



**Коваль Е.С., Сидоренков А.В.**

**Социально-психологическая адаптация работников  
и эффективность малых групп**

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ  
в рамках проекта «Социально-психологические характеристики  
и эффективность малых групп в организации», № 13-06-00267.*

*В статье представлены результаты исследования адаптации работников в малой группе и неформальных подгруппах, а также связи адаптации с воспринимаемой работниками социально-психологической и предметно-деятельностной эффективностью группы и подгрупп. Обследовано 239 работников в 27 структурных подразделениях с разным профилем деятельности. Установлено, что работники, включенные в неформальные подгруппы, имеют более высокую адаптацию в своих подгруппах, чем в группе в целом. На уровне группы адаптация имеет более сильную положительную корреляцию с показателями социально-психологической эффективности, чем с показателями предметно-деятельностной эффективности. Связь между адаптацией и показателями социально-психологической эффективности выше на уровне малой группы, чем неформальной подгруппы.*

**Ключевые слова:** *малая группа, неформальная подгруппа, социально-психологическая адаптация, социально-психологическая эффективность, предметно-деятельностная эффективность.*

Одним из факторов, определяющих эффективность первичного структурного подразделения (малой группы) в организации, считается активизация потенциала работников, которая зависит от их адаптации в группе и организации. Социально-психологическая адаптация работников на производстве связана с их включением в систему взаимоотношений коллектива, освоением его целей, норм и ценностей, социальных ролей и статусов [3, 4]. Существует много работ, посвященных исследованию как социально-психологической адаптации работников, так и эффективности производственных групп. Количество исследований проблемы адаптации за последние 15 лет значительно возросло, и специалисты чаще обращают внимание на адаптацию в ракурсе взаимоотношения личности с группой. При этом ученые выбирают разные направления исследований в этой области, изучая психофизиологические, медико-психологические, социологические, экономические, культурные и непосредственно социально-психологические аспекты адаптации [2, 6, 9].

Исследование групповой эффективности в настоящее время фокусируется на создании ее концептуальных моделей, а также на исследовании ее внешних и внутренних факторов. Понятие эффективности группы в современной психологической литературе связывают не только с ее результативностью, продуктивностью, но и с социально-психологическими показателями жизнедеятельности конкретной группы: уровнем ее развития, мотивацией, групповыми ценностями и нормами, сплоченностью, доверием и т. п. [12]. Социально-психологическая составляющая



эффективности группы предполагает анализ удовлетворенности членов группы процессом труда, его результатами и последствиями.

Интерес представляет проблема взаимосвязи адаптации персонала и эффективности группы в организации. В частности, за рубежом введено понятие «адаптивная производительность» (*adaptive performance*), которое отражает способность работника к максимально эффективной работе даже при непредвиденных обстоятельствах в виде постановки сверхновых для него задач. Например, низкий уровень восприятия работниками эффективности организационной политики может приводить к срыву поставленных руководителем целей и задач. Адаптивная производительность, по мнению специалистов, является важным аспектом эффективности и производительности труда [13, 14, 15, 16]. Российских ученых чаще интересует вопрос иного порядка. А именно: успешность адаптации и ее детерминант [2, 6, 8, 9]. Одна из ключевых идей заключается в том, что успешность социально-психологической адаптации во многом зависит от того, насколько адекватно человек воспринимает свою социальную позицию, свои качества и социальные связи.

Социально-психологическая адаптация индивида и эффективность в малых группах традиционно рассматриваются в общегрупповом контексте. Однако на наш взгляд, проявление рассматриваемых феноменов может иметь более сложную картину, что обусловлено наличием в группе социально-психологической структуры – неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними. Поэтому анализ особенностей социально-психологической адаптации индивидов и групповой эффективности, а также связи между ними с учетом структуры группы позволит задать новые векторы в исследовании данной проблемы [10].

В данном исследовании мы будем понимать социально-психологическую адаптацию как процесс и результат взаимной активности индивида и группы, связанный с усвоением индивидом цели и задач, норм и ценностей группы, определением места в системе отношений в соответствии с взаимными интересами и возможностями [10]. Также мы будем основываться на многомерной модели эффективности, которая включает два вида (социально-психологическая и предметно-деятельностная эффективность) и два аспекта (потенциальная и реальная эффективность) [12]. В частности, реальная социально-психологическая эффективность – это достижение группой заданного уровня построения социальной активности. Эта эффективность состоит из трех компонентов: удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности, психологический комфорт членов в группе, содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов. Реальная предметно-деятельностная эффективность – достижение группой заданного уровня выполнения целевой функции или конкретных задач. Такая эффективность может иметь два типа показателей: объективные показатели деятельности (количество произведенной работы, качество выполненной работы, соотношение результата и затрат деятельности) и субъективные показатели по экспертным оценкам (мера выполнения плана, решения задач или реализации проекта, успешность деятельности в трудных условиях и др.).



*Цель исследования* – изучить связь между социально-психологической адаптации работников в группе и воспринимаемой ими эффективности группы. *Объект исследования* – индивиды в малых производственных группах, а *предмет* – социально-психологическая адаптация и эффективность.

*Исследуемые переменные:* а) социально-психологическая адаптация индивида (СПА); б) показатели социально-психологической эффективности (СПЭ): удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности по достижению основных задач (У), психологический комфорт членов в группе (К), содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов (Р); в) показатели предметно-деятельностной эффективности (ПДЭ): выполнение плана и решение текущих задач (ПЗ), деятельность в трудных условиях (ТУ) [12].

*Исследовательские гипотезы:*

- 1) члены неформальных подгрупп имеют более высокую социально-психологическую адаптацию внутри подгрупп, чем в малой группе;
- 2) существует положительная связь между социально-психологической адаптацией работников в малой группе и неформальных подгруппах и воспринимаемой ими эффективностью группы и подгрупп;
- 3) на социально-психологическую адаптацию работников оказывают влияние, как отдельные показатели групповой эффективности, так и сочетание этих показателей.

### **Методика**

*Участники исследования.* Было обследовано 239 работников в 27 первичных структурных подразделениях (малых группах) в организациях с разным профилем деятельности: продажа и оказание услуг в автотранспортной сфере, банковские услуги, государственные и социальные услуги, проектирование и производство продукции. Численный состав групп варьировался от 6 до 20 человек, а в среднем – 9.

*Методический инструментарий.* Для определения неформальных подгрупп в группах использовалась формализованный метод, разработанный А.С. Горбатенко [1]. Для исследования указанных выше переменных были использованы следующие авторские методики: «Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе» (МСПА), «Методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгрупп» (МСПЭ) и «Методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгрупп» (МПДЭ) [5].

МСПА включает 14 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой (например, «Мне кажется, что другие недооценивают мои способности»). МСПЭ содержит 6 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой по два на каждую субшкалу: «удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности» (У), «психологический комфорт членов в группе/подгруппе» (К), «содействие группы/подгруппы личностному и профессиональному развитию своих членов» (Р) (например, «Я не испытываю чувство удовлетворенности от



того, что происходит в группе»). МПДЭ разработана на основе двух субъективных критериев и включает две соответствующие им субшкалы: «выполнение плана и решение текущих задач» (ПЗ) и «деятельность в трудных условиях» (ТУ). Методика включает шесть пунктов с обратной формулировкой по три на каждую субшкалу (например, «Группа не умеет оперативно решать новые задачи или сложные проблемы»).

Эти методики состоят из двух частей: «В группе в целом» или «Группа в целом» (часть 1) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» или «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (часть 2). Первая часть предназначена для изучения адаптации работников в группе и эффективности группы, а вторая – для адаптации в неформальной подгруппе и эффективности подгрупп. Оценка испытуемыми выраженности признака, отображенного в каждом пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы. Значения тестовых баллов МСПА могут варьироваться от 14 до 98, по субшкалам МСПЭ – от 2 до 14, по субшкалам МПДЭ – от 3 до 21. Все методики прошли процедуру стандартизации, оценку содержательной и очевидной валидности, надежности-согласованности и ретестовой надежности. Установлено, что опросники обладают валидностью и надежностью. В частности, значения альфа Кронбаха по первой части опросников были: МСПА – .853, МСПЭ – .856 (У), .827 (К) и .894 (Р), МПДЭ – .851 (ПЗ) и .927 (ТУ).

Методики включены в компьютерную технологию «Групповой потенциал» [11]. С помощью этой технологии проводилось обследование испытуемых в индивидуальной форме на компьютере и затем осуществлялась обработка данных. 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 этому возрастает достоверность результатов по сравнению с бланковой формой исследования и «ручной» обработкой результатов. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS 21.0. Рассчитывались средние значения и  $W$ -критерий Вилкоксона, использовались корреляционный анализ Пирсона и линейный регрессионный анализ.

### **Результаты и их обсуждение**

*1. Социально-психологическая адаптация индивидов в малой группе и неформальных подгруппах.* Для проверки первой гипотезы анализ результатов проводился с помощью расчета среднего значения и  $W$ -критерия.

Установлено, что среднее значение СПА индивидов в малой группе составляет 53.1, а в неформальной подгруппе – 81.4. Различие между адаптацией в группе и подгруппах является статистически значимым ( $Z = -9.25$ ,  $p = .000$ ). Следовательно, работники имеют более высокий уровень адаптации внутри неформальной подгруппы (если принадлежат к той или иной подгруппе), чем в группе в целом. Это обусловлено рядом характеристик неформальной подгруппы: в подгруппе люди имеют более высокую взаимосвязь и объединены на основе более значимых и общих



для них признаков, чем в группе в целом; в относительно устойчивой подгруппе сильнее выражены, по сравнению с группой, интегративные феномены (например, сплоченность, доверие, идентичность); подгруппа в большей мере, чем группа, способна реализовывать функции по отношению к своим членам (информировать, содействовать в реализации индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечивать безопасность в группе, помогать ориентироваться в групповой среде) [10]. Полученные данные также позволяют предположить, что адаптация членов (включенных в подгруппы) в малой группе опосредована их адаптацией в своей неформальной подгруппе.

2. *Связь социально-психологической адаптации индивидов и воспринимаемой ими групповой эффективности.* Для проверки второй гипотезы проведен корреляционный анализ между СПА, с одной стороны, и СПЭ (У, К, Р) и ПДЭ (ПЗ и ТУ), с другой (табл. 1). Причем связь между СПА и СПЭ изучалась отдельно на уровне группы и на уровне неформальной подгруппы, а между СПА и ПДЭ – только на уровне группы.

Таблица 1

**Корреляция между адаптацией индивидов и групповой эффективностью**

Социально-психологическая адаптация	Групповая эффективность				
	СПЭ			ПДЭ	
	У	К	Р	ПЗ	ТУ
СПА-Г/СПА-П	.61**/.35**	.78**/.35**	.74**/.48**	.13*/-	.23*/-

Примечание: 1) СПА-Г – социально-психологическая адаптация индивида в группе, а СПА-П – в неформальной подгруппе; 2) цифра перед чертой – значение корреляции на уровне группы, а за чертой – на уровне неформальной подгруппы; 3) \* – значимый коэффициент корреляции при  $p < .05$ , \*\* – при  $p < .01$ .

Результаты показывают некоторые особенности связи между адаптацией индивидов и групповой эффективностью. Во-первых, на уровне группы установлена высокая положительная связь между СПА и показателями (У, К, Р) СПЭ, тогда как связь между СПА и показателями (ПЗ и ТУ) ПДЭ фактически отсутствует. Это значит, что чем выше адаптация индивидов в группе, тем более позитивно они воспринимают социально-психологическую эффективность группы. Наоборот, чем ниже адаптация, тем менее позитивно индивиды оценивают СПЭ. В свою очередь, можно предположить, что именно СПЭ, а не ПДЭ, является основой для адаптации работников в группе. Высокая СПЭ будет способствовать более успешной и высокой адаптации индивидов в группе. Во-вторых, связь между СПА и СПЭ на уровне группы несколько более высокая для показателей К и Р, чем для У. То есть психологический комфорт членов в группе и содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов может в большей степени, чем удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности, содействовать социально-психологической адаптации индивидов в группе. В-третьих, связь между СПА и тремя показателями



СПЭ значительно выше на уровне малой группы, чем неформальной подгруппы. Вероятно, адаптация индивидов в неформальных подгруппах сильно зависит не только от их социально-психологической эффективности, но и от каких-то иных характеристик подгрупп. Возможно, среди таких характеристик является степень, в которой неформальные подгруппы реализовывают некоторые функции по отношению к своим членам, например, содействуют в реализации их индивидуальных целей и удовлетворении их социальных потребностей.

3. *Влияние показателей эффективности на социально-психологическую адаптацию работников.* Для проверки третьей гипотезы был использован метод однофакторного и многофакторного линейного регрессионного анализа. Первый вариант регрессионного анализа позволил оценить меру влияния каждого показателя социально-психологической и предметно-деятельностной эффективности группы на адаптацию работников, а второй – степень влияния сочетания показателей на адаптацию (регрессионный анализ для показателей предметно-деятельностной эффективности не проводился на уровне подгрупп, т. к. не было соответствующих результатов.)

Для СПА на уровне группы статистически значимым и наиболее сильным оказалось влияние на него показателей СПЭ: нестандартизированный коэффициент регрессии  $B = 21.49$  ( $p \leq .001$ ) для показателя эффективности К,  $B = 19.13$  ( $p \leq .001$ ) для Р и  $B = 17.07$  ( $p \leq .001$ ) для У. Влияние ПДЭ на СПА меньше, чем влияние СПЭ, и является статистически значимым только для показателя ТУ:  $B = 8.33$  ( $p \leq .001$ ). На уровне неформальных подгрупп установлено значимое и примерно одинаковое действие показателей СПЭ на СПА:  $B = 11.17$  ( $p \leq .001$ ) для показателя У,  $B = 11.14$  ( $p \leq .001$ ) для Р и  $B = 8.81$  ( $p \leq .001$ ) для К.

В многофакторном регрессионном анализе, где независимой переменной также была СПА, статистически значимыми оказались коэффициенты регрессии для всех сочетаний показателей эффективности, за исключением показателя ПЗ. Так, на уровне группы были получены следующие нестандартизированные коэффициенты регрессии:  $B = 12.8$  ( $p \leq .001$ ) для К,  $B = 7.25$  ( $p \leq .001$ ) для Р,  $B = 6.06$  ( $p \leq .001$ ) для У и  $B = 2.94$  ( $p \leq .05$ ) для ТУ. На уровне неформальных подгрупп вклад показателей СПЭ был  $B = 8.37$  ( $p \leq .001$ ) для У,  $B = 6.40$  ( $p \leq .001$ ) для Р и  $B = 5.67$  ( $p \leq .001$ ) для К.

Таким образом, вклад показателей СПЭ в СПА на уровне группы больше, чем на уровне неформальных подгрупп, особенно когда показатели рассматривались по отдельности. На уровне группы больший вклад в СПА работников приходится на показатель эффективности К, а на уровне подгрупп – на показатель У. Результаты регрессионного анализа позволяют по-иному посмотреть на данные корреляционного анализа, в котором были установлены низкие значения коэффициентов между СПЭ и СПА на уровне подгрупп.

### **Выводы**

Работники, включенные в неформальные подгруппы в малой группе, имеют более высокую адаптацию в своих подгруппах, чем в группе в целом.



Адаптация работников в малой группе и неформальных подгруппах имеет разную степень связи с теми или иными показателями групповой эффективности. Так, на уровне группы адаптация индивидов более сильно коррелирует со всеми показателями социально-психологической эффективности, чем с показателями предметно-деятельностной эффективности. Связь между социально-психологической адаптацией и всеми показателями социально-психологической эффективности выше на уровне малой группы, чем неформальной подгруппы. Более сильным является влияние показателей социально-психологической эффективности на адаптацию. Это влияние выше на уровне группы, чем на уровне неформальных подгрупп.

Перспективой дальнейших исследований является изучение причинно-следственных связей между адаптацией индивидов и иными социально-психологическими характеристиками группы и подгрупп (например, сплоченность, доверие, нормы), между адаптацией и иными социально-психологическими характеристиками индивидов (лидерство, психологический статус, стиль межличностного поведения) в группе и подгруппах.

### **Литература**

1. Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 112–118.
2. Григорьева М.В. Теоретические и прикладные аспекты проблемы адаптации в психологии // Проблемы социальной психологии личности. – Саратов: Изд-во СГУ, 2008.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: уч. пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001.
4. Куликов Л.В. Вечная актуальность психологической адаптации личности // Сборник трудов бакалавров и преподавателей СПб ГУ. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001. – С. 259–261.
5. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / под ред. А.В. Сидоренкова. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2012.
6. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии: 2-е издание, перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010.
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000.
8. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. Учебное пособие. – М.: Просвещение, 1978.
9. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008.
10. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.
11. Сидоренков А.В., Павленко Р.В. Компьютерная технология «Групповой потенциал». Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ



- «Групповой потенциал» (ГП) № 2012614739 Федеральной службы по интеллектуальной собственности РФ. – М., 2012.
12. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2011.
  13. 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. 90 (6). P. 1153–1167.
  14. 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.
  15. Resick C.J., Murase T., Bedwell W.L., Sanz E., Jiménez M., DeChurch L.A. Mental model metrics and team adaptability: A multi-facet multi-method examination // *Group Dynamics*. 2010. 14 (4). P. 332–349.
  16. Mindy K. Shoss, Witt L.A. When does adaptive performance lead to higher task performance? // *Journal of Organizational Behavior*. 2012. 33. P. 910–924.