

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРАТЕГИЙ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ЭКИПАЖЕ КОРАБЛЯ ВМФ

Рассмотрены вопросы социально-психологической адаптации групп друг к другу на надводных кораблях ВМФ в различных условиях совместной жизнедеятельности, выявлены структуры комплексов стратегий межгрупповой адаптации (МГА) в реальных условиях жизнедеятельности групп экипажа корабля и разработаны рекомендации по их управлению.

Экипаж корабля является частью гражданского общества и его Вооруженных Сил. Поэтому он имеет черты всеобщего (характерного для всех гражданских коллективов), особенного (типичного для воинской организации) и частного (специфически своеобразного для флота). Его частные черты во многом обусловлены особенностями воинской организации на корабле. Многоплановая распределенность и объединение личного состава по боевым частям (БЧ), службам (СЛ), боевым сменам и другим подразделениям отражается во всех социально-психологических явлениях, в своей совокупности образующих психологию коллектива. В проведенном автором исследовании [1, 2] учтено то, что в научных работах Г.А. Броневицкого, В.Н. Селезнева, А.М. Столяренко и др. имеются доказательства отсутствия существенного различия между коллективными психическими состояниями боевых частей и служб на подводных лодках. По мнению ученых, на подводных лодках эти и другие социально-психологические явления в основном порождаются общими для всего экипажа причинами [3]. На надводных кораблях различия в психических состояниях личного состава боевых частей и служб более существенны и поэтому требуют внимательного их изучения и учета.

Межгрупповая адаптация (социально-психологическая адаптация групп друг к другу в организации) – это прерывистый/непрерывный многовекторный процесс/результат по оптимизации взаимодействия групп с соответствующими организационными культурами, основу которых составляют мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие и интегральные компоненты групповой психологии. Итогом межгрупповой адаптации является удержание либо достижение группами нового социально-психологического статуса, исполнение ими задач совместной деятельности и соответствующих социально-психологических ролевых функций.

Межгрупповая адаптация (МГА) реализуется в форме комплексов стратегий, результативность и эффективность которых определяются сочетанием векторных влияний: объективного характера (структурно-функцио-

нального) и/или субъективного (ценностно-мировоззренческого). При этом структурно-функциональный вектор доминирует в контексте глобальных взаимодействий, отражая тем самым специфику адаптивных *макропроцессов* в военной организации. Ценностно-мировоззренческий вектор доминирует в контексте специфических групповых взаимодействий, «работая» на уровне индивидуально-групповых приспособительных *микропроцессов*. Оба вектора одновременно представлены в процессе межгрупповой адаптации, но лишь с различной степенью интенсивности (доминирующей и сопровождающей), и на неодинаковых системных уровнях военной организации. Из многообразия стратегий МГА были выбраны две взаимодополняющие группы: групповые защитные стратегии и стратегии межгруппового взаимопонимания (таблица 1). Для выявления стратегий МГА боевых частей, служб надводного корабля ВМФ в различных условиях совместной жизнедеятельности осуществлен констатирующий квазиэксперимент. Цель эксперимента: выявление структуры комплексов стратегий МГА в реальных условиях жизнедеятельности групп экипажа корабля и разработка рекомендаций по их управлению. Для достижения цели эксперимента была сформулирована *гипотеза*: структура стратегий МГА зависит от интенсивности совместной деятельности и ситуации взаимодействия групп носителей однотипной или разнотипной организационных субкультур. При схожей (однотипной) субкультуре, группы будут преимущественно применять стратегии межгруппового взаимопонимания, при разнотипных организационных культурах – групповые защитные стратегии.

Таблица 1 – Характеристики стратегий межгрупповой адаптации

Стратегии межгрупповой адаптации	Наблюдаемые поведенческие акты или переживаемые состояния членами взаимодействующих групп. Они:
Групповые защитные стратегии	
<i>Компенсация</i>	пытались найти подходящую замену реальной или мнимой неудаче в ситуации межгруппового взаимодействия
<i>Отрицание</i>	не осознавали происходящих трудностей ситуации
<i>Замещение</i>	вымещали гнев на членах другой группы
<i>Интеллектуализация</i>	разумно истолковывали ситуацию межгрупповой адаптации
<i>Проекция</i>	приписывали свое отношение к ситуации членам других групп
<i>Образование реакции</i>	подчеркивали противоположное отношение и поведение в ситуации, принятых в своей группе
<i>Регрессия</i>	применяли не характерное для своего возраста поведение
<i>Подавление</i>	подавляли в своем сознании смысл происходящего в ситуации

Продолжение таблицы 1

<i>Сублимация</i>	осуществляли необычное, но социально одобряемое поведение в ситуации межгруппового взаимодействия
Стратегии межгруппового взаимопонимания	
<i>Межгруппового интерпретативного переопределения</i>	изменяли ситуацию в нужном для своей группы направлении
<i>Межгруппового интерпретативного самоопределения</i>	вырабатывали собственное понимание, восприятие ситуации
<i>Межгрупповой интерпретативной коррекции процесса адаптации</i>	ускоряли ситуацию при изменении лично для значимых условий
<i>Поиска/обретения организационной идентичности</i>	уточняли соответствие своего положения в ситуации как члена своей группы
<i>Организационно-культурной реконструкции</i>	высказывали свои соображения, свою систему ценностей на основе известной или принципиально новой информации
<i>Модификации субъективного образа социальной реальности</i>	отстраивали заново реальный образ разрешения ситуации на основе изменившихся в ходе взаимодействия представлений
<i>Конструирования образа межгруппового адаптивного пространства</i>	изменяли собственное восприятие пространства ситуации
<i>Интерпретативного подражания</i>	внутренне объясняли себя в ситуации
<i>Смысловой стигмации</i>	давали название ситуации, ярлык, который соответствовал понятиям вашей группы
<i>Конформистской адаптации</i>	вели себя согласно принятым нормам взаимодействия ваших групп
<i>Нонконформистской адаптации</i>	использовали правила, принятые на военном корабле

При этом, чем больше интенсивность совместной деятельности: больше взаимная ответственность групп за конечный результат, более формализованы (четче определены) требования к деятельности, её содержание более соответствует функциональному предназначению, тем уровень межгрупповой адаптированности выше (частота контактов, количество обращений за помощью, случаев поддержки возрастет, количество конфликтов, негативных высказываний уменьшится, снижается уровень группового фаворитизма, повысится общий коэффициент групповой идентичности во взаимодействующих группах).

Независимые переменные – организационные субкультуры групп, уровень интенсивности совместной деятельности. Зависимые переменные

– структура комплексов стратегий МГА. Постоянные величины – уровень профессиональной подготовленности участников эксперимента, социально-психологический климат в группах. Контролируемые переменные – адаптационные барьеры: возраст, социальный статус, профессиональная принадлежность, образование. Полученные данные обрабатывались следующим образом.

1) При помощи непараметрического U-критерия Манна-Уитни производился расчет сравнения по группам.

2) При помощи F-критерия Фишера насчитывались влияния «колебаний» дисперсии независимой переменной на «колебание» дисперсию зависимой переменной.

3) При помощи хи-квадрат критерия определялось различие в частотности применяемых стратегий межгрупповой адаптации в различных (по критерию организационной культуры) адаптирующихся друг к другу группах.

4) При помощи ортогонального факторного анализа устраивалась эмпирическая классификация возможных комплексов стратегий межгрупповой адаптации в ситуациях различного уровня интенсивности совместной деятельности групп.

Исследовательская выборка составила 12 кораблей ВМФ. Были изучены совместная деятельность боевых частей и служб кораблей (на примере БЧ-5, БЧ-2, РТС) в условиях боевой службы (БС), выполнения плановых учебно-боевых задач в море (БГ) и расформировании экипажа корабля в связи с организационно-штатными мероприятиями (РЭК). Всего было опрошено 420 военных моряков. В каждую группу были случайным образом включены 2 офицера, 3 мичмана, 2 старшины-контрактника, 2 старшины по призыву, 10 матросов, всего: 20 военнослужащих. Такой состав является репрезентативным для данных подразделений корабля.

В качестве экспериментальных групп были избраны подразделения корабля отличающиеся по своим характеристикам.

БЧ-5 (электро-механическая боевая часть) на большинстве надводных кораблей составляет примерно одну треть корабельного экипажа, а по СМГА оцененного повышенной психологической напряженностью, – более 67 %. В определенной степени это объясняется следующими обстоятельствами.

Во-первых, сложными условиями деятельности. Особенно высоки различия в температурных режимах (в котельных отделениях надводных кораблей она составляет в летнее время года более 40 градусов, в то время как в кубриках – 23 – 30 градусов). Кроме того, на боевых постах этой боевой части в 4 – 5 раз сильнее действуют шумы работающих механизмов, вредные примеси паров масла, жидкого топлива и т.п., если принять во

внимание, что остальной личный состав выполняет свои обязанности при температуре наружного воздуха.

Во-вторых, более высокой, чем в других боевых частях, физической нагрузкой в основном за счет производства ремонтных работ, постоянного поддержания механизмов и боевой техники в рабочем состоянии, отработки мероприятий по борьбе за живучесть и т.д. Подсчитано, что в среднем каждый матрос и старшина срочной службы в электромеханической боевой части занят выполнением различных работ, связанных с интенсивным расходом физических сил, на 32 % больше, чем в других боевых частях.

В-третьих, повышенной ответственностью за безопасность плавания и обеспечение его безаварийности. На корабле большинство мер по живучести техники и оружия зависит от организации службы, порядка и дисциплинированности в электромеханической боевой части. Более того, добросовестное исполнение служебных обязанностей котельными и трюмными машинистами, электриками, специалистами подразделения живучести непосредственно сказывается на самочувствии всех моряков и на обеспечении повседневной жизни экипажа.

Установлено также, что коллективные психические состояния, выражающие высокую напряженность личного состава электромеханических боевых частей крупных надводных кораблей, отличаются и по своему содержанию. Они проявляются в основном в виде повышенной нервозности, нарушениях уставных норм во взаимоотношениях, нетактичности и даже в грубости. В то же время для них не характерны состояния ностальгии, особенно в таких ее проявлениях, как апатия, безучастие, болезненная тоска и скука. Большое влияние на них оказывает высокая ответственность за успешное плавание и выполнение кораблем поставленных задач. Она пронизывает все стороны жизни этого подразделения, требует от каждого специалиста активности, инициативы, настойчивости в безусловном выполнении служебных обязанностей. В отличие от других боевых частей и служб, упущения и недостатки машинистов, электриков, трюмных, как правило, имеют общекорабельное значение. Все это играет роль объективного стимулятора в повышении активности моряков, особенно в вопросах содержания своих заведений, соблюдения эксплуатационных инструкций, повышения боевого мастерства. Поэтому здесь сильны групповые установки на добросовестное выполнение личным составом своих функциональных обязанностей.

На всех этапах организационного развития экипажа корабля БЧ-5 имеет постоянно высокую интенсивность деятельности.

БЧ-2 (ракетно-артиллерийская боевая часть) как правило выполняет главную боевую по предназначению корабля функцию. Проведенные опросы перед выполнением ракетных и артиллерийских стрельб на кораблях Черноморского флота в 2002-2004 годах показали, что более 65 % опрошенных моряков в личной беседе с психологами ссылались на некоторую

усталость, высказывали пожелания чем-нибудь отвлечься, не скрывали стремления скорее вернуться в базу. Однако для большинства моряков было характерно состояние высокого боевого возбуждения, в связи с приближающейся практической ракетной стрельбой. Это типичное для всех воинов состояние готовности к выполнению поставленной задачи проявлялось в конкретных делах: отличном несении ходовых вахт, поддержании техники и оружия в заданной боеготовности, ответственном отношении личного состава к своим функциональным обязанностям по всем корабельным расписаниям. Под его влиянием воины испытывали постоянную потребность в активной деятельности.

Вместе с этим, при длительном выполнении задач в море и отсутствии выполнения боевых упражнений, при расформировании экипажа корабля у специалистов БЧ-2 наблюдается повышенная усталость, апатия, утрата смысла профессиональной деятельности. Возрастал уровень девиантного поведения.

РТС (радиотехническая служба) в море функционирует в типичных, общих для всех членов экипажа обстоятельствах, выполняя задачи обеспечения безопасности плавания, успешность боевых ракетных стрельб, торпедных и ракетных пусков. В деятельности РТС можно выделить четыре основных положения, характерных для несения вахты на любом корабле: строгое расписание по времени (как правило, 2 – 3 раза в течение суток по 4 часа); постоянное выполнение одних и тех же обязанностей, в основном операторского содержания; высокие требования к интеллектуальной и эмоциональной сферам личности; личная ответственность за выполнение функциональных обязанностей. Но особое значение в этом отношении имеют те факторы, которые определяются самим характером деятельности моряков-специалистов РТС на вахте, являющейся по содержанию операторской. Сенсомоторные (то есть по своей сущности условно-рефлекторные) действия любого оператора характеризуются относительной простотой. На корабле они часто отрабатываются до автоматизма. Но вместе с тем, оператор должен постоянно и уверенно воспринимать поступающую информацию, осмысливать ее, принимать решения и немедленно исполнять их. Так, основная тяжесть вахты специалистов РТС падает на нервно-психическую деятельность моряка. Простота же сенсомоторного действия оператора относительна, так как она часто сопряжена с большой нервной нагрузкой и связана с такой ответственностью, которая тем больше, чем сложнее система. Высокая ответственность – характерная черта деятельности оператора РТС на корабле, особенно офицеров и мичманов, являющихся командирами командных пунктов, боевых постов. Им нужно не только анализировать поступающую информацию, докладывать об изменениях обстановки и принимать решения по рациональному использованию оружия и техники, но и управлять подчиненными. Влияние утомления проявляется

в основном в снижении результатов деятельности. При этом следует иметь в виду, что сам факт утомления еще не свидетельствует о предельном расходе физических сил человека. Оно может наступать и при относительно легкой работе, особенно в условиях монотонии: однообразия, надоедливости повторения одних и тех же действий, ограничения в передвижении, что характерно для несения вахты на многих современных кораблях в длительных плаваниях. Ограниченная подвижность – типичный фактор корабельной службы. Человеческий организм нуждается не только в пище, воде, внешних активизирующих воздействиях, но и в определенной дозе движений. Нарушение этой дозы в сторону снижения ведет к функциональным нарушениям, своеобразному заболеванию, гипокинезии. Для человека в состоянии гипокинезии характерно ощущение общей слабости, вялости, апатии, упадка настроения, нежелания двигаться. Парадоксально: человек устал не потому, что растратил силы, а потому, что недостаточно нагружал мышцы. Ему надо двигаться, чтобы избавиться от болезни, но он не хочет этого делать. Ухудшение результатов деятельности при резком сокращении физической нагрузки во многом объясняется тем, что зачастую легкая работа неинтересна, надоедлива, скучна.

При расформировании экипажа корабля поведение военнослужащих РТС сходно с поведением военных моряков БЧ-2.

Методика проведения эксперимента представляла собой следующий перечень мероприятий. Из базы данных ситуаций МГА сделана выборка по подразделениям, участникам эксперимента. Подразделения были обследованы по методикам оценки организационной культуры Р. Куинн и К. Кэмерон [4], социально-психологического климата своих групп по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто, были определены коэффициенты групповой идентификации как для общих взаимодействующих групп, так и для своей группы и другой группы по авторской проективной методике изучения социальной идентификации в малой группе (ТСИ-М). Диагностировались личностные адаптационные потенциалы участников эксперимента по методике А.Г. Маклакова. Зависимые переменные вычислялись как частотность применяемых стратегий МГА.

Таблица 2 – Результаты анализа экспертной оценки содержания совместной деятельности различных групп участников эксперимента (в средних экспертных оценках по шкале от 0 до 1)

Характер совместной деятельности	Особенности совместной деятельности				
	Время	Соответствие	Напряженность	Трудность	Ответственность
БС	0,43	0,92	0,42	0,56	0,78

БГ	0,25	0,88	0,58	0,42	0,67
РЭК	0,05	0,15	0,34	0, 13	0,22

Анализ независимых переменных. Уровни интенсивности совместной деятельности определялась с помощью экспертных оценок. В качестве экспертов выступили 28 офицеров (8 флагманских специалистов соединений кораблей, 20 командиров боевых частей и служб). В качестве основных критериев были взяты временные затраты на совместную деятельность, ответственность профессиональному предназначению, напряженность, трудность, ответственность. Средние показатели представлены в таблице 2.

Оценка военно-организационной субкультуры групп проводилась с помощью модернизированного для достижения целей исследования стандартизированного опросника конкурирующих ценностей К. Куинн и Р. Камерон. Полученные результаты наглядно представлены в таблице 3. Проведенная проверка на статистическую значимость показала наличие различий ($p < 0,001$) в существующих военно-организационных субкультурах (ВОК) подразделений, а также отсутствие такого различия у военных моряков всех кораблей в желательной ВОК. Существующая организационная культура всех подразделений является «ВОК порядка», но в БЧ-5 и БЧ-2 более сильно представлена «ВОК порядка», в РТС «ВОК отношений».

Таблица 3 – Результаты самооценки военными моряками БЧ-5 и РТС военно-организационных субкультур своих подразделений (в средних \ средне-квадратических отклонениях по 100 бальной шкале, выборка 420 человека)

Подразделения кораблей	Существующая военно-организационная культура				Желательная военно-организационная культура			
	Порядок	Отношения	Творчество	Дело	Порядок	Отношения	Творчество	Дело
БЧ-2	42\8,2	24\9,1	15\12,1	19\8,9	23\9,2	36\6,5	20\12,0	25\8,5
БЧ-5	46\9,4	27\8,8	11\10,0	16\7,8	20\7,6	32\6,3	26\8,7	23\7,6
РТС	36\9,1	38\7,7	14\8,4	12\5,4	18\9,4	34\6,0	28\6,9	20\8,2

Переменные, которые удалось уравнять, были показателями эмоционального, когнитивного, поведенческого компонентов социально-психологического климата. Статистически значимого различия в указанных компонентах выявлено не было. Результаты оценки личностных адаптационных потенциалов участников эксперимента были взяты из баз данных, проводимых на кораблях флота психологических обследований. Для достижения целей данного исследования важен вывод о наличии групповой совместности, как по темпераментальному, так и по мотивационному основанию,

а, следовательно, об отсутствии дополнительных условий для применения группами барьерных стратегий МГА и необходимости их балансировки в ходе эксперимента.

Анализ результатов двух серий эксперимента, позволил выявить наблюдаемые и измеряемые разработанной методикой стратегии МГА. Причем суммарная частота применяемых стратегий адаптирующимися группами как имеющих схожую (однотипную) ВОК, так и различную (но неконкурентную), статистически значимо не отличается и колеблется от 55 до 81 индивидуальных стратегий применяемых членами групп в каждой ситуации совместной деятельности. Полученные данные по выявленным групповым защитным стратегиям и стратегиям межгруппового взаимопонимания были сгруппированы и наглядно представлены на рисунке 1.

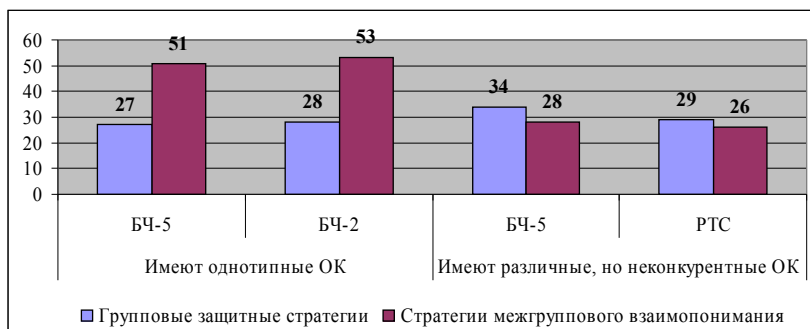


Рисунок 1 – Гистограмма частотности применяемых стратегий межгрупповой адаптации боевыми частями и службами (БЧ-2, БЧ-5, РТС) кораблей ВМФ, участниками эксперимента (n=12 экипажей кораблей)

Структуры комплексов стратегий в экспериментальной и контрольной группах имеют статистически значимое различие: МГА групп с одинаковыми ВОК и разнотипными ВОК проходит статистически различно на уровне $p < 0,05$ ($\chi^2 = 3,96$, $\chi^2_{\text{табл.}} = 3,86$). Вполне ожидаемый высокий уровень различий в комплексах стратегий МГА имеют разные подразделения (различие значимо на уровне $p < 0,01$, $\chi^2 = 9,035$ при $\chi^2_{\text{табл.}} = 6,64$). Наибольший интерес вызывает сравнение двух выборок БЧ-5. Здесь в различных группах, принадлежащих к одной ВОК одного и того функционального подразделения, комплексы стратегий МГА по своей структуре схожи и не имеют статистически значимого различия ($\chi^2 = 3,36$, $\chi^2_{\text{табл.}} = 3,86$ для достоверного различия на уровне $p < 0,05$). Следовательно, группы одного функционального подразделения в целом применяют традиционные комплексы стратегий МГА. Проведенный анализ структуры комплексов стратегий МГА групп с одинаковыми и различными ВОК (таблица 4) показывает следующее. Между группами с одинаковыми ВОК пропорция групповых защитных стратегий и стратегий взаимопонимания в комплексе стратегий МГА близка к про-

порции золотого сечения¹ ($1 = 0,65 + 0,35$). В группах с различными ВОК такая пропорция не соблюдается. Используя взгляды концепции гармоничного менеджмента А.И. Ивануса [5] к организационному развитию военно-морской организации, можно отметить следующее.

Таблица 4 – Результаты сравнения структур межгрупповой адаптации подразделений экипажа корабля с одинаковой и различной военно-организационными культурами с использованием «золотого сечения» (пропорция указана в скобках)

Подразделения	Групповые защитные стратегии	Стратегии межгруппового взаимопонимания	Организационные культуры
БЧ-2	27 (0,35)	51 (0,65)	Одинаковые
БЧ-5	28 (0,35)	53 (0,65)	
БЧ-5	34 (0,55)	28 (0,45)	Различные (но не конкурентные)
РТС	29 (0,53)	26 (0,47)	

При гармоничности возникает эффект создания того нового свойства, которого раньше не было, но которое обеспечивает экипажу корабля в море при выполнении поставленных задач несомненные преимущества как перед противником, так и перед своими кораблями. Соединение и согласование в единую гармоничную структуру комплексов стратегий МГА позволяет резко увеличить «иммунитет» корабельного коллектива по отношению к внешним и внутренним разрушительным факторам. Вероятность негативных последствий возможных организационных кризисов при этом резко падает. На практике, к сожалению, командиры обычно не очень беспокоятся о гармоничной пропорциональности показателей корабля, часто они формируются «как бог на душу положит». В результате эта неуправляемая тенденция, накапливаясь, и приводит к логичному развалу военно-морской организации. Необходимым условием наличия, или стартовой точкой начала процесса устойчивого эволюционного развития сложной организационной системы является существование пропорций золотого сечения в ее структуре. Возможно, в природе существует простой принцип: чем больше количество пропорций золотого сечения – тем выше уровень развития и выше возможности экспансии, а рост энтропии отражает этот процесс в качестве количественной меры. Наличие золотых пропорций можно рассматривать как индикатор классической устойчивости межгрупповых адаптационных процессов, т.е. организация – стабильна, управляема, морально-психологическое состояние экипажа корабля – здоровое и т.д.

Спланированный квазиэксперимент позволил манипулировать уровнем интенсивности совместной деятельности адаптирующихся друг к дру-

¹ Золотое сечение широко известно, прежде всего, как просто пропорция $1 = 0,62 + 0,38$, которая проявляется как в статике, так и в динамике.

гу групп. Средние суммарные частотности используемых индивидуальных адаптивных стратегий в процессе МГА показали на различие их структуры в зависимости от организационных субкультур групп. При однотипных субкультурах в ходе совместной деятельности высокого и среднего уровня интенсивности группы преимущественно применяют стратегии межгруппового взаимопонимания, при низком уровне интенсивности применяются комбинированные стратегии (одинаково часто как групповые защитные, так и стратегии межгруппового взаимопонимания). Несколько иначе дело обстоит при МГА групп с различными, но неконкурентными ВОК. Несмотря на большую суммарную величину стратегий стратегии межгруппового взаимопонимания при высоком уровне интенсивности совместной деятельности, статистически значимого различия между этими группами стратегий выявлено не было. Так же дела обстоят и со средним и низким уровнями интенсивности совместной деятельности. Показатели частотности применяемых стратегий МГА в зависимости от интенсивности совместной деятельности были подвергнуты факторному анализу, который позволил классифицировать применяемые стратегии, получить эмпирически обоснованную классификацию. В ходе эксперимента наблюдалось повышенная активность во взаимодействующих группах при различии в профессиональной приверженности их состава. Так обработка результатов структуры стратегий МГА и коэффициентов групповой идентификации показали: при однотипности ВОК преодоление группами такого адаптационного барьера как высокая профессиональная приверженность действует положительно; защитные стратегии используются в меньшей степени, чем в группах с низким уровнем профессиональной идентичности.

Проведенный эксперимент подтвердил выдвинутую гипотезу. При социальном взаимодействии групп, минимизирующем барьерные стратегии МГА, структура комплекса стратегий МГА зависит от ситуации взаимодействия групп-носителей однотипной или разнотипной ВОК, интенсивности совместной деятельности, в которую включены адаптирующиеся группы. При однотипной ВОК, группы будут преимущественно применять стратегии межгруппового взаимопонимания, при разнотипных ВОК – групповые защитные стратегии. При этом, чем больше интенсивность совместной деятельности: больше взаимная ответственность групп за конечный результат, более формализованы (четче определены) требования к деятельности, её 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, снижается 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 ВОК (преобладают стратегии межгруппового взаимопонимания) приводит к более высокой групповой идентичности как при успешной, так и неуспешной высоко- и среднеинтенсивной совместной деятельности.

В ситуации МГА групп с разнотипными ВОК общая групповая идентичность значительно возрастает (даже несколько больше чем при однотипной ВОК) только при успешной совместной деятельности высокого уровня интенсивности. Средняя её интенсивность и неуспех статистически значимого влияния на показатель общей групповой идентичности не оказывает.

В ходе эксперимента не удалось полностью минимизировать некоторые адаптационные барьеры. Полученные результаты, вошедшие в противоречие с предполагаемыми, объяснены нами с позиции принципа резонансности. Здесь в качестве резонирующего воздействия на МГА явилось преодоление членами адаптирующихся групп адаптационного барьера (в проведенном эксперименте – особенности восприятия профессиональной приверженности). Именно оно стало резонатором процесса 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 МГА дал возможность не только адекватно моделировать изучаемый процесс в самоорганизующейся системе межгрупповых взаимодействий, но и оптимально управлять им в реальных условиях военно-морской деятельности. Следовательно, изучив многообразие факторов МГА, можно выделить в конкретной социально-психологической ситуации один из них и используя его в качестве резонатора оптимально управлять всей развивающейся системой (организацией корабля, например).

Библиографический список

1. Булгаков А.В. Межгрупповая адаптация групп с различной профессиональной компетенцией в экстремальных условиях совместной деятельности / А.В. Булгаков // Акмеология. — 2005. — №4 (16). — С. 84 – 93.
2. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации: Монография / А.В. Булгаков. — М.: МГОУ, 2006. — 400 с.
3. Селезнев В.Н. Психологическое обеспечение деятельности корабельных специалистов в особых условиях службы: Дис. д-ра. психол. наук. — М., 1997. — 400 с.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; Пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. — СПб.: Феникс, 2001. — 160 с.
5. Иванус А.И. Код да Винчи в бизнесе или гармоничный менеджмент по Фибоначчи / А.И. Иванус. — М.: Высш. шк., 2005. — 350 с.

Поступила в редакцию 31.10.2006 г.

