

Роль социально-психологической адаптации в связи между идентичностью и вкладом работников в групповую деятельность

Научный руководитель – Сидоренков Андрей Владимирович

Сальникова Екатерина Сергеевна

Аспирант

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра психологии управления и юридической психологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: ek.salnikova96@yandex.ru

На протяжении нескольких десятилетий зарубежные и отечественные психологи изучают связь идентичности сотрудников с их организационным поведением [5]. Однако у данных исследований имеются определенные ограничения. Во-первых, большинство работ направлены на изучение связи между организационной идентификацией и поведением работников на уровне организации. Гораздо меньше встречается публикаций, посвящённых исследованию роли групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в их соответствующем поведении на уровне группы. Во-вторых, в научных работах чаще встречаются такие измерения организационного гражданского поведения, как помогающее поведение [4], альтруизм, гражданская активность [6] и др. Однако вклад в групповую деятельность не был изучен психологами в качестве одного из аспектов организационного поведения. Данное понятие определяется как физические, профессиональные и социально-психологические усилия члена группы, которые направлены на достижение общегрупповых целей [1]. В-третьих, в последнее время психологи изучают не только непосредственную связь идентичности сотрудников с их организационным поведением, но и также пытаются обнаружить в ней промежуточные переменные. В качестве таковых рассматриваются: демографические характеристики (пол и возраст), стаж работы в организации [3] и т.д. Но, как показал анализ литературы, практически нет исследований, в которых социально-психологическая адаптация работников рассматривалась бы как одна из промежуточных переменных в связи идентичности и организационного гражданского поведения сотрудников.

Таким образом, цель исследования - изучить влияние трех уровней идентичности (групповой, микрогрупповой и межличностной) по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) в каждом из них на вклад работников в групповую деятельность в зависимости от их уровня социально-психологической адаптации в группе.

Гипотеза исследования: у работников с высоким уровнем социально-психологической адаптации в группе наблюдается положительная связь между тремя уровнями идентичности (по крайней мере, по одному компоненту в каждом из них) и вкладом в групповую деятельность, тогда как у работников с низким уровнем социально-психологической адаптации данная связь отсутствует.

В исследовании приняло участие 277 работников из 31 первичного структурного подразделения гражданских организаций с разным содержанием деятельности: промышленность (химическая, приборостроение), услуги для бизнеса и населения, образование и строительство. Численный состав групп варьировался от 5 до 17 человек. Выборка состояла из 55% женщин и 45% мужчин. Возраст респондентов варьировался от 18 до 67 лет.

В исследования были применены четыре методики: методика изучения межличностной идентичности в группе, методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе, методика изучения социально-психологической адаптации индивида и одна соответствующая субшкала из методики изучения лидерства, вклада и стиля поведения

индивида в группе [2]. Первые три методики основаны на самоотчетах испытуемых, а последняя - на методе экспертных оценок. Обработка результатов осуществлялась с помощью однофакторного регрессионного анализа.

Опираясь на нормативные данные, было выделено три статистических интервала показателей социально-психологической адаптации работников в группе: низкий (19% респондентов), средний (59%) и высокий (22%) уровни. В рамках данного исследования, мы акцентировали свое внимание на высоком и низком уровнях адаптации сотрудников. Было выявлено, что у работников с высоким уровнем социально-психологической адаптации в группе межличностная аффективная, межличностная поведенческая, микрогрупповая аффективная и микрогрупповая поведенческая идентичности статистически значимо и положительно связаны с вкладом работников в групповую деятельность ($B=0,04$, $p<0,05$; $B=0,04$, $p<0,05$; $B=0,06$, $p<0,05$; $B=0,05$, $p<0,05$, соответственно). Это дает основание полагать, что чем сильнее выражен тот или иной компонент межличностной и микрогрупповой идентичности, тем выше степень проявления вклада в деятельность группы. Следовательно, гипотеза подтвердилась относительно связи двух компонентов межличностной и микрогрупповой идентичностей с вкладом в групповую деятельность среди работников с высоким уровнем социально-психологической адаптации. Однако также у данных сотрудников не была обнаружена связь между компонентами групповой идентичности (по крайней мере, по одному из них) и их вкладом в деятельность группы.

Таким образом, социально-психологическая адаптация опосредует связь между идентичностью и вкладом работников в групповую деятельность. Следовательно, данный комплексный подход и полученные результаты с практической точки зрения дают возможность прогнозировать степень вклада сотрудников в деятельность группы.

Перспектива дальнейших исследований заключается в установлении роли промежуточных переменных (психологический статус сотрудника, уровень образования и др.) в связи «идентичность-вклад» среди членов неформальных подгрупп.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00393\19 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).

Источники и литература

- 1) Сидоренков А.В. Социальная психология малой группы. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. 381 с.
- 2) Сидоренков А. В. Социально-психологическая диагностика малых групп. Методический инструментарий: учебное пособие / А. В. Сидоренков; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. 296 с.
- 3) Blader S. L., Tyler T. R. Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior // Journal of Applied Psychology. 2009. Vol. 94(2). P. 445-464.
- 4) Farmer S. M., Van Dyne L., Kamdar D. The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB // Journal of Applied Psychology. 2015. Vol. 100, Issue 2. P. 583-595.
- 5) Lee E.-S., Park T.-Y., Koo B. Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review // Psychological Bulletin. 2015. Vol. 141(5). P. 1049-1080.
- 6) Organ D. W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books. 1988.