

ВЗАИМОСВЯЗЬ ГРУППОВЫХ ФЕНОМЕНОВ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2015 г. А. В. Сидоренков*, Е. С. Коваль**

**Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии управления и акмеологии факультета психологии Южного федерального университета, Ростов-на-Дону;
e-mail: sav@micro-cosm.ru*

***Психолог, главный специалист-эксперт отдела кадров Отделения Пенсионного фонда РФ по Ростовской области, Ростов-на-Дону;
e-mail: elenarnd2007@mail.ru*

Исследована связь между феноменами малой группы и неформальной подгруппы (3 субъектных феномена и 12 феноменов отношений) и социально-психологической адаптацией работников в группе и подгруппе. На выборке из 32 производственных групп разного профиля деятельности ($N = 286$ чел.) установлено, что члены неформальных подгрупп в группе имеют более высокую адаптацию внутри своих подгрупп, чем в группе в целом. Адаптация работников в группе положительно коррелирует со всеми групповыми феноменами, тогда как адаптация в подгруппе имеет значимые прямые связи только с феноменами отношения индивидов к подгруппе (конфиденциально-охранительное, информационно-инфлюативное и деятельностно-совладающее доверие к подгруппам, когнитивная, аффективная и поведенческая идентичность с подгруппой). На основе регрессионного анализа установлено, что каждый феномен, за исключением нормы открытости, делает вклад с положительным значением в адаптацию работников. Практически все феномены группы и половина феноменов подгруппы включены в те или иные комплексы, детерминирующие адаптацию работников, соответственно, в группе и подгруппе. На уровне группы в комплексе все феномены делают вклад в адаптацию с положительным значением, тогда как на уровне подгруппы феномены отношения к подгруппе имеют положительный вектор вклада в адаптацию, а феномены межличностных отношений – отрицательный.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, субъектные характеристики группы и подгруппы, феномены отношений в группе и подгруппах, малая группа, неформальная подгруппа, производственная группа.

Одним из важных факторов эффективности предприятий и организаций, особенно в изменяющихся социально-экономических, производственных и иных условиях, является адаптация сотрудников [1, 23, 28]. Профессиональная адаптированность работников связана с уменьшением неопределенности в условиях выполняемой деятельности, экономией времени на решение задач, оперативным реагированием на изменяющиеся обстоятельства, удовлетворенностью работой, трудовой мотивацией, сокращением текучести кадров, что, в конечном счете, способствует более высокой производительности труда [2, 8, 17]. Социально-психологическая адаптация работников в первичных структурных подразделениях (управлениях, отделах, бригадах и т.д.) имеет не менее важное значение для эффективности этих подразделений. В частности, установлено,

что адаптация работников в группе сильнее коррелирует с социально-психологической эффективностью группы, чем с производственно-экономической [9]. Надо учитывать и тот факт, что адаптация работников в коллективе определяет их психологическое благополучие и косвенно влияет на продуктивность индивидуальной и групповой работы. Перечисленные обстоятельства побуждают специалистов пристально изучать данную проблему, в том числе в комплексном ракурсе. В практической плоскости одним из приоритетных направлений в управлении персоналом, по крайней мере, во многих средних и крупных компаниях является создание и развитие систем адаптации работников в организации. В научном плане интерес представляет широкий круг фундаментальных и прикладных вопросов. К первым относятся виды, критерии и уровни адаптации, механизмы

и стратегии адаптации, а ко вторым – характеристики профессиональной, социально-психологической и социальной адаптации работников, детерминанты адаптации, особенности адаптации в гражданских и силовых структурах, в условиях не только открытой социальной среды, но и в отрывительной групповой изоляции, и др.

Надо отметить, что внимание чаще обращают на адаптацию новичков. Однако не следует упускать из виду, что это постоянный процесс, который свойствен и сотрудникам, продолжительное время работающим в организации. Если адаптация первой категории работников связана прежде всего с освоением новых, незнакомых для них требований профессиональной деятельности, организационных и групповых норм и традиций, то адаптация второй категории инициируется целевыми, структурными, технологическими и иными преобразованиями в организации. В современных динамичных условиях конкурентоспособными оказываются те предприятия и организации, которые оперативно и адекватно реагируют на внешние изменения, работники которых могут быстро адаптироваться к нововведениям. Не случайно за рубежом в последние годы достаточно широкое распространение получило понятие “адаптивная работа” (*“adaptive performance”*), которое отображает способность работника к максимально эффективной деятельности даже при непредвиденных обстоятельствах и выполнении сверхновых для него задач [26, 28, 31, 32].

В нашем исследовании акцент делается на социально-психологической адаптации полноправных (с “групповым стажем”) членов группы и её групповых детерминантах. Под такой адаптацией мы понимаем процесс и результат взаимной активности индивида и первичной группы (неформальной подгруппы), связанный с усвоением им цели и задач, норм и ценностей группы (подгруппы), с определением своего места в системе отношений в соответствии с взаимными интересами и возможностями.

Детерминанты социально-психологической адаптации индивида в группе. Можно выделить три подхода к пониманию детерминант: адаптация как следствие характеристик и активности индивида, адаптация как следствие характеристик и активности группы (подгруппы), адаптация как следствие взаимной активности индивида и группы (подгруппы). Первый подход является более ранним и распространенным. В нем внимание фокусируется на тех или иных качествах человека, которые обуславливают его адаптацию: ценностные и целевые ориентации, установки

[12, 27], коммуникативные качества и стратегии [7, 24], эмоционально-волевые характеристики [3, 19, 25], психофизиологические свойства [8, 14, 30], интеллект [15] и др. В некоторых исследованиях одновременно рассматривается широкий спектр темпераментных и социально-психологических характеристик индивида [2, 11].

Во втором подходе акцент делается на характеристиках группы, которые влияют на успешность адаптации в ней индивида. Например, А.С. Горбатенко исследовал установки группы по отношению к новичку [5]. Он выделил три типа групповой установки: группа готова взаимодействовать с новичком, авансировав ему гуманные отношения; группа готова взаимодействовать с новичком, авансировав ему антигуманные отношения; группа отказывается от взаимодействия с новичком, безразлична к нему. Соотношение выраженности этих установок определяет степень открытости группы для новичка, т.е. её адаптирующий потенциал. На начальном этапе вхождения новичка в группу более весомую роль играет преобладающий тип установки группы, нежели какие-то характеристики индивида. Наиболее успешно процесс адаптации новичка чаще протекает в случае преобладания первого типа установки, а наименее успешно – третьего. Р.Л. Мозланд и Дж.М. Левин связывают процесс адаптации квази-членов (новых и маргинальных членов) с доверием группы по отношению к ним [29]. Чем выше доверие группы, тем более успешно будет протекать адаптация индивида.

В третьем подходе адаптация рассматривается как двусторонне активный процесс индивида и группы. Этот подход менее развит, чем два предыдущих. В качестве примера можно привести модель развития личности в новой среде (малой группе), разработанную в концепции персонализации личности [16]. Согласно этой модели, источником включения личности в новую референтную для неё группу является противоречие между её потребностью в персонализации и заинтересованностью данной группы принимать те проявления её индивидуальности, которые соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования группы. Возникновение и последующее разрешение данного противоречия лежит в основе трех этапов вхождения человека в новую среду: адаптации, индивидуализации и интеграции.

Социально-психологическая структура группы и адаптация работников. В большинстве случаев адаптация индивида изучается в общегрупповом контексте, что не дает полного

представления о проявлении данного феномена. В микрогрупповой теории адаптация индивида в группе рассматривается сквозь призму её социально-психологической структуры, т.е. неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними [18]. Это обусловлено тем, что неформальные подгруппы возникают в совершенно разных типах малых групп и на разных этапах их жизни, выполняют ряд функций (в том числе адаптирующую) по отношению к своим членам и группе в целом. Поэтому игнорирование неформальных подгрупп не позволяет получить полную картину особенностей адаптации индивидов. В этой теории сформулирован ряд положений относительно адаптации, которые необходимо проверить эмпирическим путем. Некоторые из них апробированы в данном исследовании на примере производственных групп.

Тенденции и содержание исследований адаптации индивида, представленные в литературных источниках, позволяют высказать несколько соображений. Во-первых, социально-психологическая адаптация индивидов в производственной группе изучается меньше, чем социальная и профессиональная адаптация в организации. Во-вторых, в качестве детерминант социально-психологической адаптации чаще рассматривают психологические характеристики и активность индивида и реже – активность и характеристики группы. В-третьих, в малочисленных исследованиях групповых детерминант социально-психологической адаптации индивида внимание фокусируется, как правило, на одной переменной. Однако очевидно, что на адаптацию индивида может одновременно и во взаимосвязи оказывать влияние целый ряд социально-психологических характеристик группы. В-четвертых, практически отсутствуют исследования индивидуальной адаптации в неформальных подгруппах и её детерминант, а также сложных связей между

разными аспектами адаптации одновременно в группе и подгруппе.

Замысел данного исследования заключается в раскрытии детерминирующей роли групповых феноменов в социально-психологической адаптации индивидов. В его основу заложена идея о трех уровнях групповой активности: *индивид, подгруппа, группа*, которые определенным образом соотносятся друг с другом. Каждый уровень имманентно представлен в более широком уровне, но не может быть в своем анализе редуцирован к нему; каждый из них выполняет определенные функции по отношению к другим; между уровнями существуют простые и сложные, внутри- и межуровневые, прямые и обратные связи; несмотря на иерархичность уровней, они не находятся в жестком последовательном соподчинении, а динамичны в своем взаимодействии [18]. Эта идея позволяет включить в анализ проблемы две системы координат: 1) уровни адаптации индивида (адаптация в группе в целом и внутри неформальной подгруппы в группе); 2) социально-психологические феномены: а) уровни феноменов (феномены группы и подгруппы); б) категория феноменов (субъектные характеристики, феномены отношения к группе/подгруппе и феномены межличностного отношения в группе/подгруппе); в) “композиция” влияния феноменов (в отдельности и сочетании друг с другом); г) “вес” влияния феноменов (высокий или низкий, положительный или отрицательный вклад). Эти координаты определяют несколько составляющих концептуального замысла работы.

Во-первых, надо обратить внимание на то, что адаптация работников в группе и неформальной подгруппе может иметь разную меру и оказывать влияние друг на друга. Во-вторых, на адаптацию работников в группе (подгруппе) могут оказывать влияние феномены группы (подгруппы) не только по отдельности, но и, что очень важно, в определенном их сочетании (рис. 1а). Причем вклад одних феноменов может иметь положительный, а других – отрицательный вес. В первом случае речь может идти, скорее, о феноменах отношения индивидов к группе (подгруппе), а во втором, вероятно, – о феноменах межличностных отношений в группе (подгруппе). В-третьих, более сложная картина вырисовывается тогда, когда на адаптацию на одном уровне (например, адаптацию работников в подгруппе) могут одновременно оказывать влияние феномены не только данного уровня (феномены подгруппы), но и феномены другого уровня (феномены группы) (рис. 1б). Вопрос заключается в том, какие феномены и какой вклад (по “силе” и “знаку”) делают в адаптацию индивидов.

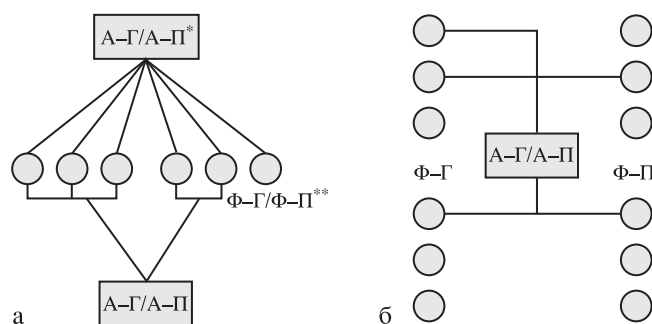


Рис. 1. Схематическое изображение детерминирующей роли групповых феноменов в адаптации индивида.

Примечание. *А-Г – адаптация индивида в группе, А-П – адаптация индивида в неформальной подгруппе; **Ф-Г – феномены группы, Ф-П – феномены подгруппы.

Таким образом, *цель настоящего исследования* – изучить взаимосвязь социально-психологических феноменов малой группы и неформальных подгрупп (субъектных феноменов и феноменов отношений – межличностных отношений и отношений индивидов к группе/подгруппам) и социально-психологической адаптации работников в группе и подгруппах.

Гипотезы исследования:

1. Члены неформальных подгрупп в малой группе имеют более высокую социально-психологическую адаптацию внутри своей подгруппы, чем в группе в целом; между этими уровнями адаптации имеется связь.

2. Существует положительная связь между социально-психологической адаптацией работников в малой группе (неформальной подгруппе), с одной стороны, и некоторыми социально-психологическими феноменами группы (подгруппы), с другой. На уровне группы имеет место примерно одинаковая значимая связь между всеми рассматриваемыми групповыми феноменами и адаптацией работников, тогда как на уровне неформальных подгрупп более высокая связь с адаптацией присуща феноменам отношения индивидов к подгруппе, а менее – феноменам межличностных отношений и субъектным характеристикам подгрупп.

3. На социально-психологическую адаптацию работников в группе (неформальной подгруппе) действуют как отдельные феномены группы (подгруппы), так и определенные их сочетания. Причем количество феноменов, включенных в те или иные внутренне связанные детерминирующие комплексы, будет различным на уровне адаптации индивидов в группе и на уровне адаптации в подгруппе. Более того, внутри этих комплексов одни феномены могут делать положительный, а другие – отрицательный вклад в адаптацию индивидов в группе или подгруппе.

4. На адаптацию работников в группе или подгруппе действуют одновременно и во взаимосвязи феномены группы и подгруппы. Иными словами, влияние некоторых феноменов группы (подгруппы) на адаптацию в ней работников связано с действием феноменов отношения этих работников к подгруппе (группе).

МЕТОДИКА

Участники исследования. Было обследовано 286 работников в 32 первичных структурных подразделениях (малых группах) в организациях с разным профилем деятельности: продажа и оказание услуг в автотранспортной сфере, бан-

ковские услуги, государственные и социальные услуги, услуги в сфере общепита, проектирование и производство продукции. Численный состав групп варьировал от 6 до 17 человек, в среднем – 9. Выборка включала 48% мужчин и 52% женщин от 19 до 62 лет ($M = 37.9$, $Med = 36$). Все группы были организационно и психологически сформированы. Опыт жизнедеятельности этих групп составлял не менее одного года.

Переменные: 1) социально-психологическая адаптация индивида в группе (А-Г) и подгруппе (А-П); 2) социально-психологические феномены малой группы и неформальных подгрупп в группе: а) субъектные феномены: сплоченность предметно-деятельностная (ПДС) и социально-психологическая (СПС), норма открытости (НО); б) феномены отношений: доверие межличностное конфиденциально-охранительное (КОД-М), информационно-инфлюативное (ИИД-М) и деятельностно-совладающее (ДСД-М), доверие микрогрупповое/групповое конфиденциально-охранительное (КОД-МГ/КОД-Г), информационно-инфлюативное (ИИД-МГ/ИИД-Г) и деятельностно-совладающее (ДСД-МГ/ДСД-Г); идентичность межличностная когнитивная (ИК-М), аффективная (ИА-М) и поведенческая (ИП-М), идентичность микрогрупповая/групповая когнитивная (ИК-МГ/ИК-Г), аффективная (ИА-МГ/ИА-Г) и поведенческая (ИП-МГ/ИП-Г). Микрогрупповое/групповое доверие – доверие к подгруппе/группе, а микрогрупповая/групповая идентичность – идентичность с подгруппой/группой. Одни феномены отношений отображают связи “индивид–индивид” (например, КОД-М), другие – связи “индивид–подгруппа” (КОД-МГ), а третьи – “индивид–группа” (КОД-Г).

Методический инструментарий. Для определения неформальных подгрупп в малых группах использовался формализованный метод, разработанный А.С. Горбатенко [4]. Его особенностью является возможность “без учителя” выделить объективно имеющиеся в группе подгруппы и их состав, а также не включенных в подгруппы (“самостоятельных”) членов.

Для изучения адаптации индивидов и характеристик малых групп и неформальных подгрупп было использовано шесть авторских тест-опросников, апробированных на надежность и валидность [13]. Для оценки адаптации работников применялась методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе. В основу методики положено вышеуказанное понимание этого вида адаптации и ряд внутренних (субъективных) её критериев. Сти-

мультимедийный материал содержит 14 пунктов в виде утверждений, которые имеют обратную формулировку. Оценка испытуемыми пунктов осуществляется посредством семибалльной шкалы. Методика состоит из двух частей: “В группе в целом” и “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения”. Первая часть предназначена для изучения адаптации индивида в группе в целом (А-Г), а вторая – в неформальной подгруппе (А-П), если он включен в подгруппу, или к подгруппе, если не включен в подгруппу.

Методика изучения нормы открытости группы и подгрупп создана на основе номинативной шкалы. Стимульный материал содержит 24 пункта, которые отображают три выделенных А.С. Горбатенко и обозначенных выше типа установок членов группы по отношению к новичку и в целом ко всем не-членам группы. На основе определенного сочетания этих установок оценивается мера открытости–закрытости группы и неформальных подгрупп. Опросник состоит из двух частей. Первая часть позволяет оценить норму открытости группы в целом (НО-Г), а вторая – каждой неформальной подгруппы (НО-П). Показатели нормы открытости могут иметь положительные и отрицательные значения и варьировать в широком диапазоне. Этот опросник является модификацией шкалы открытости малых групп [6].

В основу создания методики изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгруппы положена многомерная модель сплоченности [18, 19]. Методика включает две субшкалы: предметно-деятельностная сплоченность (ПДС) и социально-психологическая сплоченность (СПС), содержит 10 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой, по пять в каждой субшкале. Оценка осуществляется на основе семибалльной шкалы. Опросник состоит из двух частей: “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения” и “Группа в целом”. Первая часть предназначена для изучения ПДС и СПС каждой неформальной подгруппы, а вторая – группы в целом. С его помощью могут быть получены по два показателя сплоченности группы (ПДС-Г и СПС-Г) и каждой неформальной подгруппы (ПДС-П и СПС-П).

Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах и методика изучения микрогруппового и группового доверия в группе и подгруппе разработаны на основе многомерной модели проявления доверия в группе и позволяют исследовать три уровня и три вида доверия [18, 21]. Методики включают по три субшкалы, предназначенные для оценки таких видов доверия, как конфиденциально-охранительное (КОД), инфор-

мационно-инфлюативное (ИИД) и деятельностно-совладающее (ДСД). Стимульный материал каждой методики содержит по 12 пунктов с обратной формулировкой в виде утверждений по четыре в каждой субшкале. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы. Первая методика состоит из двух частей: “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения” и “В группе в целом”. Первая часть позволяет изучать межличностное доверие внутри неформальных подгрупп (КОД-М-П, ИИД-М-П, ДСД-М-П), а вторая – в группе в целом (КОД-М-Г, ИИД-М-Г, ДСД-М-Г). Вторая методика содержит другие пункты и иное наименование двух частей: “Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения” и “Группа в целом”. Первая часть предназначена для изучения доверия индивидов к тем или иным подгруппам (КОД-МГ, ИИД-МГ, ДСД-МГ), а вторая – к группе (КОД-Г, ИИД-Г, ДСД-Г).

Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппе и методика изучения микрогрупповой и групповой идентичности в группе и подгруппе созданы на основе многомерной модели идентичности индивидов в группе [18, 22]. Эти инструменты позволяют оценивать три компонента на трех уровнях проявления идентичности. Первая методика включает три субшкалы межличностной идентичности: когнитивный компонент (ИК-М), аффективный (ИА-М), поведенческий (ИП-М). Второй опросник содержит три субшкалы микрогрупповой и три – групповой идентичности: когнитивный (ИК-МГ и ИК-Г), аффективный (ИА-МГ и ИА-Г) и поведенческий (ИП-МГ и ИП-Г) компонент. Стимульный материал каждой методики содержит 12 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой, по четыре пункта в каждой субшкале. Оценка осуществляется на основе семибалльной шкалы. Обе методики состоят из двух частей: “С кем поддерживаю тесные отношения” и “В группе в целом”. В первой методике одна часть предназначена для изучения межличностной идентичности индивидов внутри подгрупп, а другая – в группе в целом. Вторая методика содержит другие пункты; первая ее часть направлена на изучение микрогрупповой, а вторая – групповой идентичности.

Все опросники интегрированы с формализованным алгоритмом выделения неформальных подгрупп в малых группах и включены в компьютерную технологию “Групповой профиль – Универсал” [20]. С помощью этой технологии проводилось обследование испытуемых на компьютере и, затем, осуществлялась обработка данных. Тех-

Таблица 1. Корреляция между адаптацией индивидов в группе и подгруппе и феноменами группы и подгруппы

Адаптация	Феномены группы и подгруппы														
	ПДС	СПС	НО	КОД-М	ИИД-М	ДСД-М	КОД-МГ/Г	ИИД-МГ/Г	ДСД-МГ/Г	ИК-М	ИА-М	ИП-М	ИК-МГ/Г	ИА-МГ/Г	ИП-МГ/Г
А-Г	.51*	.54*	.45*	.47*	.45*	.48*	-.54*	-.52*	-.55*	.55*	.52*	.43*	-.57*	-.59*	-.57*
А-П	.09	.19**	.00	-.08	-.08	-.17	.39*/-	.40*/-	.43*/-	-.20	-.14	-.00	.46*/-	.45*/-	.52*/-

Примечание. * – $p < .001$, ** – $p < .01$.

нология имеет ряд функциональных возможностей: текущий контроль и блокирование работы испытуемого в случае пропуска заданий или явного искажения ответов, автоматический расчёт тестовых результатов и др. Благодаря этому обеспечивалась высокая достоверность данных по сравнению с бланковой формой исследования и “ручной” обработкой результатов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Неформальные подгруппы в группе. Во всех обследованных группах ($N = 32$) выявлены неформальные подгруппы ($N = 55$), их количество варьировало от одной до трех. В среднем более половины членов групп (55.9%) были включены в подгруппы. В разных группах число включенных в подгруппы людей варьировалось от 25 до 98%. В группах преобладали диады (43.7% подгрупп) и часто встречались триады (29%). Значительно реже образовывались подгруппы из четырех (14.6%) и пяти (12.7%) человек. Полученные результаты дают основание изучать: а) адаптацию индивида не только в группе в целом, но и внутри неформальных подгрупп; б) взаимосвязь адаптации работников в группе и подгруппе с социально-психологическими характеристиками соответствующих совокупных субъектов; в) влияние сочетания феноменов группы и подгруппы на адаптацию индивидов в группе и подгруппе.

Социально-психологическая адаптация работников в малой группе и неформальных подгруппах. Для проверки первой гипотезы анализ результатов проводился с помощью расчёта среднего значения и W -критерия. Установлено, что среднее значение адаптации индивидов в малой группе в целом составляет 54.7, а в неформальной подгруппе – 79.9. Различие между адаптацией в группе и подгруппе является статистически значимым ($Z = -9.76$, $p \leq .001$). Следовательно, работники имеют более высокий уровень адаптации внутри неформальной подгруппы, в которую включены, чем в группе в целом. Кроме того,

разброс индивидуальных показателей адаптации в малой группе ($\sigma = 18.8$) был выше, чем в неформальной подгруппе ($\sigma = 15.7$). Обнаружена очень слабая связь между адаптацией работников в малой группе и неформальной подгруппе: значение коэффициента корреляции Пирсона между этими переменными было 0.16 ($p < .05$). Дополнительно проведенный регрессионный анализ, когда адаптация в группе (А-Г) и адаптация в подгруппе (А-П) поочередно рассматривались в качестве независимой и зависимой переменной, показал, что каждая из них примерно в одинаковой мере может являться слабой детерминантой по отношению к другой (коэффициент регрессии для А-Г: $B = .12$, $p < .05$ и для А-П: $B = .20$, $p < .05$). Все эти факты согласуются с ранее полученными результатами исследования адаптации учащихся в учебных группах [18].

Связь адаптации работников в малой группе и неформальной подгруппе с феноменами этих совокупных субъектов. Проверка второй гипотезы основывалась на корреляционном анализе Пирсона (табл. 1), который проводился отдельно между феноменами группы и адаптацией работников в группе, между феноменами подгрупп и адаптацией в них индивидов, включенных в ту или иную подгруппу. Оказалось, что адаптация работников в группе в целом положительно ($p < .001$) связана со всеми групповыми феноменами. В свою очередь, связи между адаптацией индивидов в неформальных подгруппах и феноменами этих подгрупп имеют иную картину. А именно, статистически значимые положительные связи ($p < .001$) с адаптацией характерны только для феноменов отношения индивидов к подгруппам (КОД-МГ, ИИД-МГ и ДСД-МГ, ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ), тогда как феномены межличностных отношений в подгруппах связи с адаптацией не имеют. В этом ряду также можно отметить умеренную положительную связь ($p < .01$) социально-психологической сплоченности (СПС) с адаптацией.

Эти результаты не полностью соответствуют второй гипотезе: можно утверждать, что на уровне группы все рассмотренные групповые феноме-

Таблица 2. Вклад отдельных феноменов группы и подгруппы в адаптацию работников (нестандартизированные коэффициенты *B* однофакторной регрессии)

Адаптация	Феномены группы и подгруппы														
	ПДС	СПС	НО	КОД-М	ИИД-М	ДСД-М	КОД-МГ/Г	ИИД-МГ/Г	ДСД-МГ/Г	ИК-М	ИА-М	ИП-М	ИК-МГ/Г	ИА-МГ/Г	ИП-МГ/Г
А-Г	1.6*	1.7*	0.3*	2.0*	1.9*	2.0*	-2.0*	-2.1*	-2.3*	2.4*	2.3*	1.9*	-2.5*	-2.4*	-2.5*
А-П	1.6*	1.8*	-0.2	1.1*	1.5*	1.0^	2.6*/-	2.4*/-	2.6*/-	1.0^	1.2^	1.8*	2.5*/-	2.4*/-	2.6*/-

Примечание. * – $p < .001$, ^ – $p < .01$.

ны связаны с адаптацией, а на уровне подгрупп с адаптацией связаны только некоторые феномены подгрупп, которые выражают отношение индивида к своей подгруппе.

Вклад групповых феноменов в адаптацию работников. Для проверки третьей гипотезы был проведен однофакторный и множественный линейный регрессионный анализ. Первый вариант регрессионного анализа позволил оценить меру действия каждого феномена группы и подгруппы на адаптацию работников в группе и подгруппе (для тех, кто включен в подгруппы), а второй – степень влияния сочетания феноменов на адаптацию работников. Оба варианта анализа рассматривались отдельно на уровне группы в целом и на уровне неформальной подгруппы. В табл. 2 представлены результаты однофакторной регрессии, которые согласуются с данными корреляци-

онного анализа (табл. 1) на уровне малой группы в целом и частично пересекаются с данными на уровне неформальной подгруппы. В последнем случае видно, что на адаптацию индивидов более сильное влияние оказывают феномены их отношения к своей подгруппе, в меньшей степени – субъектные феномены (ПДС и СПС) и еще слабее – феномены межличностных отношений внутри подгруппы. Исключение составляет норма открытости (НО), которая не является детерминантой адаптации работников в подгруппе.

В множественном регрессионном анализе использовался пошаговый метод и был проанализирован вклад всех возможных сочетаний изучаемых феноменов группы и подгруппы в адаптацию работников в группе и подгруппе (табл. 3). В общегрупповом контексте было обнаружено пять кластеров групповых феноменов, которые в своем

Таблица 3. Взаимодействие феноменов группы и подгруппы и их вклад в адаптацию работников (нестандартизированные коэффициенты *B* множественной регрессии)

Феномены группы и подгруппы	Адаптация работников									
	в группе (А-Г)					в подгруппе (А-П)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	
ПДС				.85*						
СПС		.76*								
НО			.12*							
КОД-М					1.41*					
ИИД-М										
ДСД-М				.87*			-.68**			
КОД-МГ/Г			-1.27*					1.12**/-		
ИИД-МГ/Г				-.99*					1.51*/-	
ДСД-МГ/Г	-1.03*						1.2**/-			
ИК-М	.96*					-1.03**				
ИА-М			1.22*						-1.12**	
ИП-М					1.01*					
ИК-МГ/Г		-.99**					1.0**/-			
ИА-МГ/Г	-1.20*							1.12**/-		
ИП-МГ/Г		-1.16*				2.07*/-				

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

сочетании влияют на адаптацию. Они отличаются по содержанию, т.е. по композиции групповых характеристик, и имеют разные, но положительные значения коэффициентов регрессии. Причем в каждый из них попадают феномены как одной (например, идентичность и идентичность по тому или иному уровню и компоненту), так и разной категории (доверие и идентичность по определенному уровню и виду (компоненту) их проявления). Ни в один из них не вошел только феномен ИИД-М. В неформальных подгруппах было выявлено четыре разных по составу блока, которые также включают разное сочетание тех или иных характеристик подгрупп. Надо обратить внимание на то, что из восьми феноменов три (ДСД-М, ИК-М и ИА-М) имеют отрицательные значения регрессии. В сочетании оказались не включенными следующие феномены подгруппы: ПДС, СПС, НО, КОД-М, ИИД-М и ИП-М. Следовательно, эмпирическая проверка третьей гипотезы позволяет сделать вывод о том, что сочетание феноменов совокупных субъектов в их влиянии на адаптацию работников отличается на уровне группы и подгруппы в количественном и содержательном плане.

Связи между феноменами группы и подгруппы и их вклад в адаптацию работников. Для проверки четвертой гипотезы был проведен множественный линейный регрессионный анализ с пошаговым методом. Сначала в качестве зависимой переменной рассматривалась адаптация индивидов в группе в целом, а независимыми переменными выступали все феномены группы и феномены отношения членов группы к подгруппам (КОД-МГ, ИИД-МГ, ДСД-МГ, ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ). Затем мы изменили направление анализа. А именно: зависимой переменной являлась адаптация индивидов в неформальной подгруппе, а независимыми – все феномены подгруппы и, дополнительно, феномены отношения членов подгрупп к группе (КОД-Г, ИИД-Г, ДСД-Г, ИК-Г, ИА-Г и ИП-Г).

Результаты исследования адаптации работников на уровне малой группы (А-Г) показали, что статистически значимыми ($p < .001$, $p < .01$ или $p < .05$) оказались коэффициенты регрессии для одного сочетания, в которое вошли два феномена отношения индивидов к подгруппе: ИК-М ($B = 1.45$) * НО (.20) * ДСД-МГ (1.30) * ИП-МГ (–1.76). Один коэффициент (ДСД-МГ) имеет положительное и один (ИП-МГ) – отрицательное значение регрессии. На уровне адаптации работников в неформальных подгруппах (А-П) статистически значимыми ($p < .001$, $p < .01$ или $p < .05$)

были коэффициенты регрессии для следующих сочетаний, включающих два феномена отношения к группе: КОД-МГ (1.85) * ИИД-Г (–.54) и СПС (.83) * КОД-Г (–.83). Кроме того, три групповых феномена делают самостоятельный вклад в адаптацию индивидов в подгруппе: ИК-Г ($B = -.64$), ИП-Г (–.57), ДСД-Г (–.58). Коэффициенты регрессии пяти феноменов отношения к группе имеют отрицательные значения. Эти факты указывают на обоснованность пятой гипотезы в целом, но при учёте несколько различающихся тенденций адаптации работников в группе и подгруппе.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

1. Более высокая адаптация работников в неформальных подгруппах, по сравнению с их адаптацией в группе в целом, обусловлена рядом особенностей относительно устойчивых подгрупп. А именно: в неформальных подгруппах люди имеют более высокую взаимосвязь и объединены на основе более значимых и общих для них признаков, чем в группе в целом; в подгруппах, по сравнению с группой, сильнее выражены интегративные феномены (например, сплоченность, доверие, идентичность); подгруппы в большей мере, чем группа, способны реализовать функции по отношению к своим членам (информирование, содействие в реализации индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечение безопасности в группе и др.).

2. Широкий спектр групповых феноменов оказывает влияние на адаптацию работников в группе. Данные феномены оказывают влияние по отдельности и в определенных сочетаниях. В первом случае мы можем говорить о том, что многогранное проявление активности группы, выражающееся в её разнообразных социально-психологических явлениях, затрагивает те или иные компоненты адаптации работников в группе. Например, социально-психологическая сплоченность группы или конфиденциально-охранительное доверие в группе обуславливает такой аспект адаптации индивида, как его удовлетворенность психологической атмосферой, сложившимися отношениями с другими людьми и группой. Идентичность индивида с другими членами и группой может действовать на иные компоненты адаптации, такие как восприятие субъектом меры включенности в жизнедеятельность группы и удовлетворенность от этой включенности, принятие им групповых норм и ценностей и др.

Во втором случае сочетание тех или иных групповых феноменов создает своего рода кумулятивный эффект, вызывающий усиленное влияние на адаптацию и затрагивающий одновременно несколько компонентов адаптации индивида в группе. При этом мы наблюдаем больше разнорядковых сочетаний (доверие и идентичность, сплоченность и идентичность), чем однопорядковых (например, доверие и доверие) феноменов.

Связь адаптации работников в неформальных подгруппах с феноменами этих подгрупп образует несколько иную картину. Результаты проведенного исследования показали, что адаптация больше связана с феноменами отношений индивидов к подгруппе (микрогрупповое доверие и микрогрупповая идентичность) и меньше – с феноменами межличностных отношений в подгруппе (межличностная идентичность и межличностное доверие) и субъектными феноменами подгруппы (сплоченность и норма продуктивности). Более того, множественный регрессионный анализ продемонстрировал, что во всех выявленных комплексах коэффициенты регрессии феноменов отношения к подгруппе (ИК-МГ, ИА-МГ и ИП-МГ, КОД-МГ, ИИД-МГ и ДСД-МГ) имеют положительные, а коэффициенты феноменов межличностных отношений (ИК-М, ИА-М, ДСД-М) – отрицательные значения. Это значит, что две категории феноменов отношений индивидов в какой-то мере взаимоисключают друг друга с точки зрения влияния на адаптацию. То есть адаптация зависит от следующего их соотношения: человек должен воспринимать себя как часть подгруппы (микрогрупповая идентичность) и доверять подгруппе (микрогрупповое доверие), но в то же время должен меньше воспринимать и переживать себя как часть отношений с другим индивидом (межличностная идентичность по когнитивному и аффективному компоненту). Мы можем высказать некоторые предположения относительно этого факта. Во-первых, индивиду важно поддерживать тесную связь прежде всего со всей подгруппой, чем с отдельными её членами. Если такой связи не будет, то он может быть исключен из референтной для него подгруппы, что, бесспорно, отразится на его адаптации в группе. В частности, если индивид не делает вклада в подгруппу, к которой принадлежит, не является активным носителем её целей, норм и ценностей, то удержать членство в подгруппе будет маловероятно. Во-вторых, неформальная подгруппа обладает большей психологической целостностью, чем группа в целом. Однако она, в отличие от формальной группы, не обладает социальной целостностью, что делает её “хрупким” образованием. Поэтому

сохранение психологической целостности и самого факта существования подгруппы предполагает прежде всего связи индивидов со своей подгруппой. Эти связи и психологическая целостность подгруппы также помогают ей конкурировать с другими подгруппами в группе. В свою очередь, формальная группа изначально характеризуется социальной целостностью, в основе которой находятся социальные связи, заданные социальной структурой, в которую включена группа. Психологическая целостность группы – это следствие её функционирования, и она не всегда может достигать желаемого уровня. В-третьих, 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, в том числе в её социально-психологической структуре, т.е. объединение с кем-то в ситуативные или устойчивые подгруппы, временное присоединение к какой-то подгруппе и т.д. Такая мобильность создает возможность для улучшения процесса адаптации в группе. Более того, социальная целостность формальной группы, которая не позволяет группе распасться самой по себе, дает возможность человеку длительно сохранять свое членство в группе, даже если у него не сложились с ней отношения.

Дополнительно отметим, что из всех феноменов открытость малой группы по отношению к внешнему социальному контексту вносит минимальный вклад в адаптацию в ней работников, а открытость неформальной подгруппы вообще не играет никакой роли в адаптации. Это обстоятельство объясняется тем, что в нашем исследовании изучалась адаптация полноправных (с “групповым стажем”) членов группы. Если бы мы фокусировали внимание на адаптации новичков, то, вполне вероятно, была бы установлена весомая роль этого феномена в адаптации.

3. Адаптация работников в группе в целом зависит не только от групповых феноменов (например, идентичность межличностная когнитивная, норма открытости группы), но и от их отношения к подгруппе, в которую они включены (деятельностно-совладающее доверие к подгруппе, идентичность микрогрупповая поведенческая). Судя по значениям коэффициентов множественной регрессии, групповые феномены имеют положительный вектор влияния, а феномены отношения к подгруппе – как положительный (деятельностно-совладающее доверие к подгруппе), так и отрицательный (идентичность микрогрупповая поведенческая). В свою очередь, на уровне

адаптации работников в неформальной подгруппе все положительные значения коэффициентов регрессии свойственны феноменам подгруппы, а все отрицательные – феноменам отношений к группе. Это значит, что сильная выраженность определенных феноменов подгруппы (конфиденциально-охранительное доверие к подгруппе или социально-психологическая сплоченность подгруппы) должна сочетаться со слабым проявлением некоторых феноменов отношений индивидов к группе (информационно-инфлюативное или конфиденциально-охранительное доверие к группе) для достижения их высокой адаптации в подгруппе. Здесь выявляется разнонаправленный вектор влияния на адаптацию индивидов феноменов группы (подгруппы) и отношения к подгруппе (группе), что свидетельствует о своего рода взаимоисключающей роли некоторых феноменов в адаптации. В основе этого явления, на наш взгляд, лежат некоторые общие механизмы соотношения связей индивида одновременно с разными субъектами. Например, индивиду трудно одновременно идентифицировать себя с другими членами группы и неформальной подгруппой в группе, доверять группе и подгруппе. По сути, индивиду надо делать выбор, какие связи и с какими субъектами для него предпочтительнее, от чего и будет зависеть его адаптация.

ВЫВОДЫ

1) Члены неформальных подгрупп имеют более высокую социально-психологическую адаптацию внутри неформальной подгруппы, в которую включены, чем в группе в целом.

2) Адаптация работников в группе положительно коррелирует со всеми групповыми феноменами, тогда как адаптация в подгруппе имеет значимые прямые связи только с феноменами отношения индивидов к подгруппе (конфиденциально-охранительное, информационно-инфлюативное и деятельностно-совладающее доверие к подгруппам, когнитивная, аффективная и поведенческая идентичность с подгруппой).

3) Субъектные феномены и феномены отношений малой группы и неформальной подгруппы в той или иной мере составляют адаптирующий потенциал этих совокупных субъектов по отношению к своим полноправным (с “групповым стажем”) членам. Среди всех феноменов только норма открытости либо оказывает минимальное влияние на адаптацию работников (на уровне группы), либо не играет роли в их адаптации (на уровне подгруппы).

4) Причинно-следственные связи с адаптацией характерны не только для феноменов по отдельности, но и для определенных их сочетаний. Практически все феномены группы, за исключением информационно-инфлюативного доверия, и половина феноменов подгруппы включены в те или иные комплексы (по два-три феномена в каждом), детерминирующие адаптацию работников, соответственно, в группе и подгруппе. Причем в каждом комплексе на уровне группы все феномены делают вклад в адаптацию с положительным значением, тогда как на уровне подгруппы феномены отношения к подгруппе (когнитивная идентичность с подгруппой, конфиденциально-охранительное доверие к подгруппе и т.д.) имеют положительный вектор вклада в адаптацию, а феномены межличностных отношений (когнитивная и аффективная идентичность межличностная, деятельностно-совладающее доверие межличностное) – отрицательный.

5) На адаптацию работников в группе или подгруппе оказывают действие одновременно и во взаимосвязи феномены группы и подгруппы, что усложняет конфигурацию детерминант адаптации. При этом имеет место следующая тенденция: более сильная выраженность определенных феноменов группы (подгруппы) сочетается с более слабым проявлением некоторых феноменов отношений индивидов к подгруппе (группе). В частности, более высокая адаптация работников в подгруппе зависит от более сильного проявления феномена подгруппы (например, конфиденциально-охранительного доверия к подгруппе) и в то же время – от более слабой выраженности феномена группы (информационно-инфлюативного доверия к группе).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Баева И.А.* Социально-психологическая адаптация молодых рабочих в производственном коллективе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1985.
2. *Булгаков А.В.* Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. М.: Изд-во МГОУ, 2006.
3. *Вертягина Е.А.* Профессиональная адаптация молодых следователей прокуратуры: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
4. *Горбатенко А.С.* Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112–118.
5. *Горбатенко А.С.* Социально-психологические детерминанты включения нового индивида в группу // Вопросы психологии. 1982. № 3. С. 99–104.

6. Горбатенко А.С. Шкала открытости малых групп: методические указания. Ростов н/Д: РГУ, 1996.
7. Джанерьян С.Т. Ценностно-мотационное основание типов конкурентных стратегий официантов // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2013. № 5. С. 97–103.
8. Диденко И.В. Психофизиологические и психологические особенности адаптации военнослужащих на различных этапах служебно-боевой деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2007.
9. Коваль Е.С., Сидоренков А.В. Социально-психологическая адаптация работников и эффективность малых групп // Российский психологический журнал. 2013. № 3. С. 29–36.
10. Кряжева И.К. Включенность личности в трудовой процесс и эмоциональное самочувствие как критерии адаптированности рабочего на производстве // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1983. С. 153–163.
11. Кузьмина Р.А., Русалинова А.А. Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на производственную адаптацию выпускников ПТУ // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 8. Психология личности и малых групп. Л.: ЛГУ, 1977. С. 88–92.
12. Ларионова С.А. Социально-психологическая адаптация личности: теоретическая модель и диагностика: монография. Белгород, 2002.
13. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012.
14. Мосягин И.Г. Психофизиологические закономерности адаптации военно-морских специалистов: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Архангельск, 2007.
15. Панкова Т.А. Эмоциональный интеллект как фактор социально-психологической адаптации молодых специалистов: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2011.
16. Петровский А.В. Развитие личности. Возрастная периодизация // Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1987. С. 38–76.
17. Полежаева И.М. Психологические средства адаптации личности к деятельности в малой формальной группе: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Новосибирск, 2004.
18. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.
19. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 2. С. 45–58.
20. Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Компьютерная технология “Групповой профиль – Универсал”. Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ №20106102273 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам РФ. М., 2010.
21. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Доверие в малых группах // Вопросы психологии. 2011. № 1. С. 94–105.
22. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели проявления идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 5. С. 17–29.
23. Скрылева О.В. Регулирование профессиональной адаптации молодых работников промышленного предприятия: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Казань, 2010.
24. Терехин В.А., Евецкая С.В. Исследование коммуникативной компетентности специалиста сферы социально-культурного сервиса // Российский психологический журнал. 2011. Т. 8. № 1. С. 57–63.
25. Тузова О.Н. Зависимость успешности адаптации к деятельности в особых условиях от социально-психологических характеристик личности военнослужащих: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Самара, 2006.
26. Griffin B., Hesketh B. Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment // Australian Journal of Psychology. 2003. V. 55. Is. 2. P. 65–73.
27. LePine J.A. Adaptation of teams in response to unforeseen change: Effects of goal difficulty and team composition in terms of cognitive ability and goal orientation // Journal of Applied Psychology. 2005. V. 90 (6). P. 1153–1167.
28. Mindy K. Shoss, Witt L.A. When does adaptive performance lead to higher task performance? // Journal of Organizational Behavior. 2012. V. 33. P. 910–924.
29. Moreland R.L., Levine J.M. Socialization and Trust in Work Groups Group // Processes & Intergroup Relations. 2002. V. 5 (3). P. 185–201.
30. O'Neill T.A., Allen N.J. Personality and the prediction of team performance // European Journal of Personality. 2011. 25 (1). P. 31–42.
31. Pulakos E., Arad S., Donovan M., Plamondon K. Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance // Journal of Applied Psychology. 2000. V. 85. №. 4. P. 612–624.
32. Rosen M.A., Bedwell W.L., Wildman J.L., Fritzsche B.A., Salas E., Burke C.S. Managing adaptive performance in teams: Guiding principles and behavioral markers for measurement // Human Resource Management Review. 2011. 21(2). P. 107–122.

INTERRELATION BETWEEN GROUP PHENOMENA AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

A. V. Sidorenkov*, E. S. Koval**

**Sc.D. (psychology), professor, head of psychology of management and acmeology chair, psychological department, Southern Federal University, Rostov-on-Don;*

***Psychologist, leading specialist-expert of personnel department, branch of RF Pension fund in Rostov region, Rostov-on-Don*

Relation between phenomena in small group and informal subgroup (3 subject phenomena and 12 relation phenomena) and socio-psychological adaptation of employees in group and subgroup was studied. In the sample of 32 industrial groups of different kinds of activity ($N = 286$) it was revealed that members of informal subgroups in the group manifest higher level of adaptation within their own subgroups than in the group in tote. Adaptation of employees in the group positively and statistically significant correlates with all group phenomena whereas adaptation in subgroup positively and statistically significant correlates only with phenomena of persons' attitude to the subgroup (confidentially-protective, informational-influitive, and activity-coping trust in subgroup, cognitive, affective and behavioral identity with subgroup). By means of regression analysis it has been revealed that each phenomenon with the exception of openness's rate contribute to positive value of employees adaptation. Practically all phenomena in the group and half of subgroup's phenomena are included in one or other complexes. All phenomena contribute positively to adaptation at the level of group, whereas at the level of subgroup, phenomena of attitude to group contribute to adaptation positively while phenomena of interpersonal relations – negatively.

Key words: socio-psychological adaptation, subject's characteristics, groups and subgroups, phenomena of relations in group and subgroup, small group, informal group, industrial group.