

## VIII

## ЭКСПЕРИМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ЛАБОРАТОРНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ И ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЯВЛЕНИЙ В РЕАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ НА КОРАБЛЯХ ВМФ РОССИИ)**

*А. В. Булгаков*

Московский государственный областной университет, факультет психологии (г. Москва)  
*av\_bulgakow@mail.ru*

В статье раскрываются некоторые аспекты лабораторного эксперимента для целей проведения социально-психологических исследований в реальных условиях профессиональной деятельности. Сформулированы методология исследования межгрупповой адаптации на кораблях ВМФ, описана модель изучаемого явления, методика его изучения.

*Ключевые слова:* межгрупповая адаптация, лабораторный эксперимент, психология военной организации, методы социально-психологического исследования.

**А**нализ тенденций развития современной социальной психологии показывает, что применение эксперимента является традиционным и обязательным. Отличительной особенностью отечественных социально-психологических исследований от зарубежных является сочетание лабораторного эксперимента и квазиэксперимента, проведенного в реальных условиях профессиональной деятельности. Изучение межгрупповой адаптации (МГА) в военной организации (Булгаков, 2007) проводилось в 1994–2007 гг. на 45 кораблях Северного и Черноморского флотов России. Основную часть выборки составили 402 группы: 270 групп-категорий, 72 группы-коллективы и 60 групп-команд военных моряков, проходящих службу на кораблях и в соединениях ВМФ России, морских частях погранвойск ФСБ и внутренних войск МВД РФ. Всего различными методами исследования было охвачено более 3000 человек. Нами была использована следующая схема опытно-экспериментальной работы: 1) создание методологии исследования как системы принципов теоретического и экспериментального изучения МГА; 2) построение модели и как результат – критерии и измеряемые показатели; 3) подбор или создание диагностического инструментария; 4) проведение лабораторного эксперимента;

5) опытно-экспериментальная работа в реальных условиях; анализ полученных результатов, формулирование закономерностей и принципов.

1. Методология сопряжения амбивалентных подходов к изучению МГА входит в ее психологическую концепцию МГА. Концепция представляет собой совокупность исходных теоретически обоснованных и эмпирически апробированных положений о содержании, генезисе, методологии и методике изучения адаптации корабельных групп друг к другу в многообразии ситуаций совместной деятельности, основных закономерностях, принципах и механизмах, социально-психологических путях, средствах и технологиях оптимизации межгруппового адаптационного процесса.

МГА – процесс/результат оптимизации взаимодействия в организации групп, характеризующихся соответствующими субкультурами, основу которых составляют мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие и интегральные компоненты, выступающие в единстве двух аспектов: структурно-функционального и ценностно-мировоззренческого. Структурно-функциональная составляющая доминирует в адаптационных макропроцессах, проходящих в социальных, деятельностных, экологических, интегративных сферах МГА. Ценностно-мировоззренческая составляющая доминирует на уровне индивидуально-групповых приспособительных микропроцессов в ходе межгрупповых отношений. Наряду с разделяемыми нами общеметодологическими принципами отечественной науки и общими принципами социальной психологии – объективности, системности, единства природного, психического и социального, субъектно-деятельностного подхода, психологического развития (Столяренко, 2001) – были сформулированы принципы изучения МГА: сопряжения амбивалентных подходов, иерархии, цикличности, «русской модели управления военной организацией», деятельностного опосредования, доминирующего внешнего фактора.

2. Модель МГА. Субъектом МГА может являться каждая группа экипажа корабля ВМФ. Основные социально-психологические аспекты субъектно-адаптационного взаимодействия групп друг с другом в организации проявляются при решении, как правило, практических задач в основных сферах жизнедеятельности групп: социальной, деятельностной, экологической, собственно социально-психологической, интегративной. В этом субъектно-адаптационном взаимодействии и осуществляется жизнедеятельность групп на корабле, решение многообразия деловых, групповых и личностных проблем. Объектами МГА выступают другие группы организации: подчиненные, равного статуса (группы сослуживцев), группа управления организацией, а также другие различные социальные группы, экипаж корабля в целом. В таком случае адаптационный процесс разворачивается как субъект-субъектный процесс. А рассогласование, противоречия между участниками ситуации МГА возникает, прежде всего, по таким параметрам, как групповые цели, мотивы, установки, потребности, ценности, групповой смысл, другие характеристики военно-организационной культуры экипажа корабля. В этом взаимодействии происходит столкновение, прежде всего, различных воле лидеров групп, различных групповых субкультур. Модель МГА позволила сформулировать следующие два интегральных критерия и пять интегральных субъективных и объективных показателей МГА. Во-первых, критерий адаптации групп к совместной деятельности на корабле. В критерий входят показателя: 1) результат совместной деятельности групп, соответствующий установленным целям и задачам организации (объективные показатели); индикаторы: количественный результат выполнения поставленных задач, качество выполненных задач (отсутствие/наличие взаимных межгрупповых

претензий), отсутствие отказов при обращении за помощью, взаимозаменяемость, интерес к освоению смежной специальности; 2) адаптационный потенциал групп (объективные и субъективные показатели); индикаторы: профессиональное здоровье групп (объективный показатель); усредненный личностный адаптационный потенциал взаимодействующих групп (субъективный показатель); 3) соответствие профессионально-должностных и социально-статусных требований своей группы потребностям и ожиданиям, мотивам, интересам других групп – мотивационный потенциал групп (субъективные показатели); индикаторами являются измеряемые мотивы: заработок, материальное поощрение, физические условия труда, структурирование работы, социальные контакты, взаимоотношения, признание, стремление к достижениям, власть и влияние, разнообразие и перемены, креативность, самосовершенствование, интересная и полезная работа; 4) профессиональная приверженность, профессиональный патриотизм, любовь к профессии (субъективные показатели); индикаторы: соблюдение и защита норм профессиональной этики и поведения, отсутствие корпоративной замкнутости и противопоставления другим профессиям, социально-психологический адаптационный критерий экипажа корабля; 5) соответствие военно-организационной субкультуры взаимодействующих групп общей военно-организационной культуре экипажа корабля (субъективные показатели); индикаторы: общие характеристики корабельной организации: особенности, динамичность, ориентированность на результат, структурированность, доминирующий стиль руководства, управление личным составом, связующая сущность, цели, критерии успеха.

3. Методика исследования МГА включала в себя ряд методов. Системно-ситуационный анализ использовался для изучения генезиса адаптации корабельных групп в различных ситуациях жизнедеятельности экипажа. Основные закономерности социально-психологических процессов МГА выявлены с помощью серий естественного квазиэксперимента. Исследование стратегий МГА проводилось с помощью метода изучения психосоциальных явлений «анкеровка» (Дуаз, 1994; Абульханова, 1997), сочетающего проведение лабораторного эксперимента и естественного констатирующего эксперимента. Результативность программы оптимизации МГА определялась в сериях формирующего эксперимента. В ходе осуществления исследовательского замысла разработаны и применены оригинальные авторские методики: а) по определению стратегий МГА; б) измерению групповой идентичности (тест социальной идентификации); в) коррекции мотивации к воинской службе, становлению профессиональной идентичности специалистов, изменению психологической совместимости в командах средствами тренинга МГА. Активно применялись общенаучные методы (включенное и невключенное наблюдение, самонаблюдение и самоанализ, индивидуальная беседа, нестандартизованное интервью, экспертный опрос), психологические методики, в частности, тестирование (опросники и др.). Для накопления, обобщения и обработки эмпирических данных, полученных в ходе исследования, применялись методы математической статистики.

4. Лабораторный эксперимент: «Стратегии межгрупповой адаптации в социально организованном социальном взаимодействии групп» (Булгаков, 2004) проводился в ходе совместного экспериментального обучения студентов-психологов различных вузов по дисциплине «Социально-психологический тренинг». На занятиях моделировалась контролируемая ситуация МГА различных групп обучаемых друг к другу. Так, на плановые занятия 2002–2003 и 2003–2004 учебных гг. со студентами-психологами Гуманитарного института МГУ ПС и МПГУ пятого и четвертого

курсов приглашались курсанты военно-психологического факультета соответствующих курсов ВУ МО РФ. Использовалась видеозапись тренингов. Эксперимент был построен по следующему плану:

1-я серия	R	X1	O1	Неконкурентные организационные культуры
2-я серия	R	X2	O2	Однотипные организационные культуры
	R		O3	

X1 – специально организованное взаимодействие членов адаптирующихся групп – носителей неоднотипных (но неконкурентных) организационных культур в различной по уровню интенсивности совместной деятельности. X2 – для однотипных организационных культур. O1, O2, O3 – измерения зависимой переменной по специально разработанной шкале наблюдения за выделенными ситуациями совместной деятельности, при котором анализировались количество контактов, время совместной деятельности, проводился контент-анализ семантического поля (тезауруса) взаимодействия. В качестве интегративного показателя выбиралась соответствующая вышперечисленным показателям стратегия МГА. Исследовательская выборка составила 248 человек, по 124 участника в первой и второй сериях эксперимента. Причем каждые 124 участника распределились по экспериментальным и контрольным группам следующим образом: 80 человек из них вошли в 12 экспериментальных групп, 44 участника в 8 контрольных групп. Таким образом, МГА изучалась в 24 экспериментальных и 16 контрольных группах.

Экспериментально выявлена зависимость влияния уровня интенсивности совместной деятельности на результаты МГА. Так, коэффициент групповой идентичности непосредственно взаимодействующих групп в процессе успешной совместной деятельности статистически значимо изменился ( $p < 0,01$ , U-критерий Манна–Уитни) при условии, что такие же групповые коэффициенты в своей и другой группах не претерпели статистически значимых изменений. Неуспешная же совместная деятельность не привела к статистически значимому изменению коэффициента групповой идентичности взаимодействующих групп. При этом адаптирующиеся группы носителей различных, но не конкурентных организационных культур показали, что они в большей степени зависят от результативности совместной деятельности и ее интенсивности

Эксперимент подтвердил следующие предположения: а) при социальном взаимодействии групп, минимизирующем барьерные стратегии МГА, структура стратегий МГА зависит от ситуации взаимодействия групп носителей однотипной или разнотипной организационных культур, интенсивности совместной деятельности, в которую включены адаптирующиеся группы; б) при однотипной организационной культуре группы будут преимущественно применять стратегии межгруппового взаимопонимания, при разнотипных организационных культурах – групповые защитные стратегии. При этом чем больше интенсивность совместной деятельности (больше взаимная ответственность групп за конечный результат, более формализованы, четче определены требования к деятельности, ее содержание носит более интеллектуальный, творческий характер), тем уровень межгрупповой адаптированности выше (частота контактов, количество обращений за помощью, случаев поддержки возрастет, количество конфликтов, негативных высказываний уменьшится, снизится уровень группового фаворитизма). Выбор комплекса стратегий МГА взаимосвязан с динамикой изменения коэффициента общей групповой идентичности членов адаптирующихся групп. Комплекс стратегий, характерный

для МГА групп с однотипной организационной культурой (преобладают стратегии межгруппового взаимопонимания), приводит к более высокой групповой идентичности как при успешной, так и при неуспешной высоко- и среднеинтенсивной совместной деятельности. В ситуации МГА групп с разнотипными организационными культурами общая групповая идентичность значительно возрастает (даже несколько больше, чем при однотипной организационной культуре) только при успешной совместной деятельности высокого уровня интенсивности. Средняя ее интенсивность и неуспех статистически значимого влияния на показатель общей групповой идентичности не оказывает. Вместе с этим общий коэффициент групповой идентичности членов адаптирующихся групп не превысил соответствующих показателей своей группы и другой группы; статистически значимо (на уровне  $p < 0,01$ ) отличается от них.

В ходе эксперимента не удалось полностью минимизировать некоторые межгрупповые адаптационные барьеры, что и было использовано в целях исследования. Полученные результаты, вошедшие в противоречие с предполагаемыми результатами, могут быть объяснены с позиции принципа резонансности, где в качестве резонирующего воздействия на процесс МГА выступило преодоление членами адаптирующихся групп адаптационного барьера (в проведенном эксперименте – особенности восприятия гендерных различий). Именно оно стало резонатором МГА и стимулировало группы к более быстрой и результативной социально-психологической адаптации друг к другу. В ситуации, когда все «шумы в системе» МГА контролировались, этот фактор дал возможность не только адекватно моделировать изучаемый процесс в самоорганизующейся системе межгрупповых взаимодействий, но и оптимально управлять им в лабораторных условиях. Отсюда следует вывод о том, что, изучив многообразие факторов МГА в организации, можно выделить в конкретной социально-психологической ситуации один из них и, используя его в качестве резонатора, оптимально управлять всей развивающейся системой (организацией). Проведенный лабораторный эксперимент определил валидность разработанной модели МГА в организации, позволил сделать заключение о возможности проведения реального эксперимента в военных организациях, в том числе и на кораблях Военно-морского флота России.

5. С основными результатами исследования в реальных условиях ВМФ России можно подробно познакомиться в монографии автора (Булгаков, 2006), находящейся в открытом доступе на сайте университета.

## Литература

- Абульханова К. А. Российский менталитет: кросс-культурный и типологический подходы // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / Под ред. К. А. Абульхановой и др. М., 1997.
- Анцупов А. Я. Социально-психологические основы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях офицеров: Дис. ... докт. психол. наук. 19.00.05. М.: ВУ, 1993.
- Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: Дис. ... докт. психол. наук: 19.00.05. М.: ВУ, 2007.
- Булгаков А. В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации (по материалам экспериментального исследования на кораблях ВМФ России). Монография. М.: МГОУ, 2006.

- Булгаков А. В. Экспериментальное исследование стратегий межгрупповой адаптации в процессе совместного обучения // Инновации в образовании. 2004. № 4. С. 82–97.
- Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования. М., 1995.
- Дуаз В. Феномен анкетровки в исследованиях социальной репрезентации // Психол. журн. 1994. № 1.
- Социальная психология / Под ред. А. М. Столяренко. М., 2001. С. 24–30.

## **ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ И МЕДИЦИНСКОЙ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*И. В. Воронкова, Д. В. Воронкова*

Филиал КГУ (Набережные Челны),  
РГГУ Институт психологии им. Л. С. Выготского (Москва)  
*ivvoronkova@gmail.com*

В предлагаемой работе представлены результаты экспериментального изучения влияния особенностей организационной культуры на эмоциональное выгорание сотрудников правоохранительных органов и работников санаториев. Особое внимание уделяется рассмотрению данной проблемы в рамках теории организационной культуры Г. Хофстеда.

*Ключевые слова:* синдром эмоционального выгорания, организационная культура, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

**В** современных условиях профессиональная деятельность многих людей насыщена множеством экономических, организационных и социально-психологических стрессов. В такой ситуации меняется отношение людей к работе. Люди теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места. Обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Параллельно идут процессы узкой специализации в профессии и одновременно глобализации со смежными отраслями. Быстро меняются запросы рынка труда. Падает рейтинг ряда социально значимых профессий – медицинских работников, учителей, ученых. Как следствие, растет психическое, эмоциональное напряжение, которое связано со стрессом на рабочем месте. Такой стресс становится источником для развития синдрома эмоционального выгорания.

Активные исследования феномена «эмоционального выгорания» в нашей стране и за рубежом выявляют закономерности его возникновения и развития, детерминанты этого явления. По мнению крупных специалистов в области социальной и организационной психологии (А. Б. Леоновой, Д. Мацумото, Ю. Г. Семенова и др.), одним из действенных и универсальных факторов, влияющих на наличие профессионального стресса, является организационная культура, которая выполняет нормативно-регулирующую, адаптационно-поддерживающую, транслирующую (в смысле передачи в пространстве и во времени корпоративных ценностей) и целый ряд других охранительно-защитных и ресурсно-сберегающих функций (Леонова, 2000; Мацумото, 2003).

Синдром эмоционального выгорания наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий, в том числе врачей, медицинского персонала