



Разработка экспресс-опросника функций производственной группы и неформальных подгрупп по отношению к своим членам

СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович

ORCID: 0000-0003-0554-3103

ИГНАТОВ Даниил Сергеевич

ORCID: 0009-0008-0039-8115

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

ШТРОО Владимир Артурович

ORCID: 0000-0002-3627-9950

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ЕРИБЕКЯН Анастасия Амбарцумовна

ORCID: 0000-0001-6310-1712

ОБУХОВА Юлия Владимировна

ORCID: 0000-0002-8976-4650

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. Целью исследования является разработка и апробация экспресс-опросника функций производственной группы и неформальных подгрупп по отношению к своим членам. *Метод.* Опросник включает два раздела (с одинаковым перечнем пунктов), один из которых предназначен для оценки функций группы в целом, а другой — функций неформальной подгруппы. Проведены экспертиза содержательной валидности опросника и исследование на выборке 290 работников из 49 производственных групп (отделов, секторов и тому подобных) в пяти организациях. Эмпирическое исследование проводилось посредством разработанного опросника и экспресс-опросника выделения неформальных подгрупп в компьютерной программе «Групповой профиль — универсал». Рассчитывались описательные статистики (среднее значение и стандартное отклонение) и коэффициент α Кронбаха, проводился подтверждающий факторный анализ. *Результаты.* Подтверждена шестифакторная структура опросника, включающего шесть субшкал для измерения соответствующих функций группы и подгрупп: 1) обеспечение возможности реализации индивидуальных целей и потребностей; 2) защита от внешних социальных угроз; 3) информирование; 4) обучение и развитие; 5) адаптирование; 6) контроль и регуляция. Оба раздела опросника обладают валидностью и надёжностью по проанализированным показателям. *Ценность результатов* заключается в разработке экспресс-опросника, применение которого в дальнейшем позволит специалистам: а) расширить научные представления о роли производственных групп и неформальных подгрупп в активности, поведении и развитии сотрудников; б) решать практические задачи по обеспечению более эффективной активности производственных групп. Единый состав пунктов для двух разделов опросника обеспечивает унификацию стимульного материала, что даст возможность исследователям и практикам

корректно сравнивать между собой результаты изучения функций производственных групп и неформальных подгрупп. Опросник может использоваться в двух версиях: полной (одновременное измерение функций группы и подгрупп) и сокращённой (оценка только функций группы). *Практическое приложение.* Практики получают возможность оценивать меру выраженности каждой функции конкретной группы и неформальной подгруппы. На основе этого можно будет прогнозировать производственно-экономическую и социально-психологическую эффективность производственной группы в целом и отдельных неформальных подгрупп, а также целенаправленно усиливать некоторые функции группы и подгрупп.

Ключевые слова: опросник; функции группы; функции неформальной подгруппы.

Введение

В литературе по социальной и организационной психологии прямо или косвенно указаны определенные функции малых групп (формальных и неформальных) по отношению к своим членам и причины объединения людей в группы, которые, по сути, отображают эту категорию функций групп. В качестве таковых выделяют удовлетворение потребностей физического и психологического выживания (например, базовые потребности в уходе, физическом контакте, привязанности) (Ойстер, 2004), социальных потребностей (в общении, аффилиации, внимании и любви, оценке собственных мнений и способностей) (Бэрон и др., 2003; Ойстер, 2004; Роббинз, 2006), ощущение безопасности в ситуациях внешних социальных угроз (Геберт, фон Розенштиль, 2006; Роббинз, 2006), достижение целей, которые не могут быть осуществимы в одиночку (Бэрон и др., 2003; Роббинз, 2006), получение информации, социальное научение, получение выгод от членства в группе на основе обмена, формирование позитивной социальной идентичности, которая способствует самоопределению (Бэрон и др., 2003), повышение статуса и самоуважения (Роббинз, 2006), проявление возможностей личности, её формирование как члена общества (Петровский, Шпалинский, 1978). Как видно, функции группы по отношению к своим членам отображают то, что они могут для них сделать, чем могут быть для них полезны.

Большинство людей включены одновременно в несколько групп (например, семья, производственная группа, компания друзей) и проводит в них большую часть своего времени. Поэтому для них важно то, в какой степени они могут удовлетворять свои актуальные социальные потребности, ощущать безопасность, профессионально и (или) личностно развиваться и так далее в среде той или иной группы членства. Несмотря на жизненную важность этого вопроса, есть некоторые пробелы в его изучении. Во-первых, в литературе существует пестрая картина функций малой группы по отношению к её членам и, соответственно, отсутствует их систематизация. Кроме того, содержание некоторых функций не раскрыто должным образом или однобоко интерпретируется в контексте какой-то теории, например, теории обмена или теории социальной идентичности.

Во-вторых, неформальные подгруппы, возникающие в малой группе, выполняют те же функции по отношению к своим членам, что и группа в целом (Сидоренков, 2010). Предположительно, неформальные подгруппы могут более успешно, по сравнению с группой в целом, выполнять некоторые функции. К сожалению, исследователи крайне редко обращают внимание на неформальные подгруппы в производственных группах (Paul et al., 2016; Roodt et al., 2021) и, тем более, фактически не затрагивают проблему их функций по отношению к своим членам.

В-третьих, отсутствует инструментарий изучения того, в какой мере малая группа и неформальная подгруппа выполняют определённые функции по отношению к своим членам. Разработка и применение такого методического инструментария позволило бы решать важные научные и практические задачи, в том числе расширить представления о роли малых групп в жизнедеятельности её членов.

Целью исследования является разработка и анализ результатов оценки опросника функций производственной группы и неформальных подгрупп по отношению к своим членам.

Понятие «функция» в социальных науках

Есть два подхода к пониманию функции в социальных науках (Здравомыслов, 1983). В первом подходе под функцией имеют в виду причинно-следственную зависимость между определёнными свойствами системы, так что изменение какого-то одного из них является производным от изменения другого. В области малых групп это можно проиллюстрировать следующими примерами: изменение командных норм как функция внутригруппового общения (Chatman, Flynn, 2001), групповая продуктивность как функция коллективной удовлетворённости работой (Whitman et al., 2010), функции взаимодействия членов при принятии решений по отношению к эффективности группового принятия решения (Orlitzky, Hirokawa, 2001). Во втором подходе функция представляет собой вклад (роль) одного из элементов системы по отношению к системе в целом или другому элементу этой системы. На примере малых групп такое понимание функции отображено в исследовании функциональной роли лидерства по отношению к деятельности группы (Borgmann et al., 2016; Kozlowski, Bell, 2003; Pratoom, 2018; Yuan, van Knippenberg, 2021), эффектов ролевого и экстра-ролевого (гражданского) поведения (Aggarwal, Singh, 2016; Bolino et al., 2013; Nielsen et al., 2009; Podsakoff et al., 2000), проактивности (Ильина и др., 2022; Fuller, Marler, 2009; Thomas et al., 2010) и вовлечённости (Gupta, Sharma, 2016; Makikangas et al., 2016; Uddin et al., 2019) сотрудников относительно выполнения работы, индивидуальной или коллективной (на уровне группы или организации) эффективности.

В соответствии со вторым подходом, которого мы будем придерживаться в дальнейшем, под функцией понимается «такое отношение части к целому, при котором само существование или какой-либо вид проявления части обеспечивает существование или какую-либо форму проявление целого» (Сетров, 1988а, с. 13). В этом определении функции часть как бы реализует цель своей активности — обеспечение существования целого или выполнение его цели (Сетров, 1988б), имеет определённые последствия (благоприятные или неблагоприятные) для некоторого аспекта функционирования объекта (системы) (Юдин, 1973). Оба подхода могут пересекаться между собой, но второй отражает не только количественную, но и качественную сторону зависимости — её способность содействовать сохранению системы (Сетров, 1988а).

Если переформулировать определение функции, данное М. И. Сетровым, то под функцией также можно понимать такое отношение целого к части, при котором само существование или какой-либо вид проявления целого обеспечивает существование или какую-либо форму проявление части (Сетров, 1988а). Части объекта как системы не могут существовать вне объекта, по отдельности (Смирнов, 1997). Конечно, это зависит от типа системы и элементов, которые вычлняются в этой системе. Если иметь в виду малую группу, то индивиды или подгруппы как части могут существовать вне группы как системы. Но в данном случае они

уже не будут частями этой группы, а их состояние, свойства и активность не будут обусловлены особенностями проявления соответствующей группы.

Более того, когда группа обеспечивает функциональные запросы своих членов, это приводит к возникновению ответного эффекта, то есть к усилению функций индивидов по отношению к группе в целом. Таким образом выстраивается функциональная цепочка: группа — индивид — группа.

Функции производственной группы и неформальной подгруппы по отношению к своим членам

Если обобщить представления в социальной и организационной психологии о функциях малой группы по отношению к своим членам, то можно выделить следующие функции производственных групп по отношению к своим членам: 1) обеспечение возможности реализации индивидуальных целей и потребностей; 2) информирование; 3) научение и развитие; 4) адаптирование; 5) контроль и регуляция; 6) защита от социальных угроз (Сидоренков, 2010). Конечно, разные малые группы, в силу их определённых особенностей и условий жизнедеятельности, в разной степени выполняют перечисленные функции.

Эти функции выполняет не только малая группа, но также неформальные подгруппы как коллективные субъекты, которые возникают в группе. Малая группа, особенно многочисленная и (или) имеющая низкий уровень своего социально-психологического развития, объективно не в состоянии одинаково эффективно выполнять перечисленные функции по отношению к каждому своему члену. Это порождает противоречие, связанное с определёнными ожиданиями члена относительно всей группы, с одной стороны, и его восприятием неспособности группы соответствовать этим ожиданиям, с другой. Объединение индивидов в неформальные подгруппы происходит благодаря усилению и обострению этого противоречия, а не только на основе межличностной привлекательности (Nakao, Kimball, 1993), ограниченной способности индивида принимать и перерабатывать информацию от других членов группы (Уманский и др., 1972), его способности к дифференцированным отношениям с ограниченным числом членов (не более чем с 7–12) ингруппы (Платонов, 1972), социально-демографических характеристик членов (Bezrukova et al., 2000; Jehn, Bezrukova, 2010).

Именно противоречия часто затрагивают определённые основания объединения членов в группе, которые связаны с общими интересами, взглядами, убеждениями (Башкатов, 2002; Пирожков, 1998; Harrison et al., 1998), совместной деятельностью и межличностным взаимодействием (Капцов, Колесникова, 2022), идентичностью, ресурсами или знаниями (Carton, Cummings, 2012), возможностью увеличения доступа к ресурсам (Mannix, 1993). Члены группы, объединяющиеся в неформальные подгруппы, рассчитывают на то, что именно в контексте подгруппы они смогут наиболее успешно достичь некоторые свои актуальные цели (например, в учебе или профессиональной деятельности) посредством сотрудничества с другими и поддержки от них, удовлетворить определённые социальные потребности (например, в близком общении или признании), получить защиту в случае угроз. Однако, если неформальная подгруппа не в состоянии выполнять наиболее важные для ее членов функции, то это чревато полным или частичным распадом подгруппы. Успешному выполнению неформальной подгруппой некоторых функций относительно своих членов благоприятствуют отношения внутри подгрупп, которые заметно отличаются от отношений внутри всей группы. А именно: в подгруппах сильнее выражены сплоченность, межличностное доверие и межличностная идентификация (Сидоренков и др., 2014), а слабее — межличностный конфликт (Сидоренков, Шипитько, 2017). Кроме того, идентификация членов со своей подгруппой и их доверие к ней сильнее выражены, чем их идентификация с группой в целом

и доверие к ней (Сидоренков и др., 2014). Итак, рассмотрим более подробно каждую функцию группы (подгруппы) по отношению к своим членам.

Функция обеспечения возможности реализации индивидуальных целей и потребностей

Эта функция отображает то, насколько члены могут достичь свои персональные цели и удовлетворить актуальные социальные потребности (в аффилиации, общении, признании, самоуважении) в группе (подгруппе). Однако также может быть важно удовлетворение физических потребностей, когда речь идет о детях и беспомощных взрослых. В целом подразумеваются цели и потребности людей, которые они не могут вообще или должным образом реализовать в одиночку. Групповая среда должна удовлетворять, а постоянно не фрустрировать потребности членов группы (Hackman, 1987). Если внутригрупповые условия сильно ограничивают людей в том, что они хотят, то их преобладающей реакцией будут разочарование, а вытекающие из этого морально-психологические издержки членов будут отрицательно сказываться на достижении группового результата.

Эта функция очевидно или латентно отображена в теориях малой группы, в которых рассматриваются некоторые потребности и определенные когнитивные процессы или поведения, необходимые для их удовлетворения в групповом контексте. Например, в теории социального сравнения подчёркивается важность потребности в оценке собственных мнений и возможностей (Festinger, 1954), в перспективе социальной идентичности — потребность в позитивной самооценке (Tajfel, Turner, 1986), принадлежности (Baumeister, Leary, 1995; Cooper, Thatcher, 2010; Turner, 1982), самопрезентации (Baumeister, 1989; Roberts, 2005) и др., в теории межличностного поведения — потребности в включении, контроле и аффекте (Schutz, 1958), в теории взаимозависимости — получения личной выгоды в процессе обмена выигрышами и издержками с другим(и) индивидом(ами) (Thibaut, Kelley, 1959).

Функция информирования

Эта функция заключается в возможности членов получить в группе (подгруппе) разнообразную информацию, касающуюся разных сторон внутригрупповой активности и внешней социальной среды (например, организации), в которую группа включена. Таким образом, эта функция отображает обмен информацией внутри группы, который зависит от доступности и особенностей распределения информации среди членов группы. Некоторые исследователи утверждают, что коммуникация (в том числе, обмен информацией) в группе может выполнять две важные функции: выполнение членами задач и взаимодействие между ними (Glickman et al., 1987; Wittenbaum et al., 2004). Первая включает в себя обмен информацией, связанной с задачей, и выработку групповых решений по возникающим проблемам, тогда как вторая направлена на установление паттернов взаимодействия и отношения между членами, а также повышение их качества.

Функция научения и развития

Эта функция предполагает существование в группе (подгруппе) подходящих условий для формирования у её членов предметных (например, профессиональных) и/или социально-психологических (например, поведение в конфликте) знаний, навыков и способностей. Индивидуальное предметное научение касается освоения человеком задач, регламента и способов их выполнения, а социально-психологическое — правил, стилей, типов, приемов взаимодействия и отношения в формальной и неформальной сферах активности ингруппы, которые могут быть экстраполированы на другие группы членства.

Овладение индивидом определёнными знаниями и навыками в группе может протекать стихийно или посредством управляемого группового обучения. В первом случае группа — это микросреда, в которой индивид может приобрести полезные знания и навыки на основе:

а) получения обратной связи от других членов; б) обмена опытом между членами; в) наблюдения за разными моделями поведения, выполнения ролей и деятельности, например, профессиональной внутри группы. Причём научение часто осуществляется в процессе совместной деятельности. В частности, социальные процессы, используемые при выполнении работы, должны поддерживать или улучшать способность членов работать совместно над групповыми задачами в дальнейшем (Hackman, 1987). Во втором случае речь идёт о целенаправленном развитии группы или команды (teambuilding) (Buller, 1986; Dyer, 1987; Klein et al., 2009), групповом или командном обучении (Fransen et al., 2011; Kozlowski, Ilgen, 2006).

Функция адаптации

Эта функция выражается в содействии группы (подгруппы) быстрой и полной социально-психологической и предметно-деятельностной, межличностной и инструментальной (относящейся к задачам) адаптации новичков и полноправных членов (Сидоренков, 2010; Riddle et al., 2000). Как видно, адаптация индивида в группе представляет собой многомерный феномен, включающий два измерения в зависимости от сферы групповой активности. Так, социально-психологическая адаптация индивида — это процесс усвоения им норм, ценностей и традиций группы (подгруппы), а также определение им своего места в структуре внутригрупповых отношений в соответствии с интересами и возможностями его и группы (подгруппы). В свою очередь, предметно-деятельностная адаптация — это процесс формирования или изменения представлений индивида о содержании (требованиях) задач, процессе и условиях деятельности в контексте группы, а также специфических для соответствующей деятельности навыков. Можно сказать, что конечной целью адаптации является достижение членом определённой степени соответствия между его поведением, деятельностью, с одной стороны, и ключевыми характеристиками — целями и задачами, нормами и ценностями — группы (подгруппы), с другой. Действительно, некоторые исследователи понимают адаптацию (социализацию) как ассимиляцию, подгонку, достижение соответствия (Anderson, Thomas, 1996; Chan, 2000).

Функция контроля и регуляции

Эта функция предполагает контроль со стороны группы (подгруппы) соблюдения членами коллективных целей, норм, ценностей и мнений по ключевым вопросам, а также воздействие группы (подгруппы) на своих членов с целью подкрепления соответствующего (релевантного, нормативного) и санкционирования несоответствующего (нерелевантного, ненормативного) поведения, общения, процесса выполнения деятельности или её результата. Частным случаем этой функции является воспитательное воздействие коллектива на личность (Немов, 1979; Русалинова и др., 1983). Эта функция группы также может распространяться на активность членов в соответствии с ожиданиями и требованиями более широкого социального контекста, например, требованиями руководства организации к экономии ресурсов, отношению к клиентам. Воздействие группы (подгруппы) на отдельных членов является одновременно каналом обратной связи для них и источником влияния на их представления, аттитюды и поведение.

Итак, функцию контроля и регуляции выполняет не только руководитель или неформальный лидер, но также группа в целом (например, производственная бригада), формальная подгруппа (например, совет бригады) или неформальная подгруппа в группе. Не обязательно вся группа, как говорится «единым фронтом», контролирует и (или) воздействует на отдельного члена. Во многих случаях это может делать один или несколько представителей группы, которые выражают мнение всех или большинства членов группы (подгруппы).

Функция защиты от социальных угроз

Эта функция заключается в поддержке и защите группой (подгруппой) своих отдельных членов в случае необоснованной социальной угрозы (в виде несправедливых претензий, беспричинной агрессии, конфликтного поведения или другой формы открытого негативного отношения) к ним со стороны руководства организации, представителей аутгруппы или иных сторонних лиц. Эта групповая функция обеспечивает каждому члену в отдельности ощущение личной безопасности. Она может выполняться всей группой как коллективным субъектом, становящимся на защиту своего члена, так и некоторой совокупностью членов, представляющих собой часть группы или неформальную подгруппу. Если индивид включен в неформальную подгруппу, то именно его подгруппа с высокой вероятностью будет сильнее, по сравнению с группой в целом, выполнять эту функцию. Наиболее отчетливо это проявляется тогда, когда: а) группа, созданная из ранее незнакомых людей, находится на первых этапах своего становления и в ней много неопределённостей, которые вызывают у членов чувство неуверенности и тревоги; б) группа характеризуется низким психологическим единством и её нормы не предполагают активности по защите своих членов (например, в случае низкого уровня социально-психологического развития группы и такой групповой нормы, как «каждый сам за себя»); в) внутри группы часто возникают угрозы, например, в виде высокой конкуренции или конфликтов, в том числе между подгруппами (например, в группах заключённых).

Гипотеза исследования. Разработанный опросник функций производственных групп и неформальных подгрупп по отношению к своим членам является многомерным и включает шесть субшкал для оценки шести соответствующих функций.

Альтернативная гипотеза заключается в том, что опросник функций производственных групп и неформальных подгрупп по отношению к своим членам является одномерным.

Процедура разработки опросника

Методические принципы построения опросника

Опираясь на представления о шести функциях группы и подгруппы по отношению к своим членам, был разработан опросник, включающий шесть субшкал для измерения соответствующих функций. Первоначально стимульный материал опросника включал 19 пунктов: субшкала обеспечения возможности реализации индивидуальных целей и потребностей (четыре пункта), субшкала информирования (три), субшкала научения (три), субшкала адаптивирования (три), субшкала контроля и регуляции (три) и субшкала защиты от внешне групповых угроз (три). Все пункты имели обратную формулировку, чтобы несколько завуалировать социальную желательность их содержания.

Опросник предполагает порядковую 6-балльную шкалу оценивания (от 1 — «полностью согласен» до 6 — «полностью не согласен»). Мы преднамеренно выбрали чётную n-балльную шкалу, чтобы участники не имели возможность выбирать медианное числовое значение и, по сути, уклоняться от выражения своего истинного мнения. Другими словами, когда участник по многим пунктам выбирает медианное значение (например «4» в 7-балльной шкале), которое символизирует «нечто среднее», то это с высокой вероятностью может свидетельствовать о его стремлении не выражать своего настоящего мнения.

Опросник состоит из двух частей: «В группе в целом» (для оценки функций группы) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (для оценки функций неформальной подгруппы). Поэтому каждый участник должен дважды оценить каждый пункт опросника.

Такой принцип построения опросника позволяет обеспечить высокую унификацию (по количеству и содержанию пунктов) опросника для оценки одновременно функций группы и подгруппы по отношению к своим членам.

Участники исследования

Исследование проведено в 49 группах (отделах, секторах) из пяти организаций: 1) большом по численности работников индустриальном предприятии, производящем сельскохозяйственную технику (23 группы); 2) средней по численности сотрудников коммерческой компании, оказывающей логистические услуги (12); 3) крупном государственном учреждении в сфере оказания социальных услуг (10); 4) малой компании в сфере оказания индивидуальных услуг (три); 5) отделении крупной компании по курьерской доставке грузов и документов (одна).

Всего обследовано 293 сотрудника, которые относились к категории офисных работников. Были отсеяны три заполненных бланка опросника, в которых не было ответов по некоторым пунктам. Таким образом, итоговая выборка составила 290 работников. Среди них было 75% женщин и 25% мужчин, возраст которых варьировался от 21 до 70 лет ($M = 36.83$, $SD = 10.58$). Шесть участников не указали свой возраст и/или пол.

Инструментарий и процедура исследования

В исследовании использовался разработанный опросник функций производственных групп и неформальных подгрупп по отношению к своим членам, а также экспресс-опросник выделения неформальных подгрупп в компьютерной программе «Групповой профиль — универсал» (Sidorenkov, Pavlenko, 2015).

Перед началом исследования все участники были проинформированы о его целях. Исследование проводилось по месту работы участников в специально выделенном помещении по согласованию с администрацией соответствующих организаций и с согласия участников, выраженного в устной форме.

Исследование проводилось в двух форматах. Сначала участник работал на ноутбуке с программой «Групповой профиль — универсал», а затем заполнял бланк опросника в печатном виде.

Оценка содержательной валидности опросников

Содержательная валидность опросника оценивалась тремя психологами (доцентами университета федерального уровня), имеющими научные интересы в области социальной психологии. Экспертиза специалистами этой валидности осуществлялась на основе предоставленной им спецификации, включающей краткое описание шести функций группы и подгрупп по отношению к своим членам, методических принципов построения опросника и перечень пунктов опросника с указанием принадлежности их к определённым субшкалам. Эксперты оценивали соответствие содержания каждого пункта опросника конкретной функции, для измерения которой он создан, по 5-балльной шкале (от 1 «полностью не соответствует» до 5 «полностью соответствует»). Дополнительно, в экспертном бланке эксперт мог сделать комментарии. Два из трёх экспертов сделали комментарии, относящиеся к некоторым пунктам опросника, которые были учтены для редактирования соответствующих пунктов. После этого была проведена повторная оценка пунктов опросника этими экспертами. В заключении этой процедуры по каждому пункту опросника рассчитывалось среднее значение по оценкам трёх экспертов.

Статистическая обработка данных

Рассчитывались описательные статистики (среднее значение и стандартное отклонение) и коэффициент α Кронбаха, проводился конфирматорный факторный анализ (CFA)

посредством статистического пакета *lavaan* в программной среде *R* и *SPSS 23*. Обработка данных, включая факторный анализ и расчёт α Кронбаха, по разделу «В группе в целом» (функции группы) проводилась на всей выборке участников. В свою очередь, обработка данных по разделу «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (функции подгруппы) осуществлялась только среди работников, включённых в обнаруженные нами неформальные подгруппы.

Результаты

Неформальные подгруппы в производственных группах

В 47 производственных группах выявлены неформальные подгруппы ($N = 67$), количество которых было от одной до трёх. Больше всего оказалось диад (43.3% подгрупп), менее — триад (32.8%) и заметно меньше подгрупп из четырёх (19.4%) и пяти (4.5%) человек. В общей сложности в неформальные подгруппы включены 188 (64.82%) сотрудников из числа принявших участие в исследовании. Три работника, включённые в подгруппы, не принимали участие в исследовании.

Валидность и надёжность опросника

Показатели содержательной валидности по 13 пунктам были максимальными (5.0), а по шести пунктам варьировались от 4.33 до 4.66, что в целом свидетельствует об их соответствующей валидности. На основе концептуального видения функций группы и подгрупп, которые отображены в соответствующих субшкалах опросника, мы протестировали в CFA шестифакторную модель отдельно по двум частям опросника: «В группе в целом» (функции группы) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (функции подгруппы). Перед процедурой CFA мы определили состав пунктов (не менее двух) в каждой субшкале, который обеспечивал наиболее высокие значения α Кронбаха. Далее мы провели серию тестирования шестифакторной модели, учитывая значения α Кронбаха субшкал и манипулируя пунктами в каждой субшкале. В результате мы составили окончательный перечень пунктов в каждой субшкале, при котором обнаружена адекватная модель с наилучшими показателями пригодности (*goodness-of-fit*) (табл. 1, рис. 1 и 2). Значения TLI и CFI превышает .95, а RMSEA практически равняется критическому (.06). Следовательно, наше предположение о шестифакторной структуре опросника подтвердилось. В пяти субшкалах — информирование (Ин), научение и развитие (На), адаптирование (Ад), контроль и регуляция (КиР), защита от внешних социальных угроз (ЗВУ) — оказалось по два пункта, одинаковых для двух разделов опросника, а в субшкале обеспечение возможности реализации индивидуальных целей и потребностей — три пункта. Однако для раздела «В группе в целом» в эту субшкалу включён ещё один пункт (№ 7). Окончательная версия стимульного материала опросника представлена в Приложении 1.

Таблица 1. Статистики соответствия для шестифакторной модели функций группы и подгруппы

Разделы опросника	<i>df</i>	χ^2	TLI	CFI	RMSEA	RMSEA 90% Confidence interval	<i>P</i>
Функции группы	62	133.46	.958	.971	.062	.048 (-.078)	.000
Функции подгруппы	50	86.447	.961	.975	.061	.039 (-.084)	.000

Для проверки альтернативной гипотезы мы провели однофакторный анализ опросника по тем пунктам, которые остались в окончательной версии шестифакторного опросника. Результаты в таблице 2 указывают на неадекватную по ключевым параметрам (TLI, CFI и RMSEA) однофакторную модель для каждого из двух разделов опросника: «В группе в целом» (функции группы) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (функции подгруппы).

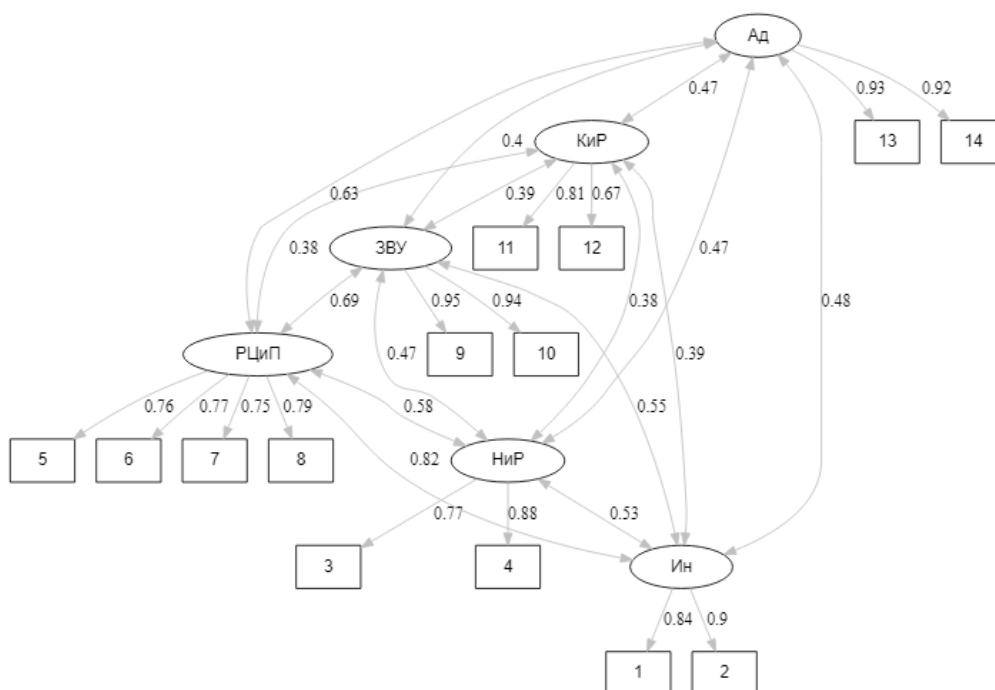


Рисунок 1. Стандартизированные оценки параметров шестифакторной модели, полученные для раздела опросника «В группе в целом»

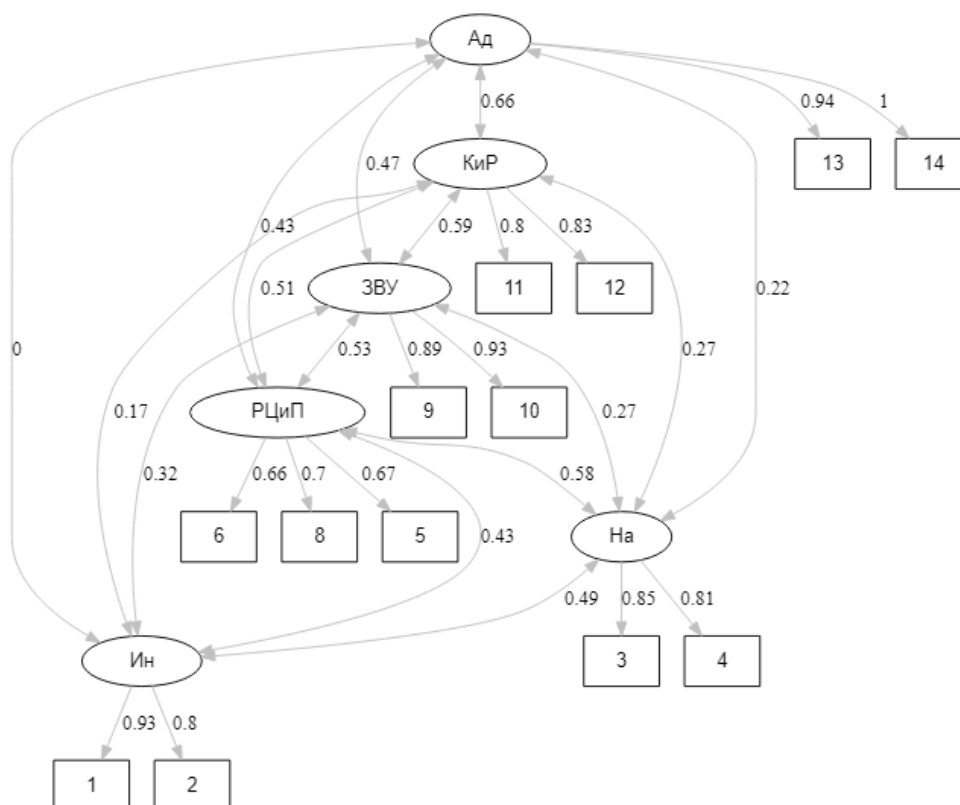


Рисунок 2. Стандартизированные оценки параметров шестифакторной модели, полученные для раздела опросника «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»

Таблица 2. Статистики соответствия для однофакторной модели функций группы и подгруппы

Разделы опросника	<i>df</i>	χ^2	TLI	CFI	RMSEA	RMSEA 90% Confidence interval	<i>P</i>
Функции группы	77	979.98	.574	.639	.201	.190 (-.212)	.000
Функции подгруппы	65	661.19	.353	.461	.221	.206 (-.236)	.000

В таблице 3 видно, что в разделе опросника «В группе в целом» (функции группы) все субшкалы имеют приемлемые значения α Кронбаха. В свою очередь, в разделе «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (функции подгруппы) все субшкалы имеют допустимые значения α Кронбаха, за исключением субшкалы функции контроля и регуляции ($\alpha = .663$). Таким образом практически все субшкалы обладают внутренней консистентностью (надёжностью-согласованностью).

Таблица 3. Описательные статистики, значения альфа Кронбаха для субшкал окончательной версии опросника

Субшкалы	Описательные статистики		α Кронбаха
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Функции производственных групп			
РЦиП	17.51	4.72	.850
Ин	8.16	2.86	.861
На	9.19	2.68	.804
Ад	9.91	2.41	.942
КиР	9.38	2.32	.706
ЗВУ	9.10	2.74	.921
Функции неформальных подгрупп			
РЦиП	14.68	2.86	.702
Ин	9.98	2.38	.848
На	10.13	2.28	.808
Ад	10.91	1.96	.930
КиР	9.68	2.19	.663
ЗВУ	10.46	2.33	.889

Примечание: Аббревиатура: РЦиП — субшкала обеспечения возможности реализации индивидуальных целей и потребностей, Ин — субшкала информирования, На — субшкала научения и развития, Ад — субшкала адаптивования, КиР — субшкала контроля и регуляции, ЗВУ — субшкала защиты от внешних социальных угроз.

Обсуждение результатов

Шестифакторная модель, характеризующаяся допустимыми параметрами соответствия, подтвердила идею о функциях (обеспечение возможности реализации индивидуальных целей и потребностей, информирование, научение, адаптивование, контроль и регуляция, защита от угроз) как производственной группы в целом, так и неформальных подгрупп, возникающих в группе.

В целом, результаты анализа (CFA и α Кронбаха) свидетельствуют о валидности и надёжности опросника функций производственных групп и неформальных подгрупп по отношению к своим членам по двум его разделам: «В группе в целом» (функции группы) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (функции подгруппы). Единственное, надо обратить внимание на значения α Кронбаха субшкалы контроля и регуляции для раздела в «Группе в целом» (.706) и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (.663), а также субшкалы обеспечения возможности реализации индивидуальных целей и потребностей для «Среди

тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (.702). Однако для нашего исследования эти значения α достаточны, за исключением субшкалы контроля и регуляции для «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». В исследовании была репрезентативная выборка, использовались шкалы с малым количеством пунктов, а на основе результатов исследования не будут приниматься важные решения об отдельных участниках (то есть такие моменты, которые снижают требования к минимальному значению α). Поэтому нет необходимости, чтобы абсолютным минимумом была надёжность = .90 (Nunnally, Bernstein, 1994). Когда шкала (субшкала) обладает другими желательными свойствами, такими как содержательная валидность и концептуально обоснованная одномерность, даже низкая надёжность может не быть серьезным препятствием для её использования (Schmitt, 1996). В разработанном нами многомерном опроснике значения α Кронбаха по указанным субшкалам компенсируются высокой их содержательной валидностью и адекватной факторной моделью. Шкала (субшкала) может содержать очень похожие (даже повторяющиеся немного в иной формулировке пункты) и, за счёт этого, будет очень высокая α . Но если она не обладает требуемой содержательной валидностью (измеряет нечто другое), то высокое значение α теряет всякий смысл.

Для двух разделов опросника получен единый состав пунктов, за исключением добавления одного пункта (субшкала обеспечения возможности реализации индивидуальных целей и потребностей) для раздела «В группе в целом». Это обеспечивает высокую унификацию двух разделов опросника с точки зрения состава пунктов, что в перспективе позволит исследователям и практикам уверенно сравнивать между собой результаты изучения функций производственных групп и неформальных подгрупп.

Наличие двух разделов в опроснике можно рассматривать как его «модульный» формат, то есть опросник может использоваться в полной и сокращённой версиях. В первом случае он включает оба раздела, что позволяет получить информацию о функциях как группы в целом, так и каждой неформальной подгруппы в этой группе. Во втором случае опросник содержит один раздел для изучения только функций группы. В этом случае необходимо внести некоторые изменения в инструкцию и форму стимульного материала.

Разработанный опросник может быть использован для решения научных и практических задач. Применение этого опросника в научно-исследовательской деятельности даёт возможность изучать: а) степень выполнения группой и подгруппой перечисленных выше функций в зависимости от содержания, условий и формы организации совместной деятельности; б) связь функций с формально-количественными (например, численным составом, композицией) и социально-психологическими характеристиками (например, сплочённостью, доверием) групп и подгрупп; в) роль определённых функций в эффективности (предметно-деятельностной и (или) социально-психологической) групп и подгрупп. В целом, применение этого опросника позволит сильнее приоткрыть завесу, скрывающую роль малых групп в жизнедеятельности её членов. Использование этого опросника в практической плоскости позволит менеджерам и специалистам обратить внимание на то, в какой степени производственная группа и неформальные подгруппы выполняет те или иные функции. Если группа (отдел, бригада, смена) очень слабо выполняет определённые функции (например, информирование, научение, контроль и регуляция), от которых может зависеть её предметно-деятельностная (более конкретно, производственно-экономическая) эффективность, то необходимо понять причины этого и предпринять действия для усиления соответствующих функций. Разработанный нами опросник в перспективе может быть использован для создания аналогичного опросника функций группы и подгрупп для иных типов групп, например, учебных, спортивных.

Заключение

Результаты исследования свидетельствуют о валидности и надёжности разработанного опросника функций производственных групп и неформальных подгрупп по отношению к своим членам, а также эмпирически подтверждают концептуальное представление о шести функциях группы и подгрупп. Опросник может использоваться в полной или сокращённой версиях для решения широкого круга научных и практических задач в разных сегментах социально-экономической сферы нашего общества.

Финансовая поддержка

Исследование выполнено в Южном федеральном университете при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках проекта № 23-28-00099 («Роль неформальных подгрупп в эффективности производственных групп и команд»).

Литература

- Башкатов, И. П. (2002). *Психология асоциально-криминальных групп подростков и молодежи*. М.: МПСИ.
- Бэрн, Р., Бирн, Д., Джонсон, Б. (2003). *Социальная психология: ключевые идеи*. СПб.: Питер.
- Геберт, Д., фон Розенштиль, Л. (2006). *Организационная психология. Человек и организация*. Харьков: Гуманитарный центр.
- Здравомыслов, А. Г. (1983). *Философский энциклопедический словарь (751)*. М.: Советская энциклопедия.
- Ильина, О. Н., Лепёхин, Н. Н., Маничев, С. А. (2022). Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований. *Организационная психология*, 12(1), 92–127.
- Капцов, А. В., Колесникова, Е. А. (2022). Динамика структуры учебной студенческой группы в образовательной среде вуза. *Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология»*, 1(31), 79–46.
- Немов, Р. С., Петровский, А. В. (1979). Стратометрическая концепция и проблемы групповой эффективности. В сб.: А. В. Петровский (ред.). *Психологическая теория коллектива (129–159)*. М.: Педагогика.
- Ойстер, К. (2004). *Социальная психология групп*. СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК.
- Роббинз, С. П. (2006). *Основы организационного поведения*. М.: Вильямс.
- Петровский, А. В., Шпалинский, В. В. (1978). *Социальная психология коллектива*. М.: Просвещение.
- Пирожков, В. Ф. (1998). *Криминальная психология. Подросток в условиях социальной изоляции*. Кн. 2-я, М.: Ось-89.
- Платонов, К. К. (1972). *О системе психологии*. М.: Мысль.
- Русалинова, А. А., Говорова, А. А., Ильина, Н. А. (1983). Социально-психологические аспекты нравственного воспитания трудящихся в производственном коллективе. В сб.: Е. В. Шорохова и др. (ред.). *Социально-психологические проблемы производственного коллектива (124–133)*. М.: Наука.
- Сетров, М. И. (1988а). (ред.). Основные принципы и аспекты организации систем. В сб.: М. И. Сетров (ред.). *Принципы организации систем и их методологическое значение (6–25)*. Киев, Одесса: Высшая школа.

- Сетров, М. И. (1988б). Цель, функция и организованность биологических и социально-экономических систем. В сб.: М. И. Сетров (ред.). *Принципы организации систем и их методологическое значение* (78–90). Киев, Одесса: Высшая школа.
- Сидоренков, А. В. (2010). *Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория*. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ.
- Сидоренков, А. В., Сидоренкова, И. И., Ульянова, Н. Ю. (2014). *Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации*. Ростов-на-Дону: Мини Тайп.
- Сидоренков, А. В., Шипитько, О. Ю. (2017). *Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации*. Ростов-на-Дону: Мини Тайп.
- Смирнов, Г. А. (1997). *Понятие целостности и принципы построения систем знания*. В сб.: Д. М. Гвишиани, В. Н. Садовский (ред.). *Системные исследования. Методологические проблемы*. Ежегодник 1997 (180–202). М.: Эдиториал УРСС.
- Уманский, Л. И. и др. (1972). Критерии диагностики общественной активности группы как коллектива. В сб.: Л. И. Уманский (ред.). *Вопросы психологии коллектива школьников и студентов* (5–19). Курск: Изд-во КГПИ.
- Юдин, Б. Г. (1973). Системные представления в функциональном подходе. В сб.: И. В. Блауберг и др. (ред.). *Системные исследования. Методологические проблемы*. Ежегодник 1973 (108–126). М.: Наука.
- Aggarwal, A., Singh, R. (2016). Exploring the nomological network of organizational citizenship behavior: A review of dimensions, antecedents and consequences. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 16–39.
- Anderson, N., Thomas, H. D. C. (1996). Work group socialization. In M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (423–450). Chichester: John Wiley & Sons.
- Baumeister, R., Leary, M. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Baumeister, R. (1989). Motives and costs of self-presentation in organizations. In R. A. Giacalone, P. Rosenfeld (eds.). *Impression Management in the Organization* (57–71). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., Zanutto, E., Thatcher, S. M. B. (2005). Do faultlines hurt or help? Exploring distance, identity, task conflict, and individual performance in diverse groups. IACM 18th Annual Conference, Available at SSRN. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.723921>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542–559.
- Borgmann, L., Rowold, J., Bormann, K. C. (2016). Integrating leadership research: A meta-analytical test of Yukl's meta-categories of leadership. *Personnel Review*, 45(6), 1340–1366.
- Buller, P. F. (1986). The team building–task performance relation: Some conceptual and methodological refinements. *Group and Organization Studies*, 11, 147–168.
- Carton, A. M., Cummings, J. N. (2012). A theory of subgroups in work teams. *The Academy of Management Review*, 37(3), 441–470.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to change in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (ed.). *Research in personnel and human resource management*, 18(1–42). Greenwich, CT: JAI Press.
- Chatman, J. A., Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44(5), 956–974.
- Cooper, D., Thatcher, S. M. B. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516–538.

- Dyer, W. G. (1987). *Team building: Issues and alternatives* (2nd ed.). Reading, MA: AddisonWesley.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Fransen, J., Kirschner, P. A., Erkens G. (2011). Mediating team effectiveness in the context of collaborative learning: The importance of team and task awareness. *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1103–1113.
- Fuller, B., Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345.
- Glickman, A. S., Zimmer, S., Montero, R. C., Guerette, P. J., Campbell, W. J., Morgan, B. B., Salas, E. (1987). *The evolution of teamwork skills: An empirical assessment with implications for training* (Tech. Rep. № Tr-87-016). Orlando, FL: Naval Training Systems Center.
- Gupta, N., Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement: A way to better business performance. *Global Business Review*, 17(3), 45–63.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (ed.). *Handbook of organizational behavior* (315–342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41, 96–107.
- Jehn, K. A., Bezrukova, K. (2010). The faultline activation process and the effects of activated faultlines on coalition formation, conflict, and group outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 24–42.
- Klein, C., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., Goodwin, G. F. (2009). Does team building work? *Small Group Research*, 40(2), 181–222.
- Kozlowski, S. W. J., Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Kozlowski, S. W. J., Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (eds.). *Handbook of psychology*, 12. *Industrial and Organizational Psychology* (333–375). New York: Wiley-Blackwell.
- Makikangas, A., Aunola, K., Seppala, P., Hakanen, J. (2016). Work engagement-team performance relationship: Shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772–790.
- Mannix, E. A. (1989). Organizations as resource dilemmas: The effects of power balance on coalition formation in small groups. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 371–375.
- Nakao, K., Kimball, R. A. (1993). Longitudinal approach to subgroup formation: Re-analysis of Newcomb's fraternity data. *Social Networks*, 15, 109–131.
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5), 555–577.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Orlitzky, M., Hirokawa, R. Y. (2001). To err is human, to correct for it divine: A meta-analysis of research testing the functional theory of group decision-making effectiveness. *Small Group Research*, 32(3), 313–341.
- Paul, R., Drake, J. R., Liang, H. (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186–202.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.

- Pratoom, K. (2018). Differential relationship of person- and task-focused leadership to team effectiveness: A meta-analysis of moderators. *Human Resource Development Review*, 17(4), 393–439.
- Riddle, B. L., Anderson, C. M., Martin, M. M. (2000). Small group socialization scale: Development and validity. *Small group research*, 31(5), 554–572.
- Roberts, L. M. (2005). Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings. *Academy of Management Review*, 30(4), 685–711.
- Roodt, H., Krug, H., Otto, K. (2021). Subgroup formation in diverse virtual teams: The moderating role of identity leadership. *Frontiers in Psychology*, 12, 722650.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), 350–353.
- Schutz, W. C. (1958). *FIRO-B a three-dimensional theory of interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sidorenkov, A. V., Pavlenko, R. V. (2015). GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*, 5(1), 1–13.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, W. G. Austin (eds.). *Psychology of Intergroup Relations* (2nd ed., 7–24). Nelson-Hall.
- Thibaut, J., Kelley, H. (2017). *The Social Psychology of Groups*. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315135007>
- Thibaut, J. V., Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275–300.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (ed.). *Social Identity and Intergroup Relations* (15–40). Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68.
- Whitman, D. S., van Rooy, D. L., Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 63, 41–81.
- Wittenbaum, G. M., Hollingshead, A. B., Botero, I. C. (2004). From cooperative to motivated information sharing in groups: Moving beyond the hidden profile paradigm. *Communication Monographs*, 71, 286–310.
- Yuan, Y., van Knippenberg, D. (2022). Leader network centrality and team performance: Team size as moderator and collaboration as mediator. *Journal of Business and Psychology*, 37(3), 283–296.

Поступила 06.05.2023

Приложение 1

Инструкция и стимульный материал опросника

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно:

1) вашей группы — отдела, смены... (с правой стороны утверждений);

2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные (или даже дружеские) отношения в вашей группе (с левой стороны утверждений).

Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «6» — «полностью не согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия — несогласия. По каждому утверждению зачеркивайте ту цифру, которая соответствует вашему мнению. По каждому пункту выберите только одно числовое значение. Пожалуйста, не оставляйте задания без ответов.

«Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»						Утверждения	«В группе в целом»					
<i>Информирование</i>												
1	2	3	4	5	6	1. Нередко я одним из последних узнаю о каких-то заметных событиях или планах в организации	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	2. Я ощущаю, что временами недостаточно информирован(а) о том, что происходит в группе	1	2	3	4	5	6
<i>Научение и развитие</i>												
1	2	3	4	5	6	3. В этой группе я не вижу перспективу дальнейшего своего профессионального или личностного развития	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	4. На мой взгляд, пребывание в этой группе даёт мне мало возможностей для приобретения нового опыта, знаний и умений	1	2	3	4	5	6
<i>Обеспечение возможности реализации индивидуальных целей и потребностей</i>												
1	2	3	4	5	6	5. Мне достаточно трудно достигать своих индивидуальных целей в этой группе	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	6. Некоторые мои важные желания часто не находят отклика у членов нашей группы	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7. Мне не хватает признания меня как личности или работника со стороны других членов нашей группы*	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	8. Некоторые мои интересы или устремления могут быть не поняты и не поддержаны другими в нашей группе	1	2	3	4	5	6
<i>Защита от внешнегрупповых угроз</i>												
1	2	3	4	5	6	9. Если кто-то из сотрудников другого коллектива (клиентов и др.) будет со мной обращаться пренебрежительно или агрессивно, то сомневаюсь, что члены нашей группы за меня заступятся	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	10. Если кто-то из сотрудников другого коллектива (клиентов и др.) будет без причины в чём-то меня обвинять или критиковать, то не уверен(а), что члены нашей группы за меня вступятся	1	2	3	4	5	6
<i>Контроль и регуляция</i>												
1	2	3	4	5	6	11. Если некоторые коллеги будут совершать неблагоприятные поступки, то эти поступки останутся без внимания в нашей группе	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	12. Если некоторые члены будут нарушать негласные правила поведения и общения, то это не вызовет должной реакции в нашей группе	1	2	3	4	5	6
<i>Адаптивное</i>												
1	2	3	4	5	6	13. Если в группе окажется новичок, то вряд ли ему будут помогать в работе	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	14. Сомневаюсь, что новому члену группы будут подсказывать, что можно делать, а что не следует	1	2	3	4	5	6

Примечание: 1. * — п. 7 относится только к разделу «В группе в целом». 2. Перед использованием опросника в исследовании надо удалить название субшкал. 3. Опросник может использоваться в полной версии или в сокращённой, когда представлен только один раздел для оценки функций группы в целом. 4. Обработка результатов осуществляется посредством суммации баллов по пунктам в каждой субшкале. Чем больше балл, тем сильнее группа/подгруппа выполняет соответствующую функцию. 5. Для определения диагностической оценки (высокий, тенденция к высокому, средний, тенденция к низкому и низкий уровень) рассчитываются статистические интервалы на основе нормативных данных (M и SD), указанных в табл. 3.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Developing an express questionnaire for assessing the functions of work groups and informal subgroups in relation to their respective members

Andrey V. SIDORENKOV

ORCID: 0000-0003-0554-3103

Daniil S. IGNATOV

ORCID: 0009-0008-0039-8115

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Wladimir STROH

ORCID: 0000-0002-3627-9950

HSE University, Moscow, Russia

Anastasia A. ERIBEKYAN

ORCID: 0000-0001-6310-1712

Yulia V. OBUKHOVA

ORCID: 0000-0002-8976-4650

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Abstract. *Purpose.* The purpose of this study is to develop and pilot-test an express questionnaire for assessing the functions of work groups and informal subgroups in relation to their respective members. The questionnaire consists of two sections (each — with the same list of items), intended to assess (1) the functions of a work group, as a whole, and (2) the functions of the informal subgroup. *Study design.* To examine the content validity of the questionnaire we conducted a study on a sample of 290 workers from 49 work groups (manufacturing and project groups and crews, military units, etc.) in five organizations. First, informal subgroups within participating work groups were identified by means of a specialized express questionnaire embedded in a computerized software package “Group Profile”. Then the study participants filled out the main questionnaire. Descriptive statistics (mean and standard deviation) and Cronbach’s α coefficient were calculated, and confirmatory factor analysis was conducted. *Findings.* The six-factor structure of the questionnaire was confirmed, as six subscales for measuring the corresponding functions of groups and subgroups emerged: (1) creating possibilities for realizing individual goals and meeting individual needs; (2) providing protection from external social threats; (3) providing information to members; (4) educating members; (5) providing adaptive capacities to members; and (6) providing control and regulation. According to the analyzed indicators, both sections of the questionnaire have acceptable validity and reliability. *Value of the results.* The developed express questionnaire should allow the specialists in the field to: (a) expand scientific understanding of the role work groups and informal subgroups play in the activities, behaviors, and development of individual employees and (b) enable solving practical problems to ensure more effective activity of specific work groups. The composition of items — identical for both sections of the questionnaire — ensures universalization of the stimulus material, which will allow researchers and practitioners to adequately compare the results of studying the functions of work groups and

informal subgroups. The questionnaire is available and can be used in two versions: a complete one (simultaneous measurement of group and subgroup functions) and a short one (assessment of only group functions). *Practical application.* With the developed questionnaire, practitioners will get the opportunity to assess the degree of manifestation of each function of a specific work group and informal subgroups within it. Based on its results, it will be possible to predict the performance effectiveness and social effectiveness of a work group, as a whole and individual informal subgroups more confidently, as well as to purposefully strengthen selected functions of groups and subgroups.

Keywords: questionnaire; group functions; informal subgroup functions.

Financial support

The study was carried out at the Southern Federal University with the financial support of the Russian Science Foundation within the framework of project No. 23-28-00099 (“The role of informal subgroups in the effectiveness of work groups and teams”).

References

- Aggarwal, A., Singh, R. (2016). Exploring the nomological network of organizational citizenship behavior: A review of dimensions, antecedents and consequences. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 16–39.
- Anderson, N., Thomas, H. D. C. (1996). Work group socialization. In M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (423–450). Chichester: John Wiley & Sons.
- Baron, R. A., Byrne, D., Johnson, B. T. (2003). *Social'naya psihologiya: klyuchevye idei* [Social Psychology: Key Ideas] (4-e izd.). SPb.: Piter. (In Russian)
- Bashkatov, I. P. (2002). *Psihologiya asocial'no-kriminal'nyh grupp podrostkov i molodezhi*. [Psychology of asocial-criminal groups of adolescents and youth]. Moscow: Izd-vo MPSI. (In Russian)
- Baumeister, R. (1989). Motives and costs of self-presentation in organizations. In R. A. Giacalone, P. Rosenfeld (eds.). *Impression Management in the Organization* (57–71). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Baumeister, R., Leary, M. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., Zanutto, E., Thatcher, S. M. B. (2005). Do faultlines hurt or help? Exploring distance, identity, task conflict, and individual performance in diverse groups. *IACM 18th Annual Conference*, Available at SSRN. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.723921>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542–559.
- Borgmann, L., Rowold, J., Bormann, K. C. (2016). Integrating leadership research: A meta-analytical test of Yukl's meta-categories of leadership. *Personnel Review*, 45(6), 1340–1366.
- Buller, P. F. (1986). The team building–task performance relation: Some conceptual and methodological refinements. *Group and Organization Studies*, 11, 147–168.
- Carton, A. M., Cummings, J. N. (2012). A theory of subgroups in work teams. *The Academy of Management Review*, 37(3), 441–470.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to change in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (ed.). *Research in personnel and human resource management*, 18(1–42). Greenwich, CT: JAI Press.

- Chatman, J. A., Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44(5), 956–974.
- Cooper, D., Thatcher, S. M. B. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516–538.
- Dyer, W. G. (1987). *Team building: Issues and alternatives* (2nd ed.). Reading, MA: AddisonWesley.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Fransen, J., Kirschner, P. A., Erkens G. (2011). Mediating team effectiveness in the context of collaborative learning: The importance of team and task awareness. *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1103–1113.
- Fuller, B., Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345.
- Gebert, D., von Rosenstiel, L. (2006). *Organizacionnaya psihologiya. Chelovek i organizaciya*. [Organizational psychology. Person and organization]. Har'kov: Gumanitarnyj centr. (In Russian)
- Glickman, A. S., Zimmer, S., Montero, R. C., Guerette, P. J., Campbell, W. J., Morgan, B. B., Salas, E. (1987). *The evolution of teamwork skills: An empirical assessment with implications for training* (Tech. Rep. № Tr-87-016). Orlando, FL: Naval Training Systems Center.
- Gupta, N., Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement — a way to better business performance. *Global Business Review*, 17(3), 45–63.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (ed.). *Handbook of organizational behavior* (315–342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41, 96–107.
- Ilyina, O. N., Lepyokhin, N. N., Manichev, S. A. (2022). Proaktivnoe rabochee povedenie: koncepcii i napravleniya issledovanij. [Proactive work behaviour: a review of the concepts and research directions]. *Organizational Psychology*, 12(1), 92–127. (In Russian)
- Jehn, K. A., Bezrukova, K. (2010). The faultline activation process and the effects of activated faultlines on coalition formation, conflict, and group outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 24–42.
- Kaptsov, A. V., Kolesnikova, E. A. (2022). Dinamika struktury uchebnoj studencheskoj gruppy v obrazovatel'noj srede vuza. [Dynamics of the student group structure in the educational environment of the university]. *Vestnik Samarskoj gumanitarnoj akademii. Seriya «Psihologiya»*, 1(31), 79–46. (In Russian)
- Klein, C., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., Goodwin, G. F. (2009). Does team building work? *Small Group Research*, 40(2), 181–222.
- Kozlowski, S. W. J., Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (eds.). *Handbook of psychology*, 12 (333–375). Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley-Blackwell.
- Kozlowski, S. W. J., Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Makikangas, A., Aunola, K., Seppala, P., Hakanen, J. (2016). Work engagement-team performance relationship: Shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772–790.
- Mannix, E. A. (1989). Organizations as resource dilemmas: The effects of power balance on coalition formation in small groups. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 371–375.

- Nakao, K., Kimball, R. A. (1993). Longitudinal approach to subgroup formation: Re-analysis of Newcomb's fraternity data. *Social Networks*, 15, 109–131.
- Nemov, R. S., Petrovskij, A. V. (1979). Stratometricheskaya koncepciya i problemy gruppovoj effektivnosti. [Stratometric concept and problems of group effectiveness]. In: A. V. Petrovskij (red.). *Psihologicheskaya teoriya kollektiva* (129–159). Moscow: Pedagogika. (In Russian)
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5), 555–577.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Orlitzky, M., Hirokawa, R. Y. (2001). To err is human, to correct for it divine: A meta-analysis of research testing the functional theory of group decision-making effectiveness. *Small Group Research*, 32(3), 313–341.
- Oyster, C. K. (2004). *Social'naya psihologiya grupp*. [Social psychology of groups]. SPb.: Prajm-EVROZNAK. (In Russian)
- Paul, R., Drake, J. R., Liang, H. (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186–202.
- Petrovskij, A. V., Shpalinskij, V. V. (1978). *Social'naya psihologiya kollektiva* [Social psychology of the team]. M.: Prosveshchenie. (In Russian)
- Pirozhkov, V. F. (1998). *Kriminal'naya psihologiya. Podrostok v usloviyah social'noj izolyacii* [Criminal psychology. Teenager in conditions of social isolation]. Kn. 2-ya. Moscow: Os'-89. (In Russian)
- Platonov, K. K. (1972). *O sisteme psihologii* [About the system of psychology]. Moscow: Mysl'. (In Russian)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Pratoom, K. (2018). Differential relationship of person- and task-focused leadership to team effectiveness: A meta-analysis of moderators. *Human Resource Development Review*, 17(4), 393–439.
- Riddle, B. L., Anderson, C. M., Martin, M. M. (2000). Small group socialization scale: Development and validity. *Small group research*, 31(5), 554–572.
- Robbins, S. P. (2006). *Osnovy organizacionnogo povedeniya* [Fundamentals of organizational behavior]. Moscow: Vil'yams. (In Russian)
- Roberts, L. M. (2005). Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings. *Academy of Management Review*, 30(4), 685–711.
- Roodt, H., Krug, H., Otto, K. (2021). Subgroup formation in diverse virtual teams: The moderating role of identity leadership. *Frontiers in Psychology*, 12, 722650.
- Rusalina, A. A., Govorova, A. A., Il'ina, N. A. (1983). Social'no-psihologicheskie aspekty npravstvennogo vospitaniya trudyashchihsya v proizvodstvennom kollektive [Social-psychological aspects of moral education of workers in the production collective]. In E. V. Shorohova et al. (Eds.). *Social'no-psihologicheskie problemy proizvodstvennogo kollektiva* (124–133). Moscow: Nauka. (In Russian)
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), 350–353.
- Schutz, W. C. (1958). *FIRO-B a three-dimensional theory of interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Setrov, M. I. (1988a). *Osnovnye principy i aspekty organizacii sistem* [Basic principles and aspects of systems organization]. In M. I. Setrov (ed.). *Principy organizacii sistem i ih metodologicheskoe znachenie* (6–25). Kiev, Odessa: Vysshaya shkola. (In Russian)

- Setrov, M. I. (1988b). Cel', funkciya i organizovannost' biologicheskikh i social'no-ekonomicheskikh sistem [Purpose, function and organization of biological and socio-economic systems]. In M. I. Setrov (ed.). *Principy organizacii sistem i ih metodologicheskoe znachenie* (78–90). Kiev, Odessa: Vysshaya shkola. (In Russian)
- Sidorenkov, A. V. (2010). *Malaya gruppy i neformal'nyye podgruppy: Mikrogruppovaya teoriya* [Small group and informal subgroups: Microgroup theory]. Rostov-na-Donu: Izd-vo YuFU. (In Russian)
- Sidorenkov, A. V., Shipitko, O. Yu. (2017). *Vnutrigruppovye protivorechiya, konflikty i effektivnost' grupp v organizatsii* [Intragroup contradictions, conflicts and group effectiveness in organizations]. Rostov-on-Don: Mini Tayp. (In Russian)
- Sidorenkov, A. V., Pavlenko, R. V. (2015). GROUP PROFILE computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*, 5(1), 1–13.
- Sidorenkov, A. V., Sidorenkova, I. I., Ul'yanova, N. Yu. (2014). *Sotsial'no-psikhologicheskiye kharakteristiki i effektivnost' malykh grupp v organizatsii* [Socio-psychological characteristics and effectiveness of small groups in the organization]. Rostov-na-Donu: Mini Taip. (In Russian)
- Smirnov, G. A. (1997). Ponyatie celostnosti i principy postroeniya sistem znaniya [The concept of integrity and principles of building knowledge systems]. In D. M. Gvishiani, V. N. Sadovskij (Eds.). *Sistemnye issledovaniya. Metodologicheskie problemy. Ezhegodnik 1997* (180–202). Moscow: Editorial URSS. (In Russian)
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, W. G. Austin (Eds.). *Psychology of Intergroup Relations* (7–24). Nelson-Hall.
- Thibaut, J. V., Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thibaut, J., Kelley, H. (2017). *The Social Psychology of Groups*. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315135007>.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275–300.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (ed.). *Social Identity and Intergroup Relations* (15–40). Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1-2), 47–68.
- Umanskiy, L. I. i dr. (1972). Kriterii diagnostiki obshchestvennoj aktivnosti gruppy kak kollektiva [Criteria for diagnosing the social activity of a group as a collective]. In L. I. Umanskiy (red.). *Voprosy psihologii kollektiva shkol'nikov i studentov* (5–19). Kursk: Izd-vo KGPI. (In Russian)
- Whitman, D. S., van Rooy, D. L., Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 63, 41–81.
- Wittenbaum, G. M., Hollingshead, A. B., Botero, I. C. (2004). From cooperative to motivated information sharing in groups: Moving beyond the hidden profile paradigm. *Communication Monographs*, 71, 286–310.
- Yuan, Y., van Knippenberg, D. (2022). Leader network centrality and team performance: Team size as moderator and collaboration as mediator. *Journal of Business and Psychology*, 37(3), 283–296.
- Yudin, B. G. (1973). Sistemnye predstavleniya v funkcional'nom podhode [System representations in the functional approach]. In I. V. Blauberg et al. (Eds.), *Sistemnye issledovaniya. Metodologicheskie problemy. Ezhegodnik 1973* (108–126). Moscow: Nauka. (In Russian)
- Zdravomyslov, A. G. (1983). *Filosofskij enciklopedicheskij slovar'* [Philosophical encyclopedic dictionary]. Moscow: Sovetskaya enciklopediya, 751. (In Russian)

Received 06.05.2023