

Научная статья

УДК 159.9.07

<https://doi.org/10.24158/spp.2021.5.17>

### Исследование аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений в профессиональной организации

**Алексей Васильевич Кидинов**

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия,  
a080ak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1826-208X>

**Аннотация.** Целью статьи является изучение социально-динамических процессов, происходящих в профессиональных организациях. Задачами работы выступают анализ аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений, применение представленных механизмов в управлении этими отношениями в организации. Основными методами исследования послужили общенаучные теоретические (сравнительный анализ, систематизация, обобщение) и психологические (психологическая диагностика, экспертный опрос) методы. В качестве психодиагностических методик использовались «Социометрия» Я. Морено, Личностный многофакторный опросник Р. Кеттелла (шкала Q2 «конформизм – нонконформизм»). В результате установлено, что варианты социального динамизма внутригрупповых отношений профессиональных организаций в группах с кризисными и бескризисными отношениями дополняют друг друга. Это и определяет возможность постоянного взаимного перехода кризисных и бескризисных отношений из одного состояния в другое с течением времени.

**Ключевые слова:** психологические механизмы, социально-психологическая динамика, аддитивный механизм, субординативный механизм, межличностные отношения, внутригрупповые отношения, внутригрупповые конфликты, динамика ценностных ориентаций

**Для цитирования:** Кидинов А.В. Исследование аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений в профессиональной организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 5. С. 106–111. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.5.17>

Original article

### Investigation of additive and subordinative development mechanisms of intra-group relations in a professional institution

**Alexey V. Kidinov**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia,  
a080ak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1826-208X>

**Abstract.** The aim of the paper is to examine the socio-dynamic processes occurring in professional organizations. The objectives of this work are: to analyze the additive and subordinative mechanisms of the development of intra-group relations, to apply the presented mechanisms in the management of intra-group relations in a professional institution. All-scientific theoretical (comparative analysis, systematization, generalization) and psychological (psychological diagnostics, expert polling) methods served as the main research methods. The psychodiagnostic methodologies used were the J. Moreno "Sociometry". J. Moreno, R. Cattell Personality Multifactorial Questionnaire (Q2 scale "Conformism - non-conformism") were used. As a result, the variants of social dynamism of intra-group relations of professional institutions in groups with crisis and crisis-free relations were found to complement one another. This determines the possibility of a constant mutual transition of crisis and crisis-free relations from one state to another over time.

**Keywords:** psychological mechanisms, socio-psychological dynamics, additive mechanism, subordinative mechanism, interpersonal relations, intra-group relations, intra-group conflicts, dynamics of value orientations

**For citation:** Kidinov A.V. Investigation of additive and subordinative development mechanisms of intra-group relations in a professional institution // Society: Sociology, Psychology, Pedagogics. 2021. No. 5. P. 106–111. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/spp.2021.5>

Современный этап социального развития Российского государства имеет характер активизации процессов в социуме, изменяющих социальные ценности. Острое соперничество групп увеличивает влияние на интенсификацию самоопределения различных субкультур, актуализирует меж- и внутригрупповые коллизии, а также трансформирует иерархию связей в обществе как социально-динамическом феномене (Т.И. Алексеева, А.Г. Асмолов, А.И. Донцов, А.Л. Журавлев, В.П. Зинченко, М.Ю. Кондратьев и др.).

Все социальные группы стремятся усилить положение в обществе. Глобальные изменения приводят к образованию разнообразных массовых и групповых общностей. Трансформацию иерархичности отношений в обществе можно охарактеризовать как слабо прогнозируемое и мало управляемое социально-психологическое явление.

Для понимания сущности и функций отношений в группе значительный интерес вызывает теория личности. В ее рамках личность определяется как совокупность социальных отношений, где последние являются главным фактором ее развития (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, В.В. Знаков, Б.Д. Парыгин, В.А. Петровский и др. [1]).

Особое отношение к социально-психологической сущности отношений в группе стало определяющим благодаря исследованиям межличностных взаимодействий в разных областях деятельности (Г.М. Андреева, В.Е. Кузьмина, Н.Н. Обозов, А.В. Петровский, М.В. Смирнов и др. [2]). Значимый статус приобретают исследования влияния отношений в группе на менеджмент производственного коллектива, а также развития внутригрупповых отношений (далее – ВГО) в этих и других социальных группах (В.Г. Зазыкин, В.Н. Куницына, Л.Г. Лаптев, А.Ю. Панасюк, Л.Б. Филонов и др. [3]).

Непосредственно в рамках профессиональной группы возникают композиции элементов социально-психологической динамики, которые дают возможность определить содержание внутригрупповых отношений в разных масштабных измерениях [4]. Отношения в группе как социально-психологическое явление представляют собой ключ к постижению масштабных социально-психологических процессов в социуме.

Цель исследования состоит в теоретической разработке и экспериментальной проверке общей концепции социально-психологического динамизма внутригрупповых отношений, которая не только позволяет применять накопленный ранее в социальной психологии массив данных, но и может послужить фундаментом оптимизации ведущих внутригрупповых отношений в разнообразных профессиональных организациях и, как следствие, сделать их эффективными. Научная новизна заключается в определении социально-психологической сущности аддитивного и субординативного механизмов внутригрупповых отношений и выделении в них ключевых звеньев.

Работа проходила с 2016 по 2021 г. *На первом этапе* – 2017 г. – проведен теоретический анализ литературы по изучаемой проблеме. *На втором* – 2018–2020 гг. – осуществлялись отбор методик для эмпирического исследования и его реализация. *На третьем этапе* – 2021 г. – упорядочены полученные материалы и сформулированы теоретические выводы. Для оценки аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений выбраны две информационно-технологические компании. Всего в исследовании приняли участие 127 человек в возрасте 22–45 лет. Из них 75 мужчин и 52 женщины. Использовались следующие методики: «Социометрия» (Я. Морено), Личностный многофакторный опросник (шкала Q2 «конформизм – неконформизм») (Р. Кеттелл).

Избранные организации различались спецификой внутригрупповых отношений членов. Компания А (68 сотрудников) эффективно работала на рынке информационно-технологических услуг, формирование межличностных отношений внутри коллектива происходило в бескризисных условиях. На предприятии наблюдались взаимопонимание, сплоченность, работники продуктивно взаимодействовали друг с другом при решении корпоративных задач. Такая атмосфера свидетельствует о бескризисности развития профессиональной организации.

Компания Б (59 сотрудников) столкнулась с разного рода отрицательными факторами, которые поставили ее на грань разорения и банкротства. Здесь формирование и развитие межличностных и межгрупповых отношений протекали в негативных условиях управленческого спада и неэффективной финансовой деятельности. В организации между членами коллектива выявлялись признаки конфликтности, конкуренции и разобщенности. Социально-психологические процессы свидетельствовали о кризисном состоянии внутригрупповых взаимодействий.

Научный интерес представляло сравнительное эмпирическое исследование аддитивных и субординативных механизмов развития внутригрупповых отношений в компаниях А и Б в кризисных и бескризисных условиях, которое осуществлялось с использованием метода экспертной оценки. При этом гипотеза изучения функциональной зависимости от кризисного или бескризисного развития внутригрупповых отношений заключалась в том, что в рассматриваемых организациях может быть реализован либо аддитивный механизм, либо субординативный.

Исследование внутригрупповых взаимодействий позволило установить наличие элементов аддитивного и субординативного механизмов. Отношения при бескризисном развитии обеспечиваются психологическим механизмом, который по содержанию представляется *аддитивным* и предполагает бесконфликтный вариант развития отношений.

В период конфликтного состояния в коллективе активизируется особый психологический механизм, с одной стороны, обуславливающий отрицательную социальную динамику, с другой –

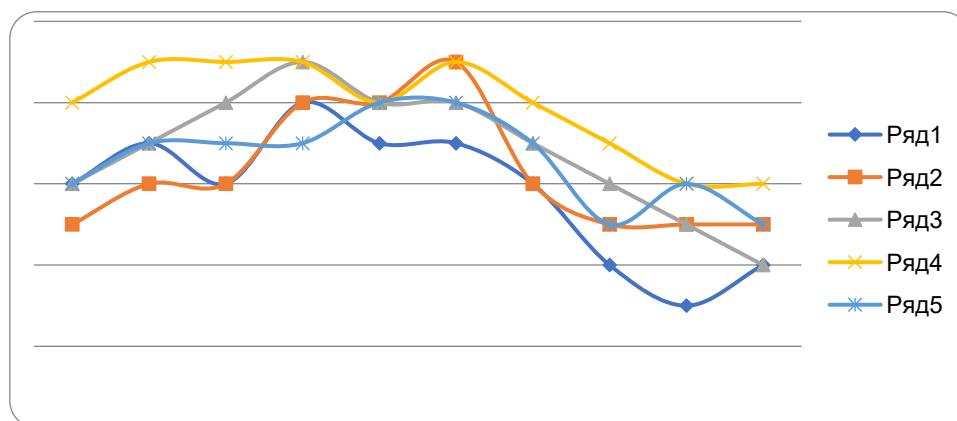
сохраняющий целостность группы [5]. По психологической природе он является *субординативным* и в качестве основного положения содержит межличностное соподчинение.

В соответствии с рабочей гипотезой предполагалось, что имеется функциональная зависимость внутригрупповых отношений от кризисного или бескризисного развития, а в исследуемых организациях может быть осуществлен либо аддитивный механизм, либо субординативный. Для изучения звеньев этих механизмов мы разработали критерии экспертной оценки развития ВГО в кризисных и бескризисных условиях (таблица 1).

**Таблица 1 – Критерии экспертной оценки развития внутригрупповых отношений в кризисных и бескризисных условиях**

Условия развития ВГО	Критерий оценки
Бескризисные	Соединение групповых ресурсов
	Формирование группового лидерства
	Принятие групповых решений
	Поддержка групповых ценностей
	Присвоение групповых результатов
Кризисные	Индивидуальное разделение ресурсов
	Индивидуальное выдвижение в лидеры
	Иерархия индивидуальных решений
	Конкуренция индивидуальных ценностей
	Индивидуальное присвоение результатов

В опросе были задействованы независимые эксперты. Они давали оценку звеньям аддитивного и субординативного механизмов развития отношений в группах с бескризисной и кризисной социальной динамикой в течение 24 месяцев. В общей сложности специалисты провели 10 измерений, результаты которых продемонстрированы на рисунке 1.

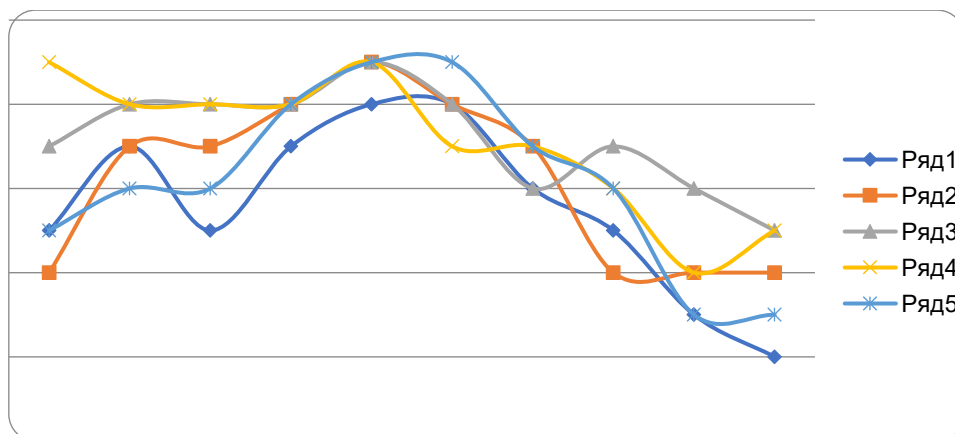


**Рисунок 1 – Экспертная оценка звеньев аддитивного механизма бескризисного развития ВГО.**

**Ряды: 1 – соединение групповых ресурсов, 2 – формирование группового лидерства, 3 – принятие групповых решений, 4 – поддержка групповых ценностей, 5 – присвоение групповых результатов**

На рисунке 1 наблюдается картина снижения графиков оцениваемых звеньев аддитивного механизма в бескризисных условиях, при этом никаких признаков конфликтности не выявлено. Таким образом, подтверждается гипотеза, в соответствии с которой социальный динамизм развития отношений в группе представляет собой единство противоположностей. Бескризисная динамика психологических процессов внутри группы предполагает накопление напряжения, а это уменьшает роль элементов аддитивного механизма.

Такая же ситуация отмечалась в результате экспертной оценки звеньев субординативного механизма в группах с кризисным развитием внутригрупповых отношений (рисунок 2). Начало исследования характеризовалось четкой картиной элементов обозначенного механизма. Однако к концу рассматриваемого периода оценки заметно снизились. Данное положение указывает на то, что в условиях кризисного течения процессов внутри группы социально-психологическая динамика формирования ВГО определяется возникновением разнонаправленных трендов.

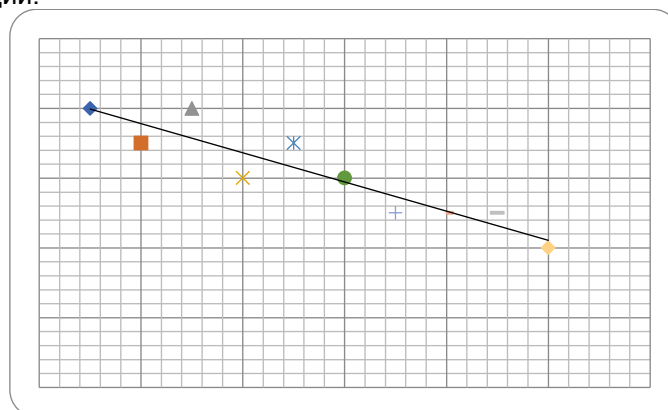


**Рисунок 2 – Экспертная оценка звеньев субординативного механизма кризисного развития ВГО.**

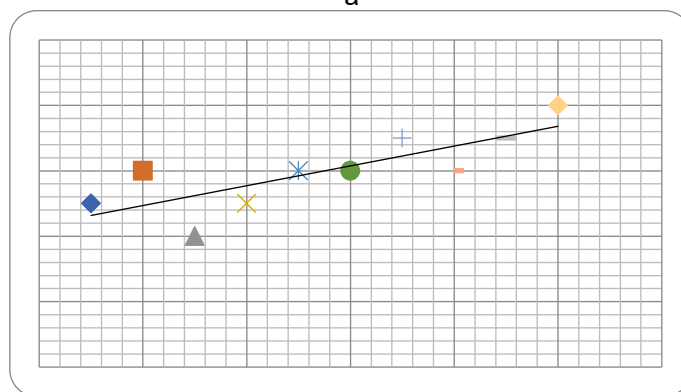
**Ряды: 1 – индивидуальное разделение ресурсов, 2 – индивидуальное выдвижение в лидеры, 3 – иерархия индивидуальных решений, 4 – конкуренция индивидуальных ценностей, 5 – индивидуальное присвоение результатов**

Исследование социально-психологического аспекта развития отношений в группе было дополнено с помощью специального набора соответствующих методик. Далее рассмотрены полученные результаты.

Методика Я. Морено «Социометрия» применена при изучении социальной динамики внутригрупповых отношений в рамках групп профессиональной организации. Результаты 10 измерений показаны на рисунке 3, в соответствии с ними в исследуемых группах наблюдались разнонаправленные тенденции.



а

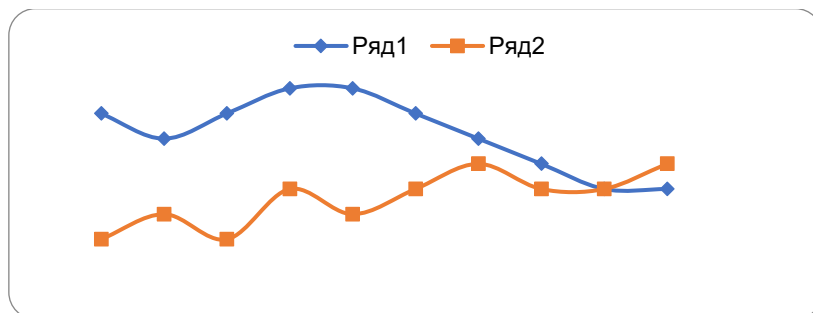


б

**Рисунок 3 – Социальный динамизм межличностного взаимодействия: а – группа с бескризисным течением ВГО, б – с кризисным течением**

В группе с бескризисным течением внутригрупповых отношений межличностные взаимодействия находились на высоком уровне, однако наметилась тенденция к снижению их динамики. В группе с кризисным течением ВГО значения рассматриваемого показателя на начальном этапе исследований имели относительно низкий уровень, но на старте второго этапа они существенно возросли при условии, что в группе наблюдалась сложная социально-психологическая обстановка.

При анализе критерия «конформизм – неконформизм» (шкалы Q2) Личностного многофакторного опросника Р. Кеттелла получена интересная динамика его величин в аспекте бескризисного и кризисного развития отношений в группе. Показатели интереса членов группы к взаимному познанию в течение всего периода исследования представлены на рисунке 4.



**Рисунок 4 – Показатель конформизма – неконформизма в группах. Пояснения см. в тексте**

Зарегистрирована разнонаправленность в развитии критерия «конформизм – неконформизм» в условиях как бесконфликтной социальной динамики отношений внутри группы (ряд 1), так и конфликтной (ряд 2) [6]. Группы с бескризисным течением отношений в начале исследования продемонстрировали высокий уровень конформизма. С течением времени значения показателя снижались под влиянием внутреннего напряжения во взаимодействиях. Такие отношения не привели к появлению кризисных точек, однако члены группы переклещивались на возникающие проблемы. Это обусловило уменьшение степени конформизма (ряд 1).

Группы кризисного протекания отношений демонстрировали невысокий уровень конформизма в начале исследования. Это объясняется тем, что проблемные ситуации не позволяли совпасть взглядам участников коллектива. Кроме того, в течение всего изучения рассматриваемый показатель стал выше. При этом сложные ситуации в группе сохранились. Социально-психологическая динамика такого рода обусловлена процессами адаптации участников группы к имеющимся проблемам, активизацией межличностных отношений на фоне возрастания интереса к позиции и мнению друг друга.

В результате исследования можно сделать следующие выводы. Деятельность в группе порождает кризисные и бескризисные ВГО. Важно отметить, что отрицательная динамика отношений детерминирует высокий уровень личных достижений по сравнению с таковым при бескризисных взаимодействиях.

Таким образом, итоги исследования указывают на то, что кризисное и бескризисное развитие ВГО, происходящее на основе рассматриваемых механизмов, характеризуется специфическими особенностями и функционирует как две стороны одного процесса социальной динамики [7]. Взаимное влияние аддитивного и субординативного механизмов позволяет увидеть ключевое свойство социальной динамики – единство и неразделимость разнонаправленных тенденций развития отношений внутри группы.

#### **Список источников:**

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб., 2016. 288 с. ; Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под ред. В.А. Ядова. Л., 1981. 191 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник для студентов вузов. 5-е изд., испр. и доп. М., 2003. 363 с. ; Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. Киев, 1990. 191 с.
3. Зазыкин В.Г. Психолого-акмеологические основы деятельности специалистов в особых условиях : дис. ... д-ра психол. наук. М., 1994. 416 с. ; Менеджеру о менеджменте. Наука и искусство эффективного управления : монография. 2-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. Л.Г. Лаптева. М., 1997. 307 с.
4. Адизес И.К. Управляя изменениями / пер. с англ. В. Кузина. М., 2012. 223 с.
5. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях : монография / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. Тамбов, 2016. 401 с.
6. Там же.

7. Кидинов А.В. Эмпирическое изучение внутригрупповых отношений с позиций социально-динамической теории // Проблемы социальной зрелости современной молодежи : материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов / отв. ред. Н.А. Коваль. Тамбов, 2013. С. 11–16.

#### **Информация об авторе**

**А.В. Кидинов** – доктор психологических наук, доцент, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

#### **Information about the author**

**A.V. Kidinov** – D. Phil. in Psychology, Associate Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 05.04.2021;  
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 28.04.2021;  
Принята к публикации / Accepted for publication 27.05.2021.