B., Schetter C.D. Close relationship processes and health: Implications of attachment theory for health and disease // *Health Psychology*. 2013. Vol. 32, № 5. P. 499-513.
31. Pleasant A. Reciprocity Creates Fitness Interdependence // *Thesis in the University of Guelph*. 2021.
32. Podsakoff N.P. и др. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2009. Vol. 94, № 1. P. 122-141.
33. Puffer S.M. Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople // *Journal of Applied Psychology*. 1987. Vol. 72, № 4. P. 615-621.
34. Raver J.L., Ehrhart M.G., Chadwick I.C. The emergence of team helping norms: Foundations within members' attributes and behavior // *Journal of Organizational Behavior*. 2011. Vol. 33, № 5. P. 616-637.
35. Reese E., Whitehouse H. The development of identity fusion // *Perspectives on Psychological Science*. 2021. Vol. 16, № 6. P. 1398-1411.
36. Sidorenkov A.V., Borokhovskiy E.F., Vorontsov D.V. Associations of employees' identification and citizenship behavior in organization: a systematic review and a meta-analysis // *Management Review Quarterly*. 2022. Vol. 73, № 2. P. 695-729.
37. Sloan M.M., Newhouse R.J.E., Thompson A.B. Counting on coworkers // *Social Psychology Quarterly*. 2013. Vol. 76, № 4. P. 343-372.
38. Sutton T.E. Review of Attachment Theory: familial predictors, continuity and change, and intrapersonal and relational outcomes // *Marriage & Family Review*. 2018. Vol. 55, № 1. P. 1-22.
39. Swann W.B. и др. When group membership gets personal: A theory of identity fusion // *Psychological Review*. 2012. Vol. 119, № 3. P. 441-456.

40. Syme K., Balliet D. Psychological adaptations for fitness interdependence underlie cooperation across human ecologies // *Psychological Review*. 2024. Vol. 132, № 1. P. 107-129.
41. Tambe S., Shanker M. A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review // *International Research Journal of Business and Management – IRJBM*. 2014. Vol. 7, № 1.
42. Torraco R.J. Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples // *Human Resource Development Review*. 2005. Vol. 4, № 3. P. 356-367.
43. Torraco R.J. Writing integrative literature reviews // *Human Resource Development Review*. 2016. Vol. 15, № 4. P. 404-428.
44. Trivers R. Reciprocal altruism: 30 years later. 2006. P. 67-83.
45. Van Den Bergh J.C.J.M., Gowdy J.M. A group selection perspective on economic behavior, institutions and organizations // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2009. Vol. 72, № 1. P. 1-20.
46. Whitehouse H. Dying for the group: Towards a general theory of extreme self-sacrifice // *Behavioral and Brain Sciences*. 2018. Vol. 41. e192.
47. Whitemore R., Knafl K. The integrative review: updated methodology // *Journal of Advanced Nursing*. 2005. Vol. 52, № 5. P. 546-553.
48. Yip J. и др. Attachment theory at work: A review and directions for future research // *Journal of Organizational Behavior*. 2017. Vol. 39, № 2. P. 185-198.
49. Yong J., Park G., Spitzmuller M. From the Savannah to the Corporate Office: the evolution of teams // *Small Group Research*. 2020. Vol. 52, № 1. P. 33-67.
50. Zhang Z., Takahashi Y., Rezwani R.B. Knowledge hiding and social exchange theory: a systematic review and meta-analysis // *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 15. Art. 1516815.
51. Zou X., Ingram P. Bonds and boundaries: Network structure, organizational boundaries, and job performance // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2012. Vol. 120, № 1. P. 98-109.

Selective Investment Theory in the Organizational Context: A Conceptual Review and Directions for Theory Extension

Timofei S. Morunov

Postgraduate Student,
Moscow International Academy,
125040, 44, Leningradskiy ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Morunov@mail.ru

Abstract

Existing theories of helping behavior in organizations do not explain sustained costly behavior without expectation of return. Based on a corpus of 51 works (1987–2025), a conceptual review of applications of the Selective Investment Theory (SIT) is conducted. Operationalization and methodological asymmetries of the field, as well as a multi-level mediation architecture, are identified. A five-component taxonomy of organizational interdependence types (monetary, resource, goal, reputational, regulatory), a substitutability thesis, and a research program consisting of seven propositions are proposed.

For citation

Morunov T.S. (2026) Teoriya selektivnogo investirovaniya v organizatsionnom kontekste: kontseptual'nyy obzor i napravleniya rasshireniya teorii [Selective Investment Theory in the Organizational Context: A Conceptual Review and Directions for Theory Extension]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (4A), pp. 51-65. DOI: 10.34670/AR.2026.86.35.008

Keywords

Selective investment theory, fitness interdependence, organizational citizenship behavior, helping behavior, organizational identification, conceptual review, organizational psychology, evolutionary psychology.

References

1. Ahmad, R., et al. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1015921.
2. Aktipis, A., et al. (2018). Understanding cooperation through fitness interdependence. *Nature Human Behaviour*, 2(7), 429-431.
3. Algoe, S. B., Kurtz, L. E., & Grewen, K. (2017). Oxytocin and social bonds: The role of oxytocin in perceptions of romantic partners' bonding behavior. *Psychological Science*, 28(12), 1763-1772.
4. Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (2024). Back to the future: What we'd change in "Social Identity Theory and the Organization" (Academy of Management Review, 1989, 14, 20-39). *Journal of Management Inquiry*, 33(4), 329-335.
5. Balliet, D., & Ferris, D. L. (2012). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 298-308.
6. Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670.
7. Bosch, O. J., & Young, L. J. (2017). Oxytocin and social relationships: From attachment to bond disruption. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, 35, 97-117.
8. Breed, M. D. (2014). Kin and nestmate recognition: The influence of W. D. Hamilton on 50 years of research. *Animal Behaviour*, 92, 271-279.
9. Brown, S. L., & Brown, R. M. (2006). Target article: Selective Investment Theory: Recasting the functional significance of close relationships. *Psychological Inquiry*, 17(1), 1-29.
10. Burenkova, O. V., et al. (2023). Endogenous oxytocin and human social interactions: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 149(9-10), 549-579.
11. Chan, S. C. H., & Mak, W.-M. (2013). Team identification and interpersonal helping behavior in work teams: A hotel industry study. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(1), 17-33.
12. Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The new era workplace relationships: Is social exchange theory still relevant? *Industrial and Organizational Psychology*, 11(3), 456-481.
13. Colnaghi, M., et al. (2023). Adaptations to infer fitness interdependence promote the evolution of cooperation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(50), e2312242120.
14. Cronk, L., et al. (2018). Kin terms and fitness interdependence. *Evolution and Human Behavior*, 40(3), 281-291.
15. De Dreu, C. K. W., Balliet, D., & Halevy, N. (2014). Parochial cooperation in humans: Forms and functions of self-sacrifice in intergroup conflict. In *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 1-47).
16. Farmer, S. M., Van Dyne, L., & Kamdar, D. (2014). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 583-595.
17. Fletcher, J. A., & Zwick, M. (2006). Unifying the theories of inclusive fitness and reciprocal altruism. *The American Naturalist*, 168(2), 252-262.
18. Hirst, G., et al. (2015). A multi-level investigation of authentic leadership as an antecedent of helping behavior. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 485-499.
19. Insko, C. A., Wildschut, T., & Cohen, T. R. (2013). Interindividual-intergroup discontinuity in the prisoner's dilemma game: How common fate, proximity, and similarity affect intergroup competition. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 168-180.
20. Lee, K., Hare, D., & Blossey, B. (2024). Measuring perceived fitness interdependence between humans and non-humans. *Evolutionary Human Sciences*, 6, e16.
21. LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
22. Li, N., Kirkman, B. L., & Porter, C. O. L. H. (2014). Toward a model of work team altruism. *Academy of Management Review*, 39(4), 541-565.
23. Liao, H., et al. (2022). Feeling good, doing good, and getting ahead: A meta-analytic investigation of the outcomes of prosocial motivation at work. *Psychological Bulletin*, 148(3-4), 158-198.
24. Liaquat, M., & Mehmood, K. (2017). Organization citizenship behavior: Notion of social exchange theory. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(2), 209-216.
25. Lieberwirth, C., & Wang, Z. (2014). Social bonding: Regulation by neuropeptides. *Frontiers in Neuroscience*, 8, Article

- 171.
26. Nelissen, P. T. J. H., et al. (2016). Lending a helping hand at work: A multilevel investigation of prosocial motivation, inclusive climate and inclusive behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(3), 467-476.
27. Ng, K. Y., & Van Dyne, L. (2005). Antecedents and performance consequences of helping behavior in work groups. *Group & Organization Management*, 30(5), 514-540.
28. Olff, M., et al. (2013). The role of oxytocin in social bonding, stress regulation and mental health: An update on the moderating effects of context and interindividual differences. *Psychoneuroendocrinology*, 38(9), 1883-1894.
29. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
30. Pietromonaco, P. R., Uchino, B., & Schetter, C. D. (2013). Close relationship processes and health: Implications of attachment theory for health and disease. *Health Psychology*, 32(5), 499-513.
31. Pleasant, A. (2021). Reciprocity creates fitness interdependence [Master's thesis, University of Guelph].
32. Podsakoff, N. P., et al. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
33. Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 615-621.
34. Raver, J. L., Ehrhart, M. G., & Chadwick, I. C. (2011). The emergence of team helping norms: Foundations within members' attributes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 616-637.
35. Reese, E., & Whitehouse, H. (2021). The development of identity fusion. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1398-1411.
36. Sidorenkov, A. V., Borokhovski, E. F., & Vorontsov, D. V. (2022). Associations of employees' identification and citizenship behavior in organization: A systematic review and a meta-analysis. *Management Review Quarterly*, 73(2), 695-729.
37. Sloan, M. M., Newhouse, R. J. E., & Thompson, A. B. (2013). Counting on coworkers. *Social Psychology Quarterly*, 76(4), 343-372.
38. Sutton, T. E. (2018). Review of attachment theory: Familial predictors, continuity and change, and intrapersonal and relational outcomes. *Marriage & Family Review*, 55(1), 1-22.
39. Swann, W. B., et al. (2012). When group membership gets personal: A theory of identity fusion. *Psychological Review*, 119(3), 441-456.
40. Syme, K., & Balliet, D. (2024). Psychological adaptations for fitness interdependence underlie cooperation across human ecologies. *Psychological Review*, 132(1), 107-129.
41. Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: A literature review. *International Research Journal of Business and Management*, 7(1).
42. Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
43. Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428.
44. Trivers, R. (2006). Reciprocal altruism: 30 years later. In *Cooperation in primates and humans* (pp. 67-83).
45. Van Den Bergh, J. C. J. M., & Gowdy, J. M. (2009). A group selection perspective on economic behavior, institutions and organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(1), 1-20.
46. Whitehouse, H. (2018). Dying for the group: Towards a general theory of extreme self-sacrifice. *Behavioral and Brain Sciences*, 41, e192.
47. Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.
48. Yip, J., et al. (2017). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185-198.
49. Yong, J., Park, G., & Spitzmuller, M. (2020). From the Savannah to the corporate office: The evolution of teams. *Small Group Research*, 52(1), 33-67.
50. Zhang, Z., Takahashi, Y., & Rezwan, R. B. (2025). Knowledge hiding and social exchange theory: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1516815.
51. Zou, X., & Ingram, P. (2012). Bonds and boundaries: Network structure, organizational boundaries, and job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(1), 98-109.