

УДК 316.6

РАЗРАБОТКА ОПРОСНИКА ФУНКЦИЙ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ГРУППЕ¹

© 2024 г. А. В. Сидоренков*, Д. С. Игнатов**, Ю. В. Обухова***, А. А. Ерибеян****

Южный федеральный университет;

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, д. 105/42, Россия.

** Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии управления и юридической психологии.*

E-mail: avsidorenkov@sfnu.ru

*** Заместитель директора Академии психологии и педагогики по информатизации.*

E-mail: dignatov@sfnu.ru

**** Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития.*

E-mail: uvobukhova@yandex.ru

***** Кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры социальной психологии.*

E-mail: anbezuyan@sfnu.ru

Поступила 10.05.2023

Аннотация. Представлены результаты оценки валидности и надежности опросника, предназначенного для измерения трех функций неформальных подгрупп по отношению к малой производственной группе, таких как выполнение задач совместной деятельности группы, позиционирование и влияние в группе, организация активности группы. Опросник включает три субшкалы для оценки трех соответствующих функций неформальных подгрупп. Три специалиста-психолога оценили содержательную валидность опросника. Проведено исследование среди 290 сотрудников из 49 производственных групп (отделов, секторов и т.п.) 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 конфирматорный факторный анализ. Процедура оценки опросника осуществлялась отдельно на основе данных, полученных: а) среди тех участников выборки, кто оказался включенным в неформальные подгруппы; б) на всей выборке. Показано, что в обоих случаях опросник обладает содержательной валидностью, имеет трехфакторную структуру и каждая субшкала обладает надежностью—согласованностью. Опросник может быть использован для решения научных и практических задач. Его применение позволит исследователям расширить представления о роли неформальных подгрупп в жизнедеятельности производственных групп. Для практиков (психологов и HRM) появится возможность оценивать выраженность функций каждой подгруппы или совокупности подгрупп и на основе этого целенаправленно строить работу с подгруппами с целью улучшения совместной деятельности и повышения производственно-экономической эффективности групп.

Ключевые слова: опросник, функции неформальной подгруппы, выполнение групповых задач, позиционирование и влияние в группе, организация активности группы.

DOI: 10.31857/S0205959224020071

Неформальные подгруппы возникают в разных типах малых групп — производственных [11; 12; 22; 33], школьных и студенческих [4; 5; 10; 16; 26], спортивных [2; 31], семейных [17], психотерапевтических [19] и др. Например, практически

во всех производственных группах количество неформальных подгрупп варьируется от одной до четырех [12], а в учебных (школьных и студенческих) группах, состоящих из 20–30 человек, — от двух до десяти [10]. Далее термин “производственная группа” используется в широком значении, которое охватывает все трудовые малые коллективы (отделы, бригады, кафедры и др.), предусмотренные в штатном расписании

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект № 23-28-00099 “Роль неформальных подгрупп в эффективности производственных групп и команд”.

организации и вовлеченные в определенные производственные процессы.

Под устойчивой неформальной подгруппой подразумевают совокупность членов группы, которые: а) стихийно (как правило) или целенаправленно объединились на основе одного или нескольких психологических и/или инструментальных атрибутов, наиболее общих и значимых для них; б) имеют более тесные (интегративные) связи между собой по сравнению с другими членами группы [9].

Неформальную подгруппу целесообразно рассматривать в качестве подсистемы малой группы как системы. То есть неформальная подгруппа представляет собой целостную единицу, включающую в себя отдельных индивидов, имеет прямые и опосредованные связи с отдельными членами и группой в целом, а также характеризуется определенным статусом, позицией и активностью в групповом контексте. Подгруппы как части могут выполнять некоторые функции по отношению к группе (целому), например упорядочение и стабилизация внутригрупповой активности, выполнение задач совместной деятельности группы, организация активности группы [9].

В социально-психологическом контексте неформальную подгруппу также можно рассматривать как коллективный субъект, выступающий структурным элементом внутри более крупного субъекта — малой группы. Действительно подгруппы, как группа в целом, обладают субъектными характеристиками (целью и задачами, нормами и ценностями, сплоченностью, организованностью и надежностью) и проявляют активность, направленную вовне [9]. Однако содержание характеристик и внешней активности подгрупп может иметь общие и отличительные особенности с характеристиками и активностью группы, в которую они включены.

Изучение функций неформальных подгрупп по отношению к группе позволило бы существенно раскрыть роль подгрупп как коллективных субъектов в жизнедеятельности всей группы, а именно вклад неформальных подгрупп в выполнение групповых задач, организацию внутригрупповой активности (в том числе относительно совместной деятельности), обсуждение проблем и принятие группой решений по производственным и социально-психологическим вопросам и др. Несмотря на важность этого вопроса, есть некоторые пробелы в его изучении. Во-первых, исследователи редко обращают внимание на неформальные подгруппы, в том числе внутри производственных групп [28; 30], и фактически не затрагивают проблему их функций по отношению к группе в целом.

Во-вторых, отсутствует методический инструментарий, позволяющий количественно измерять выполнение неформальной подгруппой некоторых функций по отношению к группе в целом. Дефицит такого инструментария, на наш взгляд, тормозит решение важных научных и практических задач в области социальной и организационной психологии, включая изучение проблемы роли неформальных подгрупп в жизнедеятельности всей группы.

Целью исследования является разработка и анализ результатов оценки опросника функций неформальной подгруппы по отношению к производственной группе.

ПОНЯТИЕ ФУНКЦИИ ЧАСТИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ЦЕЛОМУ

Под функцией понимают вклад (роль) одного из элементов системы по отношению к системе в целом [15], “такое отношение части к целому, при котором само существование или какой-либо вид проявления части обеспечивает существование или какую-либо форму проявления целого” [7, с. 13]. В этих определениях функции часть имеет определенные последствия (благоприятные или неблагоприятные) для некоторого аспекта функционирования объекта (системы) [15], как бы реализует цель своей активности — обеспечение существования целого или выполнение его цели [8].

Из такого понимания функции, накладываемого на малые группы, вытекает следующее: неформальная подгруппа как целостная часть выполняет определенные функции, благоприятствующие группе как целому. Однако такое общее видение предполагает учитывать несколько обстоятельств. Во-первых, само по себе существование в группе неформальных подгрупп еще никак не отражается на состоянии группы как целого. Необходимы определенные активности подгрупп, которые приобретают функциональное значение относительно устойчивости, развития и/или эффективности группы в целом.

Во-вторых, подгруппа как часть выполняет не одну, а несколько функций по отношению к исходному целому — группе. Это согласуется с представлениями в системном подходе о множественности функций частей относительно целого [1].

В-третьих, определенные активности неформальной подгруппы могут быть не только функциональными, но также дисфункциональными и функционально нейтральными. По мнению Р. Мертона, что является функциональным

в одном отношении, может быть дисфункциональным в другом [23].

Созданный нами инструментарий направлен на изучение степени выполнения неформальными подгруппами нескольких позитивных функций по отношению к группе.

ФУНКЦИИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ПОДГРУППЫ ПО ОТНОШЕНИЮ К МАЛОЙ ГРУППЕ

В разработанном нами опроснике представлены такие функции, как: 1) выполнение задач совместной деятельности группы; 2) позиционирование и влияние в группе; 3) организация активности группы.

Функция выполнение задач совместной деятельности группы выражается в объединении усилий членов внутри подгруппы (например, посредством обсуждения возникающих проблем и способов их решения, согласования действий, взаимопомощи и др.), направленных на эти общие групповые задачи. То есть групповые задачи часто могут выполняться посредством деятельности подгрупп как коллективных субъектов, а не только на основе совокупности действий всех членов группы. Так, математическое моделирование командной работы показало, что разделение команд на подгруппы и одновременно с этим развитие ИТ в организации могут заметно повысить эффективность и потенциал организации [34]. Образование саморегулируемых микрогрупп (диад) из членов, тесно взаимодействующих в процессе выполнения задачи, является одним из важных этапов формирования саморегулируемой команды в целом [20]. На наш взгляд, эта функция будет более актуальна тогда, когда группа имеет совместно-индивидуальную форму организации совместной деятельности [14]. Для такой совместной деятельности характерна относительно низкая взаимозависимость членов относительно выполняемых ими групповых задач.

Содержание такой функции неформальных подгрупп созвучно идее Т. Парсонса об одном из четырех функциональных атрибутов социальных систем действия — достижению поставленной извне цели, что предполагает внутреннюю координацию и коллективные действия акторов системы [27]. В связи с этим можно утверждать, что неформальная подгруппа как подсистема группы имеет внешнее, т.е. общегрупповое, значение, а как система предполагает согласование действий своих членов для выполнения этих задач.

Для успешного выполнения подгруппами групповых задач есть некоторые существенные предпосылки: внутри них сильнее интеграция (в виде сплоченности, межличностной и микрогрупповой идентификации, межличностного и микрогруппового доверия и др.), чем в группе в целом [11]. Это способствует более сильному взаимопониманию и более высокой согласованности действий членов внутри подгрупп. Таким образом, общение и совместное выполнение групповых задач сильнее выражено внутри многих неформальных подгрупп, чем в контексте всей группы.

Функция позиционирования и влияния в группе предполагает, что неформальная подгруппа (особенно высокостатусная и активная) стремится обозначить свою позицию в группе по актуальным для нее вопросам, изменить определенные представления, отношения и поведение всех или некоторых членов группы в соответствии со своей позицией по важным вопросам (целям, интересам, нормам и др.) групповой жизнедеятельности. Иначе можно сказать, что подгруппа, используя определенные тактики влияния, может “продвигать” свои приоритеты, идеи и представления в остальной части группы. Например, сотрудники, объединившиеся в коалиции (подгруппы), используют свои суммарные ресурсы или выражение общего мнения, чтобы повлиять на решение всей группы [25]. Таким образом, подгруппа как подсистема может оказывать влияние на некоторые свойства и аспекты функционирования группы как системы.

В социальной психологии одной из актуальных проблем является социальное влияние меньшинства на большинство [21; 24; 29]. Влияние меньшинства в определенном смысле отображает эту функцию неформальной подгруппы, особенно имеющей высокий статус (в частности, являющейся лидирующей) в группе. Однако в лабораторных экспериментах на искусственно созданных малых группах меньшинство рассматривается как совокупность некоторых членов, часто не знакомых друг с другом. В качестве меньшинства во внимание не принимаются относительно устойчивые неформальные подгруппы, возникающие в группе. Если же под меньшинством понимать неформальную подгруппу, а также учитывать ее статус и активность в группе, то может быть иной эффект ее влияния по сравнению с меньшинством, каковым является некоторая совокупность не включенных в подгруппы членов [9].

Функция организация активности группы заключается в следующем. Неформальная подгруппа, которая является активной и имеет высокий статус в группе, стремится самостоятельно или посредством

содействия руководителю (или неформальному лидеру) организовать и координировать совместную деятельность членов группы для успешного выполнения новых или прежних задач, но в изменившихся условиях деятельности. Если в группе есть такая подгруппа, то она может быть ядром, вокруг которого организуется деятельность остальных членов группы, например, в условиях текучести кадров [18]. Такая подгруппа как коллективный субъект берет на себя роль лидера или оказывает помощь руководителю, не обладающему необходимыми навыками, чтобы организовать работу всего коллектива.

В системном подходе иногда используется понятие “ядро системы”, которое формируется с возникновением системы и выполняет функцию посредника между элементами, интегрирования и управления [6]. Также в системном подходе обращают внимание на то, что объединение относительно независимых элементарных объектов в одно множество осуществимо при наличии особого объекта, выполняющего функцию объединения [13]. Эти представления в полной мере проецируются на определенную (например, лидирующую) неформальную подгруппу, которую можно понимать как ядро группы или особый объект.

Гипотеза исследования: разработанный опросник функций неформальных подгрупп по отношению к формальной производственной ингруппе является многомерным и включает три субшкалы (обладающих содержательной валидностью и внутренней консистентностью) для оценки степени выполнения подгруппами соответствующих функций: выполнение групповых задач, организация групповой активности, позиционирование и влияние в группе.

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ ОПРОСНИКА

Последовательность разработки опросника. Вначале мы составили спецификацию, в которой было изложено понимание термина “функция” и описано содержание каждой из трех функций неформальных подгрупп. На основе этой спецификации мы сформулировали пункты относительно каждой функции. Затем спецификация была расширена за счет включения в нее инструкции для экспертов и тестовых заданий (с указанием, какую функцию они должны измерять), а также обозначения принципов построения опросника. Эта спецификация была представлена экспертам для оценки ими содержательной валидности опросника. Далее был подготовлен опросный бланк и проведено

эмпирическое исследование. После его завершения анализировалась факторная структура опросника и консистентность пунктов внутри каждой субшкалы. Так как мы не обнаружили в литературе опросники, измеряющие интересующие нас функции, то не могли оценить конвергентную валидность.

Методические принципы построения инструментария. Опросник включает три субшкалы для измерения соответствующих функций: выполнение задач совместной деятельности группы (ВЗСД), позиционирование и влияние в группе (ПиВГ) и организация активности группы (ОАГ). Первоначально было сформулировано 12 пунктов в виде утверждений с обратной формулировкой. Мы специально использовали такую направленность формулировок, чтобы постараться замаскировать (насколько это возможно) социальную желательность содержания пунктов. Каждая субшкала включала четыре пункта.

Опросник предполагает порядковую 6-балльную шкалу оценивания (от 1 — *полностью согласен* до 6 — *полностью не согласен*). Выбор четной *n*-балльной шкалы обусловлен тем, чтобы лишить возможность участникам выбирать медианное числовое значение, обозначающее “нечто среднее”. То есть, если по многим пунктам испытуемый выбирает медианное значение (например “3” в 5-балльной шкале), то с высокой вероятностью за этим кроется его стремление уклониться от выражения своего истинного мнения.

Участники исследования. В исследовании приняли участие 290 офисных работников из 49 первичных структурных подразделений (отделов, секторов) численностью от 4 до 14 человек ($M = 6.14$; $SD = 2.45$) в разных организациях. Только в одной группе было 3 штатных сотрудника. Среди участников было 75.35% женщин и 24.65% мужчин в возрасте от 21 до 70 лет ($M = 36.83$; $SD = 10.58$). Шесть участников не указали свой возраст и/или пол.

С одной стороны, в выборку включены группы из организаций с разным профилем деятельности (производство сельскохозяйственной техники, логистика и курьерская доставка, социальные и потребительские услуги населению), что обеспечивает этой выборке значительную репрезентативность. С другой стороны, выборка (все группы и включенные в них сотрудники) является в значительной степени унифицированной с точки зрения типа трудовой деятельности, который относится к “офисным профессиям”.

Инструментарий и процедура исследования. В исследовании использовались: 1) формализованный метод выделения неформальных подгрупп в компьютерной программе “Групповой профиль — универсал” [32]; 2) разработанный опросник функций неформальных подгрупп по отношению к производственной группе.

Исследование проводилось по месту работы участников в специально выделенном помещении и с устного их согласия. Сбор эмпирических данных осуществлялся индивидуально в два этапа. Сначала каждый участник работал на ноутбуке с программой “Групповой профиль — универсал”, а затем заполнял бланк разработанного опросника в печатном виде.

Оценка содержательной валидности опросников. Оценка содержательной валидности позволяет ответить на вопрос: что измеряет опросник? Во-первых, мы постарались обеспечить содержательную валидность посредством использования подготовленной спецификации для формулирования заданий опросника. Во-вторых, содержательная валидность стимульного материала опросника оценивалась до начала исследования тремя экспертами — специалистами в области социальной психологии, работающими доцентами в университете федерального уровня. Суждение экспертов о валидности — это суждение о репрезентативности содержания заданий теста (опросника) относительно того, что они должны измерять. Экспертам была предоставлена спецификация опросника, на основе которой они оценили по 5-балльной шкале (от 1 — полностью не соответствует до 5 — полностью соответствует) степень соответствия содержания каждого пункта опросника соответствующей функции. После завершения процедуры экспертизы были рассчитаны средние значения баллов по каждому пункту опросника.

Статистическая обработка данных. Рассчитывались описательные статистики (среднее значение и стандартное отклонение) и коэффициент α Кронбаха, проводился конфирматорный факторный анализ (КФА). Аналитические процедуры проводились с использованием статистического пакета lavaan в программной среде R и SPSS 23. Обработка данных осуществлялась отдельно среди тех, кто оказался включенным в неформальные подгруппы, и по всей выборке.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Неформальные подгруппы в производственных группах. Всего обнаружено 67 неформальных подгрупп (43.3% — диады, 32.8% — триады,

19.4% — подгруппы из четырех и 4.5% — подгруппы из пяти человек) в 47 производственных группах. В разных группах количество подгрупп варьировалось от одной до трех. В двух группах не выявлено ни одной подгруппы. В общей сложности в неформальные подгруппы включено 64.82% членов обследованных групп.

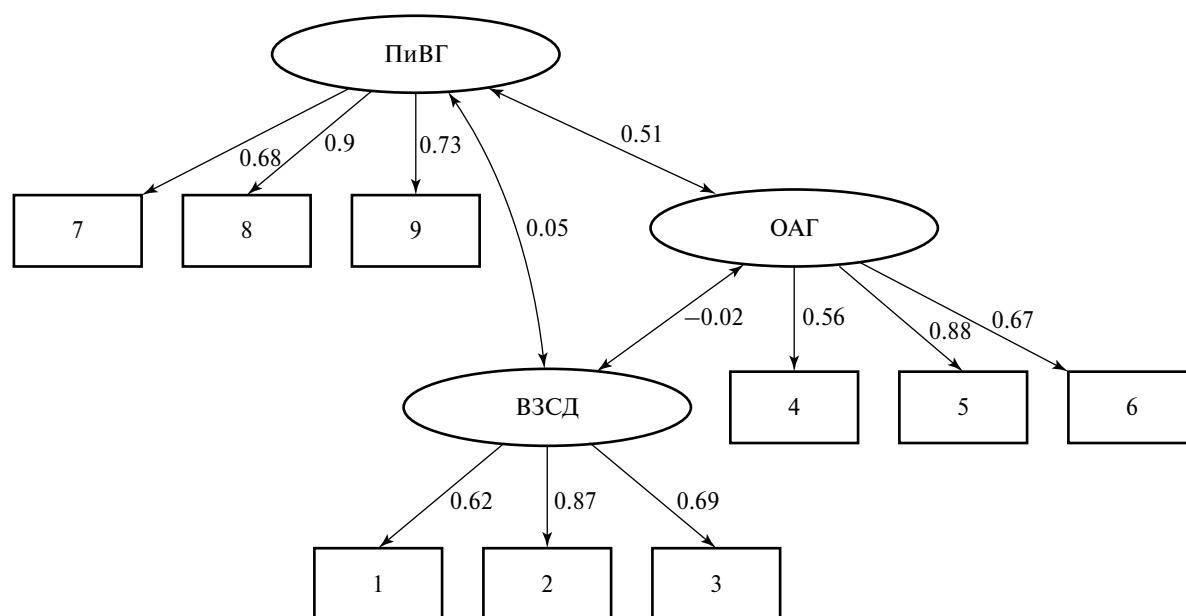
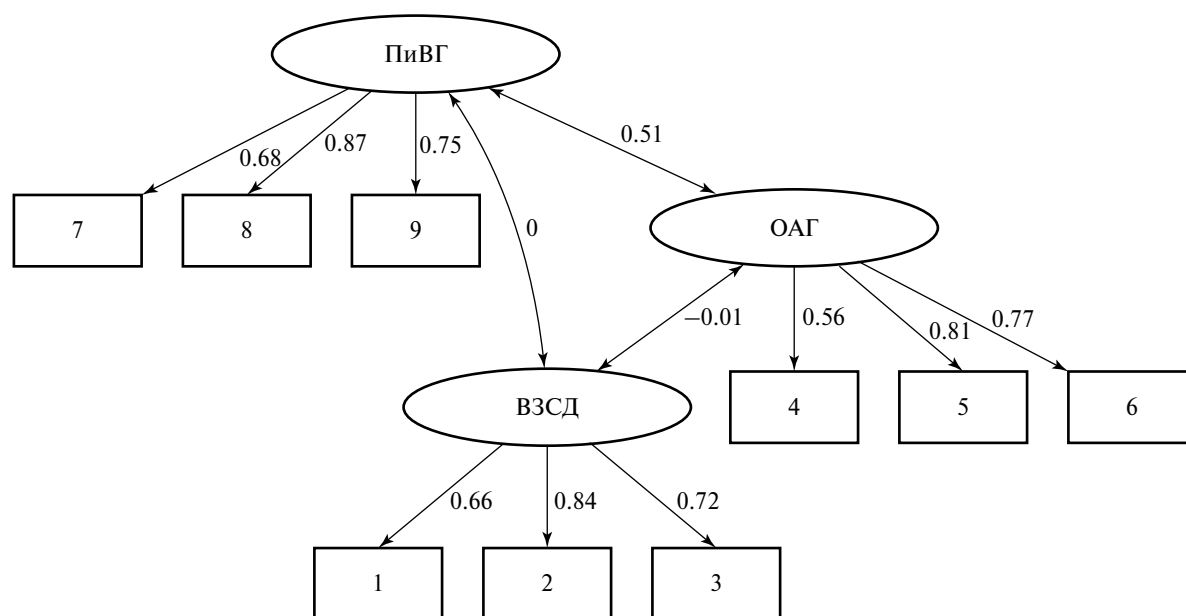
Валидность и надежность опросника. Показатели содержательной валидности по девяти пунктам были максимально высокими (5.0 балла), а по трем — в диапазоне от 4.33 до 4.66. В дальнейшем, учитывая данные экспертных оценок и остальные результаты оценки опросника, эти три пункта были исключены из окончательной версии стимульного материала (см. приложение).

Мы протестировали в КФА трехфакторную модель пунктов опросника, основываясь на концептуальном представлении о трех изложенных выше функциях неформальных подгрупп. Причем тестирование было проведено отдельно на данных, полученных: а) среди тех, кто включен в подгруппы; б) на всей выборке участников (включенных и не включенных в подгруппы членов). Достаточно было бы ограничиться только первым аспектом анализа, так как для нас интерес представляет восприятие и оценивание функций подгрупп именно членами этих подгрупп. Тем не менее одно соображение подтолкнуло нас провести дополнительно моделирование на данных всей выборки. Оно связано с перспективой использования исследователями и практиками опросника без дополнительного выделения неформальных подгрупп. То есть важно понимать, надежен и валиден ли опросник в том случае, когда исследователь или практик фактически не выделяет подгруппы, а априори предполагает наличие подгрупп и хочет получить обобщенную картину об их функциях.

Перед процедурой КФА мы определили состав пунктов (по три и четыре) в каждой субшкале, который обеспечивал наиболее высокие значения α Кронбаха на подвыборке членов подгрупп и всей выборке. Далее мы провели тестирование трехфакторной модели, учитывая значения α Кронбаха субшкал и изменяя состав пунктов в каждой субшкале. В результате был определен окончательный перечень пунктов (по три) в каждой субшкале, при котором обнаружена адекватная модель с приемлемыми показателями соответствия как среди членов подгрупп, так и на всей выборке (табл. 1, рис. 1). Значения TLI и CFI превышает 0.95, а RMSEA ниже критического (0.06). Связь фактора ВЗСД (выполнение задач совместной деятельности группы) с ОАГ (организация активности группы) и ПиВГ (позиционирование и влияние в группе)

Таблица 1. Статистики соответствия для трехфакторной модели функций неформальных подгрупп по отношению к группе

Участники	<i>df</i>	χ^2	<i>TLI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>RMSEA</i> 90% Confidence Interval	<i>p</i>
Члены подгрупп	24	37.43	0.962	0.975	0.055	0.012–0.087	0.040
Все участники	24	48.09	0.959	0.973	0.059	0.034–0.083	0.002

**Рис. 1.** Стандартизированные оценки параметров трехфакторной модели, полученные на выборке членов неформальных подгрупп**Рис. 2.** Стандартизированные оценки параметров трехфакторной модели, полученные на всей выборке

практически равна нулю (рис. 1 и 2). Связь между ОАГ и ПиВГ является статистически значимой ($p < 0.000$), но невысокой. Таким образом, наше предположение о трехфакторной структуре опросника подтвердилось.

Значение α Кронбаха по разным субшкалам и двум типам выборки (члены неформальных подгрупп и все участники) варьируется 0.737 до 0.821 (табл. 2). Более высокие значения, превышающие 0.80, получены по субшкале позиционирование

Таблица 2. Описательные статистики, значения α Кронбаха для субшкал окончательной версии опросника

Субшкалы	Описательные статистики		α Кронбаха
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
<i>На выборке членов неформальных подгрупп</i>			
ВЗСД	12.51	3.91	0.766
ОАГ	15.41	2.72	0.737
ПиВГ	11.82	3.37	0.805
<i>На выборке всех участников</i>			
ВЗСД	11.79	4.02	0.779
ОАГ	13.10	3.70	0.755
ПиВГ	10.79	3.37	0.821

Примечание. ВЗСД — выполнение задач совместной деятельности группы; ОАГ — организация активности группы; ПиВГ — позиционирование и влияние в группе.

и влияние в группе. Таким образом все субшкалы имеют допустимые значения α , т.е. обладают надежностью—согласованностью (внутренней консистентностью).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Идея о трех функциях неформальных подгрупп по отношению к группе в целом (выполнение задач совместной деятельности группы, позиционирование и влияние в группе, организация активности группы) оказалась вполне обоснованной в плане разработки опросника. Результаты исследования на примере офисных отделов (секторов) показали, что опросник имеет трехфакторную структуру в соответствии с нашим первоначальным замыслом, обладает содержательной валидностью, а его субшкалы — надежностью—согласованностью.

Для изучения функций каждой неформальной подгруппы посредством разработанного опросника надо параллельно выявить неформальные подгруппы в группе, например, используя формализованный алгоритм выделения подгрупп [3]. Однако опросник может быть направлен на выявление не только оценок членов неформальных подгрупп, но также оценок всех членов группы. То есть не всегда исследователь или практик может выявлять неформальные подгруппы и тем самым строгим образом оценивать выполнение функций каждой подгруппы по отношению к группе в целом. Но он может, не выделяя подгруппы, получить обобщенную оценку выполнения функций предполагаемых подгрупп по отношению к группе.

Опросник может быть использован как в научных, так и практических целях. В научно-исследовательской деятельности он позволит изучать роль степени выполнения подгруппами указанных трех

функций во внутригрупповых процессах (например, взаимодействии, влиянии, изменении норм, организации совместной деятельности) и эффективности группы (предметно-деятельностной и социально-психологической) в зависимости от содержания, условий и формы организации совместной деятельности, организационной культуры и др. В перспективе надо разработать инструментарий для изучения функции упорядочения и стабилизации внутригрупповой активности. Это важно для методического обеспечения фундаментального исследования проблемы устойчивости—неустойчивости, надежности—ненадежности групповой активности.

Использование этого опросника для решения практических задач позволит менеджерам и специалистам-психологам оценить то, в какой степени неформальные подгруппы выполняют определенные функции относительно всей группы. Например, если в группе есть подгруппа, которая как коллективный субъект существенным образом реализует функцию выполнения задач групповой деятельности и при этом характеризуется высокой нормой продуктивности, то в дальнейшем целесообразно поддерживать организацию деятельности такой подгруппы, как коллективный субъект. Если в группе есть подгруппа, способная выполнять функцию организации активности группы в целом, то руководителю следовало бы опираться на такую подгруппу в условиях существенных изменений внешних и внутренних условий совместной деятельности коллектива.

Созданный нами опросник может лечь в основу разработки аналогичного опросника функций неформальных подгрупп, рассчитанного для изучения других типов групп, например воинских, студенческих. Также мы предполагаем, что спектр выполняемых подгруппами функций по отношению к группе может быть шире, а потому в перспективе надо проанализировать иные функции и разработать инструментарий для их изучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опросник функций неформальных подгрупп по отношению к производственной ингруппе разработан на основе концептуального представления о функциях подгрупп и апробирован на выборке офисных отделов, обладает необходимой валидностью и надежностью.

Опросник может использоваться для изучения ряда научных проблем в области малых групп и команд, а также решения практических задач

в организациях социально-экономической сферы российского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Блауберг И.В., Юдин Б.Г.* Понятие целостности и его роль в научном познании. М.: Наука, 1972. 50 с.
2. *Богданова Д.Я.* Социально-психологическая характеристика спортивного коллектива. Л.: ГИФК, 1977. 43 с.
3. *Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М.* Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112–118.
4. *Горбатенко Т.М.* Межличностные отношения и профессиональные намерения старшеклассников // Вопросы психологии. 1988. № 2. С. 138–142.
5. *Капцов А.В., Колесникова Е.А.* Динамика структуры учебной студенческой группы в образовательной среде вуза // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия “Психология”. 2022. № 1 (31). С. 79–46.
6. *Поддубный Н.В.* Ядро системы: онтологический статус и гносеологическое значение понятия // Системный подход в современной науке / Отв. ред. И.К. Лисеев, В.Н. Садовский. М.: Прогресс-Традиция, 2004. С. 386–406.
7. *Сетров М.И.* Основные принципы и аспекты организации систем // Принципы организации систем и их методологическое значение / Под ред. М.И. Сетрова. Киев, Одесса: Высша школа, 1988. С. 6–25.
8. *Сетров М.И.* Цель, функция и организованность биологических и социально-экономических систем // Принципы организации систем и их методологическое значение / Под ред. М.И. Сетрова. Киев, Одесса: Высша школа, 1988. С. 78–90.
9. *Сидоренков А.В.* Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: Монография. Ростов н/Д.: Изд-во ЮФУ, 2010. 272 с.
10. *Сидоренков А.В.* Неформальные подгруппы в малой группе: Монография. Ростов н/Д.: Изд-во АПСН СКНЦ, 2003. 436 с.
11. *Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю.* Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов н/Д.: Мини Тайп, 2014. 248 с.
12. *Сидоренков А.В., Шипицько О.Ю.* Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации: монография. Ростов н/Д.: Мини Тайп, 2017. 216 с.
13. *Смирнов Г.А.* Основы формальной теории целостности (часть 1) // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1979. М.: Наука, 1980. С. 91–127.
14. *Уманский Л.И.* Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии. М.: Наука, 1977. С. 54–71.
15. *Юдин Б.Г.* Системные представления в функциональном подходе // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1973. М.: Наука, 1973. С. 108–126.
16. *Cronin M.A., Bezrukova K., Weingart L.R., Tinsley C.H.* Subgroups within a team: The role of cognitive and affective integration // Journal of Organizational Behavior. 2011. V. 32. P. 831–849.
17. *Grusky O., Bonacich P., Webster C.* The coalition structure of the four-person family // Current Research in Social Psychology. 1995. V. 1. № 3. P. 6–29.
18. *Guimera R., Uzzi B., Spiro J., Amaral L.A.N.* Team assembly mechanisms determine collaboration network structure and team performance // Science. 2005. V. 308. P. 697–702.
19. *Kahn C.* Group disjunction // Psychoanalysis and Psychotherapy. 1991. V. 9. № 2. P. 151–161.
20. *Kozlowski S.W.J., Bell B.S.* Team learning, development, and adaptation // Group learning / Eds. V.I. Sessa, M. London. Mahwah, NY: LEA, 2008. P. 15–44.
21. *Levine J.M., Pristlin R.* Social influence in groups // Group processes / Ed. J.M. Levine. N.Y.: Psychology Press, 2013. P. 135–163.
22. *Luan M., Ren H., Hao X.* Perceived subgroups, TMS, and team performance: The moderating role of guanxi perception // Frontiers in Psychology. 2019. V. 10. Art. 2655.
23. *Merton R.K.* Social theory and social structure. N.Y.: Free Press, 1968.
24. *Moscovici S.* Towards a theory of conversion behavior // Advances in experimental social psychology / Ed. L. Berkowitz. N.Y.: Academic Press, 1980. V. 13. P. 209–239.
25. *Murnighan J.K., Brass D.J.* Intraorganizational coalitions // The handbook of negotiation research / Eds. M. Bazerman, R. Lewicki, B. Sheppard. Connecticut: JAI Press, 1991. P. 283–306.
26. *Nakao K., Kimball R.A.* Longitudinal approach to subgroup formation: Re-analysis of Newcomb’s fraternity data // Social Networks. 1993. V. 15. P. 109–131.
27. *Parsons T., Smelser N.* Economy and society. N.Y.: Free Press, 1956.
28. *Paul R., Drake J.R., Liang H.* Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion // IEEE Transactions on Professional Communication. 2016. V. 59. № 3. P. 186–202.
29. *Pérez J.A., Mugny G.* Paradoxical effects of categorization in minority influence: When being an outgroup is an advantage // European Journal of Social Psychology. 1987. V. 17. № 2. P. 157–169.

30. Roodt H., Krug H., Otto K. Subgroup formation in diverse virtual teams: The moderating role of identity leadership // *Frontiers in Psychology*. 2021. V. 12. Art. 722650.
31. Saizew K., Evans M.B., Allan V., Martin L.J. A season-long examination of team structure and its implications for subgroups in individual sport // *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2021. V. 43. № 3. P. 248–258.
32. Sidorenkov A.V., Pavlenko R.V. Group profile computer technique: A tool for complex study of small groups // *SAGE Open*. 2015. V. 5. № 1. P. 1–13.
33. Tiede K.E., Schultheis S.K., Meyer B. Subgroup splits in diverse work teams: subgroup perceptions but not demographic faultlines affect team identification and emotional exhaustion // *Frontiers in Psychology*. 2021. V. 12. Art. 595720.
34. Tohidi H., Namdari A., Keyser T.K., Drzymalski J. Information sharing systems and teamwork between subteams: A mathematical modeling perspective // *Journal of Industrial Engineering International*. 2017. V. 13. № 4. P. 513–520.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Инструкция и стимульный материал опросника

Прочитайте утверждения и оцените их истинность относительно общности тех, с кем вы поддерживаете наиболее тесные (или дружеские) отношения в вашей группе (отделе, смене...).

Оценка производится по 6-балльной шкале, где “1” означает “полностью согласен”, “6” — “пол-

ностью 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.

№ п/п	Утверждения (относительно общности тех, с кем поддерживаете тесные отношения в группе)	Шкала оценок					
<i>Выполнение задач совместной деятельности группы</i>							
1	В процессе работы мы чаще согласовываем действия не между собой, а с другими членами группы	1	2	3	4	5	6
2	При возникновении проблем в работе мы обсуждаем их не столько друг с другом, сколько с иными сотрудниками группы	1	2	3	4	5	6
3	В процессе работы мы предпочитаем объединять усилия (когда необходимо) не между собой, а с другими членами группы	1	2	3	4	5	6
<i>Организация активности группы</i>							
4	Если возникнет сложная производственная ситуация и замешательство в группе, мы не готовы эффективно содействовать руководителю в организации работы группы	1	2	3	4	5	6
5	Если перед группой поставят новые задачи, которые непонятно как выполнять, мы не проявим инициативу организовать их обсуждение в группе	1	2	3	4	5	6
6	Если в группе возникнут разногласия по важным рабочим вопросам, мы не будем стремиться побудить сотрудников прийти к общему мнению или компромиссу	1	2	3	4	5	6
<i>Позиционирование и влияние в группе</i>							
7	Мы не стремимся к тому, чтобы наша точка зрения по важным вопросам была принята большинством других сотрудников в группе	1	2	3	4	5	6
8	Если наше мнение расходится с представлениями других членов группы, то мы не стараемся убедить их в своей правоте	1	2	3	4	5	6
9	Мы не предпринимаем усилий, чтобы наши представления о поведении в определенных ситуациях, разделяли другие члены группы, имеющие иную точку зрения	1	2	3	4	5	6

Примечание. 1. Перед использованием опросника в исследовании надо удалить название субшкал. 2. Обработка результатов осуществляется посредством суммации баллов по пунктам в каждой субшкале. Чем больше балл, тем сильнее неформальная подгруппа выполняет соответствующую функцию. 3. 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. 2.

DEVELOPMENT OF A QUESTIONNAIRE FOR ASSESSING THE FUNCTIONS INFORMAL SUBGROUPS PERFORM IN RELATION TO THE WORK GROUP²

A. V. Sidorenkov*, D. S. Ignatov**, Y. V. Obukhova***, A. A. Eribekyan****

Southern Federal University;

344006, Rostov-on-Don, Sadovaya str., 105/42, Russia.

**ScD (Psychology), Professor, Professor Professor of the Department of Management Psychology and Legal Psychology.*

E-mail: avsidorenkov@sfedu.ru

***Teaching Support Specialist.*

E-mail: dignatov@sfedu.ru

****PhD (Psychology), Associate Professor of the Department of Developmental Psychology.*

E-mail: uvobukhova@yandex.ru

*****PhD (Psychology), Assistant Professor of the Department of Social Psychology.*

E-mail: uvobukhova@yandex.ru

Received 10.05.2023

Abstract. The paper presents the results of assessing validity and reliability of a questionnaire designed to measure three key functions of informal subgroups in relation to a small work group, namely: (1) implementing group tasks; (2) within group positioning and influence; and (3) organizing group activity. The questionnaire contains three subscales to assess the corresponding functions of informal subgroups. Three experienced psychologists assessed content validity of the questionnaire. In addition, 290 employees from 49 working groups (departments, sectors, production units, etc.) of various organizations took part in the pilot testing and validation study of the developed questionnaire and of the associated tool for identifying informal subgroups — within the software package “Group Profile — Universal. Descriptive statistics (means and standard deviations) and Cronbach’s alpha α were calculated, and confirmatory factor analysis was performed. The questionnaire evaluation procedure was carried out separately for the data obtained: (a) among those sample participants who were included in informal subgroups and (b) for the entire sample. The study shows that in both cases the questionnaire has adequate content validity and confirms a three-factor structure of the questionnaire with every subscale being internally consistent. The questionnaire can be used to solve research and applied problem alike. Its application will allow researchers to expand their understanding of the role of informal subgroups in the life and functioning of work groups. Practitioners (psychologists and human resource professionals) will be able to assess the prevalence of the functions of each subgroup or of a set of subgroups and, based on outcomes of such assessment, purposefully build their work with subgroups in order to improve joint activities and increase performance effectiveness of work groups.

Keywords: questionnaire, functions of informal subgroups, implementation of group tasks, within group positioning and influence, organizing group activity.

REFERENCES

1. *Blauberger I.V., Judin B.G.* Ponjatie celostnosti i ego rol' v nauchnom poznanii. Moscow: Nauka, 1972. 50 p.
2. *Bogdanova D.Ja.* Social'no-psihologicheskaja harakteristika sportivnogo kollektiva. Leningrad: GIFK, 1977. 43 p.
3. *Gorbatenko A.S., Gorbatenko T.M.* Metodika opredelenija struktury maloj gruppy s pomoshh'ju formalizovannogo analiza mezhluchnostnyh vyborov. Voprosy psihologii. 1984. № 4. P. 112–118.
4. *Gorbatenko T.M.* Mezhluchnostnye otnoshenija i professional'nye namerenija starsheklassnikov. Voprosy psihologii. 1988. № 2. P. 138–142.
5. *Kapcov A.V., Kolesnikova E.A.* Dinamika struktury uchebnoj studencheskoj gruppy v obrazovatel'noj srede vuza. Vestnik Samarskoj gumanitarnoj akademii. Serija “Psihologija”. 2022. № 1 (31). P. 79–46.
6. *Podubnyj N.V.* Jadro sistemy: ontologicheskij status i gnoseologicheskoe znachenie ponjatija. Sistemnyj podhod v sovremennoj nauke. Eds. I.K. Liseev, V.N. Sadovskij. Moscow: Progress-Tradicija, 2004. P. 386–406.
7. *Setrov M.I.* Osnovnye principy i aspekty organizacii sistem. Principy organizacii sistem i ih metodologicheskoe

² This research was funded by the Russian Science Foundation, grant number 23-28-00099.

- znachenie. Ed. M.I. Setrova. Kiev, Odessa: Vyssha shkola, 1988. P. 6–25.
8. *Setrov M.I.* Cel', funkcija i organizovannost' biologicheskikh i social'no-jekonomicheskikh system. Principy organizacii sistem i ih metodologicheskoe znachenie. Ed. M.I. Setrova. Kiev, Odessa: Vyssha shkola, 1988. P. 78–90.
 9. *Sidorenkov A.V.* Malaja gruppa i neformal'nye podgruppy: mikrogruppovaja teorija: Monografija. Rostov-na-Donu: Izd-vo JuFu, 2010. 272 p.
 10. *Sidorenkov A.V.* Neformal'nye podgruppy v maloj grappe: Monografija. Rostov-na-Donu: Izd-vo APSN SKNC, 2003. 436 p.
 11. *Sidorenkov A.V., Sidorenkova I.I., Ul'janova N.Ju.* Social'no-psihologicheskie harakteristiki i jeffektivnost' malyh grupp v organizacii: Monografija. Rostov-na-Donu: Mini Tajp, 2014. 248 p.
 12. *Sidorenkov A.V., Shipit'ko O.Ju.* Vnutrigruppovye protivorechija, konflikty i jeffektivnost' grupp v organizacii: monografija. Rostov-na-Donu: Mini Tajp, 2017. 216 p.
 13. *Smirnov G.A.* Osnovy formal'noj teorii celostnosti (chast' 1). Sistemnye issledovanija. Metodologicheskie problemy. Ezhegodnik 1979. Moscow: Nauka, 1980. P. 91–127.
 14. *Umanskij L.I.* Metody jeksperimental'nogo issledovanija social'no-psihologicheskikh fenomenov. Metodologija i metody social'noj psihologii. Moscow: Nauka, 1977. P. 54–71.
 15. *Judin B.G.* Sistemnye predstavlenija v funkcional'nom podhode. Sistemnye issledovanija. Metodologicheskie problemy. Ezhegodnik 1973. Moscow: Nauka, 1973. P. 108–126.
 16. *Cronin M.A., Bezrukova K., Weingart L.R., Tinsley C.H.* Subgroups within a team: The role of cognitive and affective integration. *Journal of Organizational Behavior*. 2011. V. 32. P. 831–849.
 17. *Grusky O., Bonacich P., Webster C.* The coalition structure of the four-person family. *Current Research in Social Psychology*. 1995. V. 1. № 3. P. 6–29.
 18. *Guimera R., Uzzi B., Spiro J., Amaral L.A.N.* Team assembly mechanisms determine collaboration network structure and team performance. *Science*. 2005. V. 308. P. 697–702.
 19. *Kahn C.* Group disjunction. *Psychoanalysis and Psychotherapy*. 1991. V. 9. № 2. P. 151–161.
 20. *Kozłowski S.W.J., Bell B.S.* Team learning, development, and adaptation. *Group learning*. Eds. V.I. Sessa, M. London. Mahwah, NY: LEA, 2008. P. 15–44.
 21. *Levine J.M., Prislin R.* Social influence in groups. *Group processes*. Ed. J.M. Levine. N.Y.: Psychology Press, 2013. P. 135–163.
 22. *Luan M., Ren H., Hao X.* Perceived subgroups, TMS, and team performance: The moderating role of guanxi perception. *Frontiers in Psychology*. 2019. V. 10. Art. 2655.
 23. *Merton R.K.* Social theory and social structure. N.Y.: Free Press, 1968.
 24. *Moscovici S.* Towards a theory of conversion behavior. *Advances in experimental social psychology*. Ed. L. Berkowitz. N.Y.: Academic Press, 1980. V. 13. P. 209–239.
 25. *Murnighan J.K., Brass D.J.* Intraorganizational coalitions. *The handbook of negotiation research*. Eds. M. Bazerman, R. Lewicki, B. Sheppard. Connecticut: JAI Press, 1991. P. 283–306.
 26. *Nakao K., Kimball R.A.* Longitudinal approach to subgroup formation: Re-analysis of Newcomb's fraternity data. *Social Networks*. 1993. V. 15. P. 109–131.
 27. *Parsons T., Smelser N.* Economy and society. N.Y.: Free Press, 1956.
 28. *Paul R., Drake J.R., Liang H.* Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*. 2016. V. 59. № 3. P. 186–202.
 29. *Pérez J.A., Mugny G.* Paradoxical effects of categorization in minority influence: When being an outgroup is an advantage. *European Journal of Social Psychology*. 1987. V. 17. № 2. P. 157–169.
 30. *Roodt H., Krug H., Otto K.* Subgroup formation in diverse virtual teams: The moderating role of identity leadership. *Frontiers in Psychology*. 2021. V. 12. Art. 722650.
 31. *Saizew K., Evans M.B., Allan V., Martin L.J.* A season-long examination of team structure and its implications for subgroups in individual sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2021. V. 43. № 3. P. 248–258.
 32. *Sidorenkov A.V., Pavlenko R.V.* Group profile computer technique: A tool for complex study of small groups. *SAGE Open*. 2015. V. 5. № 1. P. 1–13.
 33. *Tiede K.E., Schultheis S.K., Meyer B.* Subgroup splits in diverse work teams: subgroup perceptions but not demographic faultlines affect team identification and emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*. 2021. V. 12. Art. 595720.
 34. *Tohidi H., Namdari A., Keyser T.K., Drzymalski J.* Information sharing systems and teamwork between subteams: A mathematical modeling perspective. *Journal of Industrial Engineering International*. 2017. V. 13. № 4. P. 513–520.