

ДОВЕРИЕ И ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП

© 2016 г. А. В. Сидоренков*, И. И. Сидоренкова**, Н. Ю. Ульянова***

* Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии управления и юридической психологии Академии психологии и педагогики, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону;

e-mail: sav@micro-cosm.ru

** Кандидат психологических наук, ст. преподаватель кафедры психологии образования, там же;

e-mail: 2189561@aanet.ru

*** Преподаватель кафедры психологии управления и юридической психологии, там же;

e-mail: n.y.ulyanova@gmail.com

Изучается вклад доверия и идентичности в детерминацию групповой эффективности. В рамках развиваемой одним из авторов микрогрупповой теории рассматриваются модели доверия, идентичности, групповой эффективности, выделены уровни и виды доверия, уровни и компоненты идентичности в группе. На выборке из 37 производственных групп ($N = 331$ чел.) изучен вклад переменных доверия и идентичности в параметры воспринимаемой членами группы предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности группы и неформальных подгрупп. Использован многофакторный дизайн исследования, осуществленный с помощью метода регрессионного анализа. Установлено, что на предметно-деятельностную эффективность группы действуют микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность. В социально-психологическую эффективность группы вносят позитивный вклад групповое и межличностное доверие, групповая и межличностная идентичность. Наиболее сильный позитивный вклад в социально-психологическую эффективность неформальных подгрупп вносят микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность, межличностное доверие и межличностная идентичность. Определено, что уровни доверия и идентичности вносят комплексный вклад в воспринимаемую членами группы предметно-деятельностную и социально-психологическую эффективность группы и неформальных подгрупп; при этом отличительной особенностью является разнонаправленный вектор действия различных уровней доверия и идентичности на параметры эффективности группы.

Ключевые слова: малая группа, неформальная подгруппа, уровни и виды доверия, уровни и компоненты идентичности, предметно-деятельностная эффективность, социально-психологическая эффективность.

Групповая форма организации трудовой деятельности имеет широкое распространение в компаниях и на предприятиях экономического сектора, в гражданских учреждениях и силовых структурах. Малые группы (первичные подразделения) выступают, с одной стороны, в качестве структурных элементов организации, с другой – субъектов производственных и административных отношений. Кроме того, группы выполняют ряд функций по отношению к своим членам: являются связующим звеном между работниками и организацией, содействуют реализации их социальных потребностей и целей, обеспечивают безопасность относительно внешней среды, способствуют их профессиональному и личностному росту и др. Продуманная организация групповой

деятельности рассматривается как важный фактор повышения мотивации, удовлетворенности и производительности сотрудников, эффективности организации в целом.

В связи с этим важной является проблема эффективности самих производственных групп, в частности, социально-психологических детерминант эффективности. Так, среди социально-психологических характеристик, влияющих на групповую эффективность, за рубежом изучают сплоченность [28], нормы [16], конфликты [21], групповую действенность [30], социальную лень [29], лидерство [18] и др. В отечественной психологии исследуют такие социально-психологические факторы эффективности группы, как

психологический климат [9], межличностные отношения [14], межличностное восприятие в группе [1] и др. В концептуальном плане проблема групповой эффективности наиболее основательно была проработана в стратометрической теории. В ней были выделены критерии групповой эффективности [5], изучены связи групповой эффективности с некоторыми феноменами межличностных отношений, опосредованных совместной деятельностью [7], и эффективность группы в связи с уровнем ее развития [6]. Отдельно можно отметить работы, посвященные совместной деятельности [3] и надежности группы [8]. В подавляющем большинстве указанных исследований эффективность рассматривалась преимущественно как продуктивность, результативность групповой работы. Однако исследований роли доверия и, особенно, идентичности в эффективности первичных структурных подразделений в организации меньше по сравнению с изучением других феноменов, например, сплоченности. Вместе с тем, эти феномены отношений занимают важное место в жизнедеятельности групп.

ДОВЕРИЕ, ИДЕНТИЧНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

С начала 1990-х гг. в индустриально развитых странах стал возрастать интерес к доверию в организациях. Это обусловлено тем, что доверие воспринимается в качестве социального капитала, который оказывает влияние на эффективность деятельности организаций. А именно: доверие может облегчать обмен информацией, уменьшать затраты на контроль и управление, способствовать развитию внутри- и межорганизационных связей и др. Особое внимание уделяется доверию в группах/командах, так как оно играет важную роль в жизнедеятельности их членов; например, на основе доверия может осуществляться делегирование тем или иным членам контроля над ресурсами или власти над другими, полномочий для представления интересов группы во внешней среде [27].

Некоторые специалисты связывают доверие с эффективностью группы. Причем в одних исследованиях во внимание принимается влияние доверия как одномерного феномена на групповую эффективность, тогда как в других пытаются дифференцировать действие разных компонентов доверия на работу группы. В первом направлении исследования показали противоречивые результаты: в одних было обнаружено прямое действие доверия на эффективность группы, в других вы-

явлено косвенное влияние доверия, а в иных вовсе не установлено никакого эффекта доверия [26]. Например, Д. Кеган и Ф. Рубенштейн, проводя естественный квазиэксперимент на девяти группах из трех организаций, установили, что чем больше члены группы доверяют друг другу, с которыми взаимодействуют во время работы, тем более эффективной будет группа в достижении своей цели [25]. Судя по результатам исследования 112 команд из учреждений социального обслуживания, проведенного А. Коста и др., доверие положительно связано с воспринятым членами группы выполнением задачи, удовлетворенностью командой и обязательствами в отношениях [20]. В свою очередь, К. Диркс пришел к заключению, что доверие оказывает не прямое, а опосредованное влияние на работу группы [22]. Проведенный им эксперимент на сорока двух группах, каждая из которых включала трех студентов, показал, что межличностное доверие опосредует связь между мотивацией и эффективностью работы группы, между мотивацией и групповыми процессами (координацией, направлением усилия). Б. Оберт и Б. Келсей изучали особенности проявления доверия в виртуальных проектных командах (команды были сформированы из студентов двух университетов, расположенных в разных городах Канады), а также связь доверия с работой команд [17]. Полученные результаты не подтвердили гипотезу, что уровень доверия среди местных и отдаленных товарищей по команде положительно связан с эффективной работой. Можно предположить, что противоречивые результаты изучения влияния доверия на работу группы обусловлены разнообразием, с одной стороны, понимания доверия и используемого инструментария его измерения, а с другой, – параметров и способов оценки работы группы. Второе направление, связанное с изучением влияния компонентов доверия (например, когнитивного и эмоционального) на работу группы, развивается слабее. Так, С. Вебер провела эксперимент, в котором специально созданные студенческие команды работали в течение учебного семестра над проектом [33]. Результаты показали, что когнитивное доверие незначительно связано с эффективностью работы команды, а эмоциональное доверие статистически значимо и положительно связано с командной эффективностью.

Исследований, посвященных связи идентичности с групповой эффективностью, заметно меньше. Более того, во внимание чаще принимается не групповая или межличностная, а организационная идентичность (идентификация). Так, в мета-анализе исследований, проведенных за 20 лет, было

установлено, что организационная идентичность связана с широким диапазоном относящихся к работе установок, интенций и способов поведения, а также демографических и контекстных переменных [31]. Вместе с тем автор этой работы обращает внимание на то, что корреляции в разных исследованиях были достаточно разнородны и что многие исследования не дают четкого представления о причинно-следственных связях. В редких исследованиях, преимущественно теоретических, вопрос о связи идентичности с работой группы рассматривается не прямо, а, скорее, косвенно, например, в контексте мотивации. Так, Н. Эллемерс и др. формулируют ряд теоретических положений, например: а) коллективы могут быть активными в работе над общими задачами, когда обстоятельства, в которых они работают, увеличивают отчетливость их общей идентичности и препятствуют тому, чтобы они фокусировались на межличностных различиях; б) люди сохраняют свои усилия, работая на коллектив, когда они воспринимают улучшение коллективной работы как реальную перспективу или будут обеспокоены возможностью ухудшения положения коллектива [23]. Эти постулаты основаны на некоторых установленных в тех или иных исследованиях фактах. В частности, было замечено, что в группах с высокой групповой идентичностью члены были мотивированы на работу “от имени” группы или организации, что, в свою очередь, приводило к снижению эффекта социальной лености [24].

Таким образом, можно высказать некоторые соображения относительно исследования проблемы связи доверия и идентичности с эффективностью группы. Во-первых, количество исследований роли доверия и, особенно, идентичности в групповой эффективности значительно меньше по сравнению с изучением роли других социально-психологических переменных, например, групповой сплоченности, конфликтов в группе. Во-вторых, внимание исследователей фокусируется, как правило, на связи доверия, идентичности с предметно-деятельностной эффективностью (теми или иными параметрами выполнения работы, результатами работы), и редко учитывается связь этих феноменов с социально-психологической эффективностью группы. В-третьих, практически отсутствуют комплексные исследования, в которых бы одновременно изучался вклад разных уровней и видов доверия, уровней и компонентов идентичности в эффективность группы. В частности, обычно рассматривается влияние межличностного доверия в группе или доверия индивидов к группе, идентичность членов с группой на коллективную работу. За рамками исследователь-

ского поля остается действие межличностного доверия в неформальной подгруппе и доверия индивидов к подгруппе, межличностной идентичности в подгруппе и идентичности членов с подгруппой на эффективность подгруппы. В-четвертых, не изучаются взаимосвязи элементов доверия и идентичности в плане их влияния на эффективность группы и подгруппы.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ РАМКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Концептуальной основой нашего исследования выступила микрогрупповая теория, а более конкретно – развиваемые в ее рамках модели доверия и идентичности в группе, модель групповой эффективности [10, 12, 13]. Так, модель проявления доверия в малой группе включает два измерения: уровни и виды доверия. К уровням относятся: межличностное доверие, микрогрупповое доверие (доверие индивидов к неформальной подгруппе и доверие подгруппы к отдельным индивидам), групповое доверие (доверие индивидов к группе и группы к отдельным индивидам), доверие между неформальными подгруппами в группе, доверие между неформальной подгруппой и группой. Видами проявления доверия являются: а) деятельностно-совладающее доверие: основывается на позитивной-негативной оценке инструментальных знаний и навыков другого (индивида, подгруппы, группы) и представляет собой убежденность в его способности эффективно выполнять деятельность или делать вклад в общую работу, а также готовность к сотрудничеству с ним; б) информационно-инфлюативное доверие: основывается на позитивной-негативной оценке индивидами позиции другого и представляет собой убежденность в правильности его мнения, а также готовность принимать информацию и влияние от него; в) конфиденциально-охранительное доверие: основывается на позитивной-негативной оценке индивидами морально-нравственного облика другого и представляет собой убежденность в его порядочности, а также готовность открываться ему и полагаться на него на фоне ощущения личной безопасности. Два измерения доверия интегрированы друг с другом, так что каждый уровень доверия выражается в трех видах.

Модель проявления идентичности индивидов в группе также включает два измерения: уровни и компоненты идентичности. Уровни проявления идентичности – это межличностная идентичность, микрогрупповая идентичность (идентич-

ность индивидов с неформальной подгруппой в группе) и групповая идентичность (идентичность индивидов с группой). Компоненты идентичности в группе: а) когнитивный: ощущение субъектом своей сопричастности значимому другому (индивиду, подгруппе, группе) и интегративной связи с ним, восприятие себя и других в соответствии с характеристиками значимого другого; б) аффективный: переживание субъектом связи с другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия другому и событий, происходящих с ним; в) поведенческий: относительно устойчивое воспроизведение субъектом в своих действиях и поступках значимых характеристик другого, а также поведение в соответствии с его ожиданиями. Все три компонента представлены на каждом уровне проявления идентичности – межличностной, микрогрупповой и групповой.

Модель групповой эффективности включает связанные между собой аспекты (потенциальная и реальная) и виды (предметно-деятельностная и социально-психологическая) эффективности. Потенциальная эффективность – совокупность возможностей (внутренних условий) группы/подгруппы, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обуславливают реальную групповую эффективность. Реальная эффективность – достижение группой / подгруппой заданного извне или изнутри уровня выполнения основной целевой функции или конкретных задач (предметно-деятельностная эффективность) или активности в общении, непосредственном или опосредованном совместной работой (социально-психологическая эффективность). Каждый аспект по тому или иному виду эффективности включает набор определенных переменных. Так, реальная предметно-деятельностная (в частности, производственно-экономическая) эффективность может иметь объективные (например, количество произведенной работы, качество выполненной работы, соотношение результата и затрат) и субъективные (экспертная оценка результативности решения задач, выполнения проекта и т.п., в том числе в трудных условиях) показатели. Реальная социально-психологическая эффективность включает три параметра: удовлетворенность членов группой (подгруппой) и результатами ее деятельности, психологический комфорт членов в группе (подгруппе) и содействие группы (подгруппы) личностному и профессиональному развитию своих членов.

Цель исследования: изучить взаимосвязь феноменов отношений (доверия и идентичности) малой группы и неформальной подгруппы в группе с воспринимаемой членами реальной предметно-

деятельностной и социально-психологической эффективностью группы и подгруппы.

Гипотезы исследования:

1) На параметры предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности группы и подгруппы действуют по отдельности разные переменные как доверия (уровни и виды), так и идентичности (уровни и компоненты). Причем более сильный и позитивный вклад в параметры эффективности группы делают групповое доверие (по тем или иным видам) и групповая идентичность (по тем или иным компонентам), а в параметры эффективности неформальной подгруппы – микрогрупповое доверие (по тем или иным видам) и микрогрупповая идентичность (по тем или иным компонентам).

2) На параметры социально-психологической эффективности группы и подгруппы влияют определенные сочетания переменных как доверия, так и идентичности. Основной их особенностью является разнонаправленный характер детерминации разных уровней как одного, так и другого феномена. А именно: параметры эффективности группы обусловлены одновременно положительным вкладом группового доверия (групповой идентичности) и отрицательным вкладом микрогруппового доверия (микрогрупповой идентичности), а параметры эффективности неформальной подгруппы – одновременно положительным действием микрогруппового доверия (микрогрупповой идентичности) и отрицательным действием группового доверия (групповой идентичности).

3) Восприятие членами эффективности группы и подгруппы зависит не только от переменных доверия или идентичности, но и от определенного сочетания переменных этих двух феноменов вместе взятых. Главной их особенностью является разный вектор вклада различных уровней доверия и идентичности.

МЕТОДИКА

Участники исследования. В исследовании приняли участие 37 первичных производственных групп в организациях различного профиля деятельности или коллективов малочисленных фирм. Были изучены группы, занятые в сфере государственного администрирования, образования, сервиса, продаж, рекламы, производства и банковской сферы. Общее число респондентов составило 331 человек; количество членов в группе варьировалось от 6 до 17 (среднее число – 9.9) человек. Выборка включала в себя 51.7% женщин и 48.3% мужчин в возрасте от 19 до 62 лет

($M = 37.9$, $Med = 36$). Все группы были организационно и психологически сформированы.

Методический инструментарий. Определение неформальных подгрупп в малых группах осуществлялось с помощью специального формализованного алгоритма [2].

Для исследования феноменов отношений в группах и подгруппах применялись следующие тест-опросники: 1) опросник межличностного доверия в группе и подгруппах, включающий три субшкалы для оценки таких видов межличностного доверия, как конфиденциально-охранительное (КОД-М), информационно-инфлюативное (ИИД-М) и деятельностно-совладающее (ДСД-М); 2) опросник группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппе, который также содержит три субшкалы, но для изучения трех видов доверия индивидов к группе и подгруппе (КОД-Г/КОД-МГ, ИИД-Г/ИИД-МГ, ДСД-Г/ДСД-МГ); 3) опросник межличностной идентичности в группе и подгруппах, включающий три субшкалы для изучения компонентов межличностной идентичности: когнитивного (ИК-М), аффективного (ИА-М) и поведенческого (ИП-М); 4) опросник микрогрупповой и групповой идентичности, состоящий из трех субшкал для оценки трех компонентов идентичности членов с группой и подгруппой (ИК-Г/ИК-МГ, ИА-Г/ИА-МГ, ИП-Г/ИП-МГ) [4]. Тестовые показатели по всем субшкалам этих опросников могут варьироваться от 4 до 28.

Для изучения групповой эффективности было использовано два опросника: методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп, содержащая две субшкалы для измерения таких параметров эффективности, как выполнение плана и решение текущих задач (ПЗ-Г) и деятельность в трудных условиях (ТУ-Г); методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп, включающая три субшкалы для измерения следующих параметров эффективности: удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности (У-Г/У-П), психологический комфорт членов в группе/подгруппе (К-Г/К-П) и содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов (Р-Г/Р-П) [4]. Тестовые показатели по субшкалам первого опросника эффективности могут варьироваться от 3 до 21, а второго – от 2 до 14. В данном исследовании групповая эффективность измеряется опросными методами и понимается как воспринимаемая эффективность. Такой подход, основанный на субъективных критериях оценки индивидами эффективности своей группы, ши-

роко распространен в мировой исследовательской практике: например, опросник удовлетворенности членов группы [19], шкала измерения воспринимаемой производительности группы [32], опросник групповой эффективности, включающий шесть шкал (продуктивность, качество, технические инновации, соблюдение сроков, соблюдение бюджета, получение передового опыта) [15] и т.д. В силу особенностей построения нашего инструментария, на уровне группы могут изучаться параметры предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности, а на уровне подгруппы – только социально-психологической эффективности.

Все методики прошли процедуру стандартизации, оценку валидности и надежности. Они включены в компьютерную технологию “Групповой профиль – Универсал” и интегрированы в ней с формализованным методом выделения неформальных подгрупп в группе [11]. С помощью этой технологии проводилось обследование испытуемых в индивидуальной форме на компьютере, и затем автоматически осуществлялась обработка данных. Эта технология имеет ряд функциональных возможностей: текущий контроль и блокирование работы испытуемого в случае пропуска заданий или явного искажения ответов, автоматический расчет тестовых результатов и др., благодаря чему возрастает достоверность результатов по сравнению с бланковой формой исследования и “ручной” обработкой результатов.

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0. Использовался линейный регрессионный анализ. Однофакторный регрессионный анализ применялся для оценки вклада каждой переменной доверия и идентичности в тот или иной параметр производственно-экономической и социально-психологической эффективности группы/подгруппы, а множественный регрессионный анализ – для оценки влияния возможных сочетаний переменных доверия и идентичности на параметры двух видов эффективности группы/подгруппы.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Неформальные подгруппы в группе. Во всех обследованных группах ($N = 37$) выявлены неформальные подгруппы ($N = 65$), их количество варьировало от одной до четырех. В среднем более половины членов групп (55%) были включены в подгруппы. В разных группах число включенных в подгруппы людей составляло от 17.6 до 100% (в трех группах все члены включены в под-

Таблица 1. Вклад уровней и видов доверия в эффективность группы и подгруппы (нестандартизированные коэффициенты B и коэффициенты детерминации R -квадрат однофакторной регрессии)

Уровни и виды доверия (независ. перем.)	Параметры модели	Параметры эффективности (зависимые переменные)							
		ПЗ-Г	ТУ-Г	У-Г	К-Г	Р-Г	У-П	К-П	Р-П
КОД-М	B	.00	.07	.40***	.39***	.44***	.25***	.24***	.29***
	R^2	.00	.01	.55	.44	.56	.31	.25	.35
ИИД-М	B	-.04	.05	.37***	.37***	.41***	.24***	.22***	.25***
	R^2	.00	.01	.47	.39	.51	.29	.21	.26
ДСД-М	B	.05	.11	.45***	.47***	.47***	.28***	.27***	.28***
	R^2	.01	.03	.61	.57	.57	.38	.30	.31
КОД-МГ	B	.47***	.41**	-.28*	-.20	-.23	.19**	.37***	.36***
	R^2	.26	.21	.14	.06	.08	.12	.36	.35
ИИД-МГ	B	.42**	.36**	-.21	-.15	-.17	.18**	.32***	.31***
	R^2	.25	.19	.09	.04	.05	.13	.36	.35
ДСД-МГ	B	.35**	.30*	-.18	-.13	-.14	.19**	.32***	.33***
	R^2	.20	.15	.08	.01	.04	.14	.36	.38
КОД-Г	B	.04	.12	.40***	.51***	.47***	-.15*	.12*	.11*
	R^2	.00	.04	.54	.75	.64	.14	.07	.07
ИИД-Г	B	.06	.14	.37***	.47***	.44***	-.13*	.11*	.11*
	R^2	.01	.05	.52	.73	.64	.11	.07	.07
ДСД-Г	B	.07	.15	.35***	.47***	.43***	-.14**	.11*	.10
	R^2	.01	.06	.46	.68	.59	.11	.06	.05

Примечания. 1. КОД-М – конфиденциально-охранительное межличностное доверие, ИИД-М – информационно-инфлюативное межличностное доверие, ДСД-М – деятельностно-совладающее межличностное доверие, КОД-МГ – конфиденциально-охранительное микрогрупповое доверие, ИИД-МГ – информационно-инфлюативное микрогрупповое доверие, ДСД-МГ – деятельностно-совладающее микрогрупповое доверие, КОД-Г – конфиденциально-охранительное групповое доверие, ИИД-Г – информационно-инфлюативное групповое доверие, ДСД-Г – деятельностно-совладающее групповое доверие; ПЗ-Г – выполнение плана и решение текущих задач группой и ТУ-Г – деятельность группы в трудных условиях, У-Г/П – удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности, К-Г/П – психологический комфорт членов в группе/подгруппе и Р-Г/П – содействие группы/подгруппы личностному и/или профессиональному развитию своих членов. 2. *** – $p < .001$; ** – $p < .01$; * – $p < .05$.

группы). В группах преобладали диады (52.4% подгрупп) и часто встречались триады (26.2%). Значительно реже образовывались подгруппы из четырех (10.7%) и пяти (10.7%) человек. Полученные результаты дают основание изучать: а) эффективность не только группы в целом, но и неформальных подгрупп; б) взаимосвязь феноменов отношений и эффективности как на уровне группы в целом, так и на уровне неформальных подгрупп.

Доверие и эффективность группы и подгруппы. Однофакторный регрессионный анализ (табл. 1) показал, что производственно-экономическая эффективность группы обусловлена микрогрупповым доверием по всем видам. Причем наиболее значимым оказался вклад конфиденциально-охранительного микрогруппового доверия в параметр “выполнение плана и решение текущих задач” ($p < .001$), объясняющий 26% дисперсии (скорректированный коэффициент детерминации $R^2 = .26$), а наименее значимым – вклад деятельностно-совладающего доверия в параметр “дея-

тельность в трудных условиях” ($p < .05$), объясняющий только 15% дисперсии ($R^2 = .15$). Этот результат является неожиданным, так как мы предполагали влияние прежде всего группового доверия на эффективность группы. Мы можем объяснить его тем, что доверие индивидов к той или иной неформальной подгруппе, к которой они принадлежат, выступает своего рода медиатором в их восприятии группы в целом как субъекта производственно-экономической деятельности, в том числе ее эффективности. Получается, что доверие членов к своей подгруппе является более важным фактором, чем доверие к своей же группе в оценке эффективности этой группы.

В свою очередь, детерминация социально-психологической эффективности группы имеет совершенно иную картину. А именно: вклад межличностного и группового доверия по всем видам в параметры социально-психологической эффективности группы характеризуется позитивным вектором (положительные значения коэффициента регрессии B), а микрогруппового доверия –

негативным (отрицательные значения коэффициента регрессии). Наибольший значимый вклад в параметры социально-психологической эффективности группы, объясняющий от 40% до 51% дисперсии каждого из этих параметров ($R^2 = .40$, $R^2 = .51$ и $R^2 = .47$, соответственно), вносит групповое конфиденциально-охранительное доверие ($p < .001$), а наименьший, объясняющий лишь 14% дисперсии ($R^2 = .14$), – микрогрупповое конфиденциально-охранительное доверие в параметр “удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности” ($p < .05$).

Данный факт подкрепляется результатами множественного регрессионного анализа (табл. 2), который позволил выявить по три кластера переменных доверия (по две или три переменные в каждом кластере), влияющих на соответствующие параметры социально-психологической эффективности. Так, для параметра “удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности” (У-Г) в первый кластер, объясняющий 72% дисперсии (скорректированный коэффициент множественной детерминации $R^2 = .72$), вошли деятельностно-совладающее межличностное доверие (ДСД-М) с коэффициентом регрессии $B = .44$ и конфиденциально-охранительное микрогрупповое доверие (КОД-МГ) с $B = -.25$; во второй ($R^2 = .70$), – конфиденциально-охранительное межличностное и групповое доверие (КОД-М и КОД-Г) и деятельностно-совладающее микрогрупповое доверие (ДСД-МГ) с коэффициентами $B = .25$, $B = .22$ и $B = -.17$, соответственно и т.д. Отметим, что в каждый кластер переменных, делающих вклад в показатели социально-психологической эффективности группы, входят микрогрупповое доверие (по какому-то виду) с отрицательным значением коэффициента регрессии, межличностное или групповое доверие с положительным значением данного коэффициента. Этот результат позволяет утверждать, что чем сильнее будет доверие членов к группе в целом (групповое доверие) и друг к другу (межличностное доверие) и, в то же время, слабее их доверие к подгруппам (микрогрупповое доверие), тем сильнее они будут склонны воспринимать социально-психологическую эффективность группы как более высокую. Это вполне закономерно, так как доверие к группе и доверие между членами в контексте всей группы создает основу для эффективности группы в целом. В свою очередь, высокое доверие к тем или иным подгруппам на фоне снижения доверия к группе будет препятствовать групповой эффективности. Получается, что как микрогрупповое и групповое доверие, так и микрогрупповое и межличностное доверие в некото-

Таблица 2. Вклад сочетаний уровней и видов доверия в социально-психологическую эффективность группы и подгруппы (нестандартизированные коэффициенты B и коэффициенты детерминации R -квадрат множественной регрессии)

Уровни и виды доверия (независ. перем.)	Параметры эффективности (зависимые переменные)											
	У-Г			К-Г			Р-Г			У-П		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Модель												
<i>R</i> -квадрат	.72	.70	.68	.78	.77	.76	.75	.74	.67	.57	.43	.42
КОД-М		.25**					.19*					
ИИД-М	.44***		.20*					.17*				
ДСД-М				-.15*						.30***		.25***
КОД-МГ	-.25***						-.17*					
ИИД-МГ					-.17*			-.20**				
ДСД-МГ		-.17**		.50***		-.19**	.32***		-.20**	-.18***	.10*	-.14***
КОД-Г		.22**			.48***			.32***				
ИИД-Г			.23**			.49***					.21**	
ДСД-Г											.09*	.10*

Примечание: *** – $p < .001$; ** – $p < .01$; * – $p < .05$.

Таблица 3. Вклад уровней и компонентов идентичности в эффективность группы и подгруппы (нестандартизированные коэффициенты B и коэффициенты детерминации R -квадрат однофакторной регрессии)

Уровни и компоненты идентичности (независ. перем.)	Параметры модели	Параметры эффективности (зависимые переменные)							
		ПЗ-Г	ТУ-Г	У-Г	К-Г	Р-Г	У-П	К-П	Р-П
ИК-М	B	-.01	.01	.38***	.43***	.44***	.25***	.23***	.24***
	R^2	.00	.00	.48	.52	.56	.28	.20	.22
ИА-М	B	.02	.08	.41***	.46***	.47***	.26***	.13*	.18**
	R^2	.00	.01	.48	.52	.56	.36	.08	.14
ИП-М	B	.02	.08	.35***	.37***	.39***	.28***	.13*	.17**
	R^2	.00	.01	.40	.38	.43	.42	.07	.13
ИК-МГ	B	.37***	.31**	-.20*	-.20*	-.18	.27***	.33***	.33***
	R^2	.28	.22	.13	.11	.09	.28	.36	.37
ИА-МГ	B	.46***	.42***	-.20	-.09	-.09	.13*	.33***	.32***
	R^2	.33	.30	.10	.02	.02	.08	.44	.43
ИП-МГ	B	.33**	.25*	-.18*	-.24*	-.21*	.27***	.26***	.26***
	R^2	.24	.15	.11	.16	.13	.37	.31	.31
ИК-Г	B	.01	.06	.38***	.50***	.49***	-.11	.12*	.14*
	R^2	.00	.01	.48	.70	.69	.06	.06	.09
ИА-Г	B	.04	.10	.31***	.47***	.44***	-.13**	.13**	.13**
	R^2	.00	.03	.41	.80	.72	.12	.09	.11
ИП-Г	B	.07	.12	.38***	.48***	.47***	-.04	.16**	.16**
	R^2	.01	.03	.45	.60	.60	.01	.11	.11

Примечание. 1. ИК-М – межличностная когнитивная идентичность, ИА-М – межличностная аффективная идентичность, ИП-М – межличностная поведенческая идентичность, ИК-МГ – микрогрупповая когнитивная идентичность, ИА-МГ – микрогрупповая аффективная идентичность, ИП-МГ – микрогрупповая поведенческая идентичность, ИК-Г – групповая когнитивная идентичность, ИА-Г – групповая аффективная идентичность, ИП-Г – групповая поведенческая идентичность. 2. *** – $p < .001$; ** – $p < .01$; * – $p < .05$.

рой степени взаимоисключают друг друга с точки зрения их вклада в социально-психологическую эффективность группы.

Детерминация социально-психологической эффективности неформальных подгрупп имеет практически обратную, но вполне естественную закономерность. То есть, однофакторный регрессионный анализ (табл. 1) свидетельствует о том, что более сильный вклад (более высокое значение коэффициента B и коэффициента детерминации R^2) в эффективность подгрупп делает микрогрупповое доверие (за исключением параметра “удовлетворенность подгруппой и результатами ее деятельности”), менее – межличностное доверие и наименьший – групповое доверие. Результаты множественного регрессионного анализа (табл. 2) вносят некоторые уточнения относительно роли группового доверия: из восьми выявленных комплексов независимых переменных (по три относительно У-П и Р-П и два относительно К-П), в которые входит групповое доверие, в пяти оно имеет положительные, но более низкие значения коэффициента регрессии, чем межличностное и микрогрупповое доверие, а в трех – вовсе отри-

цательные значения. Это значит, что чем выше будет доверие членов к своей подгруппе (микрогрупповое доверие) и друг к другу (межличностное доверие) в подгруппе и, вместе с тем, ниже их доверие к группе в целом (групповое доверие), тем больше они будут склонны воспринимать социально-психологическую эффективность своей подгруппы как высокую.

Идентичность и эффективность группы и подгруппы. Однофакторный регрессионный анализ (табл. 3) показал, что только микрогрупповая идентичность по всем трем компонентам (ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ) вносит вклад в параметры воспринимаемой предметно-деятельностной эффективности группы. Причем наибольшее значение этого вклада характерно для аффективного компонента, объясняющего 33% дисперсии параметра “выполнение плана и решение текущих задач” (ПЗ-Г) и 30% – параметра “деятельность в трудных условиях” (ТУ-Г) ($p < .001$, $R^2 = .33$ и $p < .001$, $R^2 = .30$, соответственно), а наименьшее – для поведенческого, объясняющего, соответственно, 24% и 15% дисперсии ($p < .01$, $R^2 = .24$ и $p < .05$, $R^2 = .15$). Это выглядит

несколько парадоксально, так как логично было бы ожидать влияние групповой идентичности на эффективность группы. Данный факт можно объяснить тем, что микрогрупповая идентичность (идентичность индивидов с той или иной неформальной подгруппой) выполняет опосредующую роль в восприятии членами группы как субъекта производственно-экономической деятельности, в том числе ее эффективности. В свою очередь, мы наблюдаем иную картину детерминации социально-психологической эффективности группы. А именно: групповая и межличностная идентичность по трем компонентам делают позитивный вклад (положительные значения коэффициента B), а микрогрупповая идентичность также по трем компонентам – негативный вклад во все параметры социально-психологической эффективности группы (отрицательные значения коэффициента B). Этот факт свидетельствует о том, что чем выше будет идентичность работников с группой и друг с другом и, в то же время, меньше их идентичность с неформальными подгруппами, тем сильнее они будут склонны воспринимать социально-психологическую эффективность группы как более высокую.

Если посмотреть на социально-психологическую эффективность неформальных подгрупп, то можно заметить, что все уровни идентичности практически по всем компонентам вносят вклад во все параметры этого вида эффективности подгрупп (У-П, К-П и Р-П). Однако микрогрупповая и межличностная идентичность оказывают весомое позитивное влияние (положительные значения регрессии) на все параметры социально-психологической эффективности подгрупп, тогда как групповая идентичность – слабое позитивное или даже негативное (отрицательные значения регрессии) влияние. Причем, судя по значениям коэффициента B и коэффициента детерминации R^2 , микрогрупповая идентичность делает больший вклад в эффективность (за исключением параметра У-П), чем межличностная идентичность. Это значит, что чем сильнее будет идентичность членов с подгруппой, умереннее их идентичность друг с другом и слабее их идентичность с группой, тем сильнее ими будет восприниматься социально-психологическая эффективность подгрупп как более высокая.

Множественный регрессионный анализ связей уровней идентичности по трем компонентам и их вклада в параметры двух видов эффективности позволил обнаружить некоторые любопытные факты (табл. 4).

Таблица 4. Вклад сочетаний уровней и компонентов идентичности в воспринимаемую эффективность группы и подгруппы (нестандартизированные коэффициенты B и коэффициенты детерминации R -квадрат множественной регрессии)

Уровни и компон. идентичн. (незав. перем.)	Параметры эффективности (зависимые переменные)																
	У-Г				К-Г			Р-Г		У-П			К-П		Р-П		
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
Модель																	
<i>R-квадрат</i>	.60	.59	.57	.48	.83	.77	.65	.74	.74	.48	.45	.36	.44	.49	.27	.46	.42
ИК-М			.37***												.21***		
ИА-М	.40***			.20*													
ИП-М										.26***				-.26**			
ИК-МГ	-.19**				-.11*		-.16*	-.15*			-.22**	.28***	.32***			.33***	
ИА-МГ											.43***			.49***			.27***
ИП-МГ			-.16*			-.16**	.47***	.48***	-.21***			-.12**	.11**	.12**		.12**	.16**
ИК-Г		.39***		.19*	.46***					-.09*							
ИА-Г							.49***		.48***							.13*	
ИП-Г																	

Примечание. *** $-p < .001$; ** $-p < .01$; * $-p < .05$.

Не было выявлено каких-либо взаимосвязей уровней идентичности, которые могли бы влиять на параметры воспринимаемой производственно-экономической эффективности группы. Вместе с тем было обнаружено от двух до четырех комплексов, содержащих по две связанные между собой переменные, детерминирующих параметры социально-психологической эффективности группы. Например, для параметра “удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности” (У-Г) в первый кластер, объясняющий 60% дисперсии (скорректированный коэффициент множественной детерминации $R^2 = .60$), вошли межличностная аффективная идентичность (ИА-М) с коэффициентом регрессии $B = .40$ и микрогрупповая когнитивная идентичность (ИК-МГ) с $B = -.19$; во второй, объясняющий 59% дисперсии указанного параметра эффективности ($R^2 = .59$), – микрогрупповая аффективная и групповая когнитивная идентичность (ИА-МГ и ИК-Г), с коэффициентами регрессии $-.21$ и $.39$, соответственно и т.д. Эти комплексы отличаются по содержанию, т.е. по композиции переменных идентичности. Причем, что важно, во всех сочетаниях коэффициенты регрессии групповой и межличностной идентичности имеют положительные значения, а микрогрупповой идентичности – отрицательные. Данный результат дополняет тот, который был получен в однофакторном регрессионном анализе.

Если обратить внимание на неформальные подгруппы (табл. 4), то в тех или иных комплексах переменных идентичности, оказывающих влияние на тот или иной параметр социально-психологической эффективности подгруппы, микрогрупповая и межличностная идентичность имеют положительные значения коэффициента регрессии, тогда как групповая идентичность показывает либо самые низкие положительные, либо отрицательные значения регрессии. Из общего ряда выделяется один из восьми кластеров, в котором положительный вклад микрогрупповой поведенческой идентичности сочетается с отрицательным вкладом микрогрупповой аффективной идентичности в такой параметр эффективности как “удовлетворенность подгруппой и результатами ее деятельности” (У-П). Эти результаты созвучны тем, которые были получены в однофакторном регрессионном анализе.

В целом, результаты множественного регрессионного анализа уровней идентичности (по тем или иным компонентам) и их вклада в социально-психологическую эффективность группы и подгруппы схожи с теми, которые были выявлены в

анализе влияния доверия на соответствующий вид эффективности коллективных субъектов. Судя по сочетанию положительных и отрицательных значений коэффициентов регрессии переменных идентичности, вошедших в тот или иной комплекс, можно сказать, что как микрогрупповая и групповая идентичность, так и микрогрупповая и межличностная идентичность на уровне группы в определенной мере взаимоисключают друг друга с точки зрения их действия на социально-психологическую эффективность группы. То есть, чем выше будет идентичность работников с группой и друг с другом и, в то же время, меньше их идентичность с подгруппами, тем сильнее они будут склонны воспринимать такую эффективность группы как более высокую. Это можно объяснить следующим образом. Категоризация себя как члена группы или категоризация себя в терминах другого члена группы блокирует восприятие себя как члена подгруппы. Так, в общегрупповом контексте у людей возникает тенденция воспринимать эффективность группы преимущественно с позиции общих стереотипов (прототипов), которые определяют их принадлежность к данной группе, а не с позиции своей неформальной подгруппы. Это обусловлено тем, что во многих ситуациях, имеющих групповой контекст, они мыслят, переживают и действуют в соответствии с характеристиками группы (групповая идентичность). Можно сказать, что в ситуациях, затрагивающих группу в целом, более актуальной будет групповая идентичность, в том числе в плане восприятия членами эффективности группы, а менее значимой, даже “препятствующей” восприятию и поведению в общегрупповом контексте – микрогрупповая идентичность.

На уровне неформальной подгруппы микрогрупповая и групповая, микрогрупповая и межличностная идентичность либо взаимоисключают, либо в слабой мере взаимодополняют друг друга, но с доминированием микрогрупповой идентичности в плане влияния на тот или иной параметр социально-психологической эффективности подгруппы. В первом случае можно сказать, что восприятие и поведение членов больше зависят не от группового или межличностного, а от микрогруппового уровня, т.е. осуществляются в соответствии с ключевыми характеристиками и ожиданиями подгруппы, с которой они себя идентифицируют. Поэтому индивиды склонны воспринимать социально-психологическую эффективность подгруппы (по крайней мере, относительно параметра “удовлетворенность подгруппой и результатами ее деятельности”) с точки зрения прототипов, которые определяют их принадлежность

к данной подгруппе, или референтности этой подгруппы. Индивиды не могут в какой-то ситуации, имеющей отношение к подгруппе, ощущать глубокую идентичность одновременно с подгруппой и группой. Во втором случае речь идет о комплементарности уровней проявления идентичности. Это значит, что восприятие социально-психологической эффективности подгруппы (по параметрам “психологический комфорт членов в подгруппе” и “содействие подгруппы развитию своих членов”) одновременно зависит от разных уровней идентичности, но с превалированием идентичности с подгруппой.

Обобщая результаты изучения роли доверия и идентичности в воспринимаемой членами групповой эффективности, можно отметить: а) первая гипотеза подтвердилась относительно социально-психологической эффективности группы и подгруппы, но не оправдалась применительно к предметно-деятельностной эффективности группы; б) вторая гипотеза полностью подтвердилась относительно социально-психологической эффективности группы и частично – эффективности неформальной подгруппы.

Взаимосвязь доверия и идентичности и эффективность группы и подгруппы. Значительный интерес представляет вклад не только доверия и идентичности по отдельности, но и их сочетания в эффективность коллективных субъектов. Поэтому дополнительно был проведен множественный регрессионный анализ взаимодействия между переменными доверия (уровни и виды) и идентичности (уровни и компоненты), детерминирующими разные параметры воспринимаемой социально-психологической эффективности группы и подгруппы. Так, обнаружено по четыре комплекса связанных между собой показателей доверия и идентичности, которые вносят вклад в каждый из трех параметров социально-психологической эффективности группы. Каждый комплекс включает в себя две-три независимые переменные, например, конфиденциально-охранительное межличностное доверие, конфиденциально-охранительное групповое доверие и микрогрупповая когнитивная идентичность. Общим для всех сочетаний переменных является то, что отношение к группе (групповое доверие и/или групповая идентичность) и/или к другому индивиду (межличностное доверие и/или межличностная идентичность) вносит положительный, а отношение к подгруппе (микрогрупповое доверие и/или микрогрупповая идентичность) – отрицательный вклад в тот или иной параметр социально-психологической эффективности. Это значит, что разные категории феноменов отношения индивидов (отношение к

группе и отношение к подгруппе, отношение к другим индивидам и отношение к подгруппе) в форме доверия и идентичности взаимоисключают друг друга в плане их действия на воспринимаемую социально-психологическую эффективность группы. Такая тенденция обусловлена, на наш взгляд, тем, что в основе восприятия и оценки членами своей группы находится их сопричастность, прежде всего, к группе и друг к другу, а в меньшей степени – к неформальной подгруппе. С одной стороны, во многих ситуациях, имеющих групповой контекст, они мыслят, переживают и действуют в соответствии с характеристиками группы (групповая идентичность), а также с точки зрения доверия к ней (групповое доверие). С другой стороны, в общегрупповом контексте индивидам важно не только поддерживать связи с группой в целом, но и друг с другом. Это создает некое межличностное пространство для мобильности в группе.

На уровне неформальной подгруппы выявлено пять комплексов переменных феноменов отношений, вносящих вклад в параметр “удовлетворенность членов подгруппой и результатами ее деятельности” (У-П), три комплекса – в параметр “психологический комфорт членов в подгруппе” (К-П) и четыре – в “содействие подгруппы развитию своих членов” (Р-П). В тот или иной комплекс включено от двух до пяти переменных. Результаты показывают некоторую закономерность, но не столь очевидную, как в случае с эффективностью группы в целом. Относительно первого параметра (У-П) во всех пяти комплексах отношение к подгруппе (микрогрупповое доверие и/или микрогрупповая идентичность) и/или к другому индивиду (межличностное доверие и/или межличностная идентичность) оказывает позитивное, а отношение к группе (групповое доверие и/или групповая идентичность) – негативное влияние. Исключение составляет один кластер, включающий пять переменных, в котором микрогрупповая аффективная идентичность имеет отрицательное значение коэффициента регрессии. Следовательно, в сочетании переменных доверия и идентичности действует тенденция к взаимоисключению феноменов отношений к подгруппе и группе, к подгруппе и другому члену. Особенность детерминации второго параметра эффективности (К-П) заключается в том, что микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность имеют положительные значения коэффициентов регрессии, а межличностная идентичность (по аффективному и поведенческому компонентам) – отрицательные. Отношение к группе представлено только феноменом групповой аффективной идентичности, имеющим, кстати, положительное значение

коэффициента *B*. Можно сказать, что отношения к подгруппе и к другим членам в определенной мере исключают друг друга. Специфика влияния на третий параметр эффективности (Р-П) выражается в том, что в четырех из пяти кластеров все переменные имеют положительные значения коэффициента регрессии. Только в одном из них одна переменная (групповое деятельностно-свладающее доверие) имеет отрицательное, тогда как остальные – положительные значения. Это свидетельствует о тенденции взаимодополнения переменных (с доминированием какой-то одной), в том числе отображающих разные уровни отношений: к подгруппе и группе, к подгруппе и другим членам, к группе и другим членам.

ВЫВОДЫ

1. На воспринимаемую членами предметно-деятельностную эффективность своей производственной группы линейным образом действуют микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность. В социально-психологическую эффективность группы вносят вклад с позитивным вектором (положительные значения регрессии) групповое и межличностное доверие, групповая и межличностная идентичность, тогда как роль микрогруппового доверия и микрогрупповой идентичности в этой эффективности минимальна. В свою очередь, детерминация социально-психологической эффективности неформальных подгрупп имеет иную особенность: более сильный и позитивный вклад в эффективность подгрупп делают микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность (по показателям эффективности “психологический комфорт в подгруппе” и “содействие подгруппы развитию своих членов”), межличностное доверие и межличностная идентичность (по показателю эффективности “удовлетворенность членов подгруппой и результатами ее деятельности”), а минимальный – групповое доверие и групповая идентичность.

2. Как уровни доверия по тем или иным видам, так и уровни идентичности по тем или иным компонентам вносят вклад в воспринимаемую членами предметно-деятельностную и социально-психологическую эффективность группы и неформальной подгруппы не только по отдельности, но и в определенном взаимодействии друг с другом. В образуемые кластеры, как правило, входят две независимые переменные (реже – три), из которых чаще одна имеет отрицательный, а другая положительный коэффициент регрессии, что указывает на их разнонаправленный вектор действия на тот или иной показатель эффективности.

3. Восприятие членами эффективности группы и неформальной подгруппы зависит не только от переменных доверия или идентичности, но и от определенных сочетаний переменных этих двух феноменов вместе взятых. Отличительной их особенностью является разный вектор действия различных уровней доверия и идентичности на параметры эффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волков И.П., Васильев В.А. Групповая продуктивность в зависимости от характера восприятия и оценки партнеров // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 8. Психология личности и малых групп / Под ред. Е.С. Кузьмина и др. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. С. 70–73.
2. Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопр. психол. 1984. № 4. С. 112–118.
3. Журавлев А.Л. Социально-психологические особенности совместной деятельности бригад // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.Л. Журавлев. М.: Наука, 1987. С. 47–54.
4. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012.
5. Немов Р.С. Психологическая теория коллектива и проблемы групповой эффективности // Вопр. психол. 1978. № 5. С. 53–63.
6. Немов Р.С., Галвановскис А.Я. Уровень развития группы как фактор, влияющий на взаимосвязь ее величины и успешности // Вопр. психол. 1982. № 2. С. 103–108.
7. Немов Р.С., Шестаков А.Г. Сплоченность как фактор групповой эффективности // Вопр. психол. 1981. № 3. С. 113–119.
8. Сарычев С.В. Исследование надёжности малых групп в социально-психологическом эксперименте // Российский психологический журн. 2007. № 3. С. 21–34.
9. Семенов В.Е., Машеро В.П., Тимофеев Ю.Т. Социально-психологический климат в первичном коллективе и производственная эффективность // Психология – производству и воспитанию. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. С. 24–30.
10. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.
11. Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2010612273 “Групповой профиль – Универсал” (ГП-У) Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. М., 2010.

12. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Доверие в малых группах // *Вопр. психол.* 2011. № 1. С. 94–105.
13. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // *Психол. журн.* 2010. № 5. С. 17–29.
14. Харшладзе М.И. Влияние межличностных отношений на эффективность совместной мыслительной деятельности // *Вопр. психол.* 1990. № 5. С. 144–149.
15. Ancona D.G., Caldwell D.F. Bridging the boundary: External activity and performance in organizational groups // *Administrative Science Quarterly.* 1992. 37(4). P. 634–665.
16. Argote L. Agreement about norms and work-unit effectiveness: Evidence from the field // *Basic and Applied Social Psychology.* 1989. 10(2). P. 131–140.
17. Aubert B.A., Kelsey B.L. Further understanding of trust and performance in virtual teams // *Small Group Research.* 2003. 34(5). P. 575–618.
18. Brian J. et al. Person-organization value congruence: how transformational leaders influence work group effectiveness // *Academy of Management Journ.* 2011. 54(4). P. 779–796.
19. Campion M.A., Medsker G.J., Higgs A.C. Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups // *Personnel Psychology.* 1993. 46. P. 823–850.
20. Costa A.C., Roe R.A., Taillieu T. Trust within teams: The relation with performance effectiveness // *European Journ. of Work and Organizational Psychology.* 2001. 10(3). P. 225–244.
21. De Dreu C.K.W., Weingart L.R. Task versus relationship conflict, team member satisfaction, and team effectiveness: A meta-analysis // *Journ. of Applied Psychology.* 2003. 88(4). P. 741–749.
22. Dirks K.T. The effects of interpersonal trust on work group performance // *Journ. of Applied Psychology.* 1999. 84(3). P. 445–455.
23. Ellemers N., De Gilder D., Haslam S. Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance // *Academy of Management Review.* 2004. 29(3). P. 459–478.
24. Karau S.J., Williams K.D. Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration // *Journ. of Personality and Social Psychology.* 1993. 65(4). P. 681–706.
25. Kegan D.L., Rubenstein A.H. Trust, effectiveness, and organizational development: A field study in R & D // *Journ. of Applied Behavioral Science.* 1973. 9(4). P. 498–513.
26. Kimmel M.J. et al. Effects of trust, aspiration, and gender on negotiation tactics // *Journ. of Personality and Social Psychology.* 1980. 38. P. 9–22.
27. Moreland R.L., Levine J.M. Socialization and trust in work groups group // *Processes & Intergroup Relations.* 2002. 5(3). P. 185–201.
28. Mullen B., Copper C. The relation between group cohesiveness and performance: An integration // *Psychological bulletin.* 1994. 115(2). P. 210–227.
29. Mulvey P.W., Bowes-Sperry L., Klein H.J. The effects of perceived loafing and defensive impression management on group effectiveness // *Small Group Research.* 1998. 29(3). P. 394–415.
30. Pescosolido A.T. Group efficacy and group effectiveness: the effects of group efficacy over time on group performance and development // *Small Group Research.* 2003. 34(1). P. 20–42.
31. Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis // *Journ. of Vocational Behavior.* 2005. 66(2). P. 358–384.
32. Tekleab A.G., Quigley N.R., Tesluk P.E. A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness // *Group & Organization Management.* 2009. 34(2). P. 170–205.
33. Webber S.S. Development of cognitive and affective trust in teams: A longitudinal study // *Small Group Research.* 2008. 39(6). P. 746–769.

TRUST AND IDENTITY AS FACTORS OF WORK GROUPS' EFFECTIVENESS

A. V. Sidorenkov*, I. I. Sidorenkova, N. Yu. Ulyanova*****

** Sc.D. (psychology), professor, head of psychology of management and juridical psychology chair, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Rostov-on-Don;*

*** PhD, senior lecturer, psychology of education chair, the same place;*

**** lecturer, psychology of management and juridical psychology chair, the same place.*

The article is devoted to the study of trust's and identity's contribution to determination of teamwork efficiency. Models of trust, identity, and team efficiency are described; types and levels of trust and components of identity in group are revealed within the bounds of the authors' microgroup theory. The contribution of trust and identity components to perception of performance and social effectiveness of team and informal subgroups by team members have been studied on the sample of 37 production teams (N=331 p.). Multiple-factor design of the research was carried out by means of regression analysis. It was revealed that microgroup trust and microgroup identity influence linearly on team members' perception of object-action and socio-psychological team's efficiency. Group and interpersonal trust, group and interpersonal identity contribute positively to team's socio-psychological efficiency. The most powerful positive contribution to socio-psychological efficiency of informal teams renders microgroup trust and microgroup identity, interpersonal trust and interpersonal identity. It is stated that the levels of trust and identity make complex contribution to perceived object-action and socio-psychological efficiency of team and informal teams by team members; at the same time, its distinctive feature is multi-directional vector of influence of different levels of trust and identity on parameters of perceived team's efficiency.

Key words: small group, informal subgroup, levels and types of trust, levels and components of identity, performance effectiveness, social effectiveness.