

ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛЕНИЙ ПАСПОРТНОГО КОНТРОЛЯ, УКОМПЛЕКТОВАННОГО ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ-ЖЕНЩИНАМИ)*

Аннотация: В работе представлены результаты исследования социально-психологического климата (СПК), характерного для воинских коллективов отделений паспортного контроля, рассмотрены его типы и формирующие факторы. Также рассмотрены типы и механизм влияния неформальных лидеров отделения на СПК коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, факторы, неформальный лидер, механизм влияния неформальных лидеров.

Эффективное решение задач по охране государственной границы на путях международного сообщения во многом определяется устойчивостью деятельности воинских коллективов подразделений пограничного контроля. Оптимальное функционирование воинского коллектива - это результат взаимовлияния ряда факторов: организационных, оперативно-служебных и других. В их числе следует назвать и социально-психологический климат (СПК), характеризующий здоровье взаимоотношений, степень их развитости, направленность норм и традиций, сформированных в коллективе.

В практике управления воинскими коллективами органов пограничного контроля имеются определенные трудности и недостатки, негативно влияющие на состояние СПК. Так, сохраняется на достаточно высоком уровне конфликтность между членами коллектива. Результаты опроса военнослужащих подразделений органов пограничного контроля (N=150) говорят о том, что в 70% случаев в коллективах с неблагоприятным социально-психологическим климатом снижается мотивация службы и удовлетворенность трудом у рядовых сотрудников. Кроме того, изучение кадровой

и медицинской статистики позволяет констатировать, что в таких подразделениях текучесть кадров и заболеваемость превышает средние значения. Исходя из вышесказанного, актуальным становится задача регулирования и оптимизации СПК воинских коллективов. Её решение предполагает изучение сущности, структуры СПК и факторов, участвующих в его формировании.

Понятие СПК является дефиницией, характерной преимущественно для отечественной социальной психологии. В зарубежной психологической науке для обозначения группы феноменов, объединенных в понятие СПК, используются термины «социальная атмосфера» (К. Левин), «климат организации» или «организационный климат» (К. Гадбуа, Р. Ликерт, К. Аргирис и др.), «административный климат» и «климат менеджмента» (Р. Таджури) и др.

На основе анализа подходов, доминирующих в различные исторические этапы в отечественной психологической науке представляется возможным выделить 3 основных объяснительных принципа во взглядах на сущность СПК:

1. «Динамический». Его суть определяется интеграцией взглядов на сущность СПК как «состояния коллективного сознания» [1; 4], причем «не вообще коллективного сознания, а его состояния в конкретный момент жизни коллектива» [5] и «отражения в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования» [2].

2. «Эмоциональный». Сторонники этого подхода (А. А. Русалинова, Е.С. Кузьмин, А.Н. Лутошкин, В.Я. Квитко, Г.М. Андреева, Б.Д. Парыгин) рассматривают в качестве сущностной характеристики СПК эмоционально-динамический, эмоционально-психологический настрой, который возникает на основе «эмоциональных отноше-

* © Медведева М.А.

ний каждого члена коллектива к каждому его члену и к коллективу в целом».

3. «Межличностный». Третий объяснительный принцип обосновывается исследованиями Шепеля В. М., Ломова Б.Ф., Покровского В.А., Семенова В.Е., Мансурова Н.С., Обозова Н.Н., Барабаш М.А., Косолапова В.В., Когана Л.Н, рассматривающих СПК как преобладающие взаимоотношения людей в коллективе. По их мнению, в процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Исследования феномена СПК нашли отражение в трудах отечественных военных психологов: Парыгина Б.Д., Глоточкина А.Д., Утлика Э.П., Феденко Н.Ф., Съедина С.И. и ряда других. Их взгляды на данное явление не однозначны: СПК трактуется как 1) проявление психического настроения коллектива [3], 2) «устойчивое состояние группового сознания» [8], 3) «настрой воинов, в котором выражаются их эмоциональные состояния, отношение к окружающему миру, выполняемой работе, самим себе, взаимоотношения с другими» [10] и т.д. Вместе с тем, все авторы признают особую значимость исследования СПК воинского коллектива для повышения эффективности совместной деятельности.

Результаты анализа литературы, научных подходов, применительно к деятельности подразделений паспортного контроля позволяют определить СПК как устойчивое отражение в сознании военнослужащих

комплекса явлений, связанных со степенью удовлетворенности характером взаимоотношений в коллективе и выполняемой служебной деятельностью.

Пилотажное исследование, проведенное в пяти отделениях паспортного контроля КПП «Шереметьево-1» (N=190), позволяет выделить основные факторы, оказывающие влияние как на взаимоотношения в коллективе подразделений пограничного контроля (см. табл. 1), так и на отношение контролеров к выполняемой служебной деятельности (см. табл. 2). Интересным результатом исследования является установление факта преобладания социально-психологического фактора в формировании взаимоотношений.

Кроме того, из анализа литературы [6,7,9], наблюдений и пилотажного исследования следует, что характер взаимоотношений в коллективе является одним из основополагающих факторов, определяющих отношение контролерского состава подразделений паспортного контроля к службе. Со слов контролера К. : «...я бы не стала ходить на работу, где со мной бы никто не разговаривал и у меня не было бы подруг. Лучше зарплата меньше, но чтоб коллектив был хороший». То есть можно констатировать ведущую роль характера взаимоотношений в формировании СПК в подразделениях паспортного контроля. В связи с этим, факторы, определяющие взаимоотношения в коллективе, обозначим как факторы первого порядка, а факторы, формирующие отношение к службе, – второго порядка.

Таблица 1

Факторы, определяющие характер взаимоотношений военнослужащих

№ п/п	Наименование фактора	Ранг	Количество контролеров, подтвердивших влияние фактора, (N=190)	
			чел.	%
1	Психологические особенности членов коллектива, зависящие от возраста, образования, социального положения и культуры общения	1	153	81%
2	Неформальная структура коллектива (микроразделений, их лидеры, направленность)	2	138	73%
3	Справедливость распределения процентных надбавок и денежного довольствия	3	133	70%
4	Бытовые условия служебной деятельности	4	112	59%
5	Справедливость служебной нагрузки на членов коллектива	5	89	47%

**Факторы, определяющие отношение к выполняемой служебной деятельности
в подразделениях паспортного контроля**

№ п/п	Наименование фактора	Ранг	Количество контролеров, подтвердивших влияние фактора, (N=190)	
			чел.	%
1	Денежное довольствие	1	186	98%
2	Характер взаимоотношений с сослуживцами	2	172	91%
3	Характер взаимоотношений с начальниками (командирами)	3	161	85%
4	Социальные гарантии	4	159	84%
5	Бытовые условия осуществления деятельности	5	154	81%
6	Степень компетентности руководителя	6	152	80%
7	Техническая оснащенность подразделения	7	144	76%
8	Одобрение результатов профессиональной деятельности	8	98	52%
9	Возможность повышения профессионального уровня	9,5	96	51%
10	Удовлетворенность выбранной профессией	9,5	96	51%

Значимость факторов первого порядка подтверждается ранее проведенными исследованиями в подразделениях пограничного контроля. Так, Грищенко Н.П. установила, что дисбаланс коммуникативной сферы взаимоотношений является одним из основных условий, вызывающих ошибочные действия контролеров (18,9% ошибок) [6]. Кроме того, существенное влияние на особенности взаимоотношений оказывает неформальная структура коллектива. Это утверждение основано на результатах опроса 190 контролеров (см. табл. 1). Как следует из таблицы 2, вторую и третью позицию занимают факторы, характеризующие взаимоотношения в коллективе по горизонтали и вертикали. Следовательно, на формирование СПК преимущественно оказывают влияние социально-психологические факторы.

По результатам анкетирования, проведенного в 10 отделениях паспортного контроля, на основании оценки субъективной удовлетворенности членов коллектива службой, с одной стороны, и субъективной удовлетворенности, взаимоотношениями в коллективе, с другой, можно говорить о существовании трех типов СПК.

1) 1 тип СПК – «оптимальный»: преобладает субъективная удовлетворенность как службой, так и сложившимися взаимоотношениями в коллективе.

2) 2 тип СПК – «ориентированный на взаимоотношения»: у значительной части коллектива преобладает неудовлетворенность службой, однако члены коллектива удовлетворены взаимоотношениями.

3) 3 тип СПК – «ориентированный на службу»: большинство членов коллектива удовлетворено военной службой как видом деятельности, но не удовлетворены сложившимися в подразделении взаимоотношениями.

Коллективов, с преобладанием неудовлетворенности и службой и взаимоотношениями в ходе исследования выявлено не было.

В контексте исследования представляется возможным определение степени влияния неформального лидера на СПК коллектива. Как известно, неформальные лидеры выступают медиаторами взаимоотношений в коллективе (конфликтные – контактные), и непосредственно влияют на степень субъективной удовлетворенности членами коллектива взаимоотношениями в коллективе (фактор первого порядка). В свою очередь, субъективная удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе является значимым фактором формирования субъективной удовлетворенности службой (фактор второго порядка), то есть опосредованно неформальный лидер влияет и на субъективную удовлетворенность службой.

Для экспериментального подтверждения данной гипотезы было проведено исследование на базе Отряда пограничного контроля ФСБ России в аэропорту Шереметьево. Эмпирическую базу составили военнослужащие-женщины пятнадцати воинских коллективов (N=730), из них офицеров 3% (N=20), прапорщиков 59% (N=430), военнослужащих контрактной службы 38% (N=280). Все исследуемые подразделения имеют численность в пределах 45-65 военнослужащих, проходящих воинскую службу по контракту. Обследуемые различались по возрасту, образованию, семейному положению, срокам службы. Исследование проводилось с декабря 2006 года по декабрь 2008 года. Для проверки гипотезы были использованы методики **диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой** (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), диагностика перцептивно-интерактивной компетентности (модификация Фетискина Н.П.), методика социометрии и модульный социотест Анцупова В.Я. определения индекса конфликтности коллектива.

На основании полученных результатов неформальные лидеры подразделений паспортного контроля могут быть типологизированы по двум основаниям: 1) количество последователей; 2) направленность неформального лидера (см. табл. 3).

Лидерами 1 типа, как правило, являются военнослужащие-женщины, имеющие длительный стаж службы в данном подразделении (8 лет и более). В большинстве случаев они совмещают статус эмоционального лидера и лидера организатора. Эти военнослужащие выполняют обязанности «старшего» пограничного наряда и пользуются авторитетом у подавляющего большинства коллектива. В то же время, военнослужащие, признающие авторитет таких лидеров, одновременно зачастую являются членами других, меньших микрогрупп или дружеских диад. Лидеры 1 типа занимают устойчивую позицию среди лидеров коллектива, как правило, поддерживают между собой дружеские отношения и, можно сказать, образуют свою микрогруппу. Интересно отметить, что результаты тестирования лидеров группового уровня (N=20) говорят о том, что не у всех военнослужащих, обладающих статусом лидера коллективного уровня, развиты черты лидера-организатора. Это подтверждается результатами тестирования характерологических черт лидеров с использованием 16 ФЛЮ Кетелла. Примерно лишь у 30-35% из них личностные черты организатора (речь идет о таких качествах как решительность, властность, самоуверенность и практич-

Таблица 3.

Типы неформальных лидеров в подразделениях паспортного контроля (укомплектованных военнослужащими – женщинами)

направленность кол-во последователей	положительная	отрицательная
2-5 человек	2 тип лидер микрогруппового уровня положительной направленности	3 тип лидер микрогруппового уровня отрицательной направленности
5-10 человек	1 тип лидер коллективного уровня	не выявлено

Таблица 4.

Степень выраженности организаторских способностей у лидеров 1 типа (по результатам 16 ФЛЮ)

№ п/п	Название качества	Степень выраженности качества		
		высокая	средняя	низкая
1	властность	29%	24%	47%
2	решительность	19%	35%	46%
3	практичность	43%	25%	32%
4	уверенность	19%	46%	35%

ность) выражены (см. табл. 4)

Последующий анализ изучаемого факта, учет внешних факторов показал, что у этой категории обследуемых их статус лидера преимущественно зависит от опыта службы, который составляет не менее 8 лет. То есть, лидерами коллективного уровня становятся не «лидеры-организаторы» в прямом значении этого слова, а «социометрические звезды», которым делегированы полномочия руководителя (старшего пограничного наряда). Также важным является факт, что по результатам экспертного опроса руководителей подразделений (N=55) среди лидеров коллективного уровня не было выявлено военнослужащих отрицательной направленности.

Лидеры коллективного уровня имеют более устойчивый лидерский статус. Их место и роль в структуре взаимоотношений практически не меняется с течением длительного периода времени. Напротив, лидеры микрогруппового уровня - явление более динамичное. Как правило, микрогрупповыми лидерами являются военнослужащие, отслужившие два и более лет, обладатели выраженных организаторских способностей. Другими словами, это хорошие организаторы, стремящиеся к обладанию лидерским статусом в коллективе. И поскольку их статус лидера не подкрепляется большим опытом службы, его приходится постоянно поддерживать. По результатам экспертного опроса руководителей и военнослужащих отделений паспортного

контроля (N=55), именно среди лидеров микрогруппового уровня были выявлены как инициаторы позитивных предложений и продуктивных конфликтов (лидеры 2 типа), так и непродуктивных идей и конфликтов (лидеры 3 типа). Как правило, в подразделениях наблюдается количественное преобладание лидеров первого и второго типа над неформальными лидерами третьего типа.

Итак, социометрическая структура, наиболее характерная для подразделений паспортного контроля численностью 45-65 человек, включает: 1) до 5 лидеров коллективного уровня и группы их влияния (5-10 военнослужащих); 2) до 6 лидеров микрогруппового уровня положительной и группы их влияния (2-5 военнослужащих); 3) до 3 лидеров микрогруппового уровня отрицательной направленности и группы их влияния (2-3 военнослужащих); 4) диады с дружескими отношениями (3-6 диад); 5) отверженных (неконтактных) военнослужащих (1-4 военнослужащих) (см. рис. 1). Вместе с тем следует учитывать, что в 15% микрогрупп можно выделить двух лидеров, за счет проекции лидерского статуса на дружескую диаду.

Для подтверждения факта влияния неформальных лидеров на СПК был проведен анализ совпадения межличностных оценок сослуживцев по параметру симпатия – антипатия внутри микрогрупп. А именно, по результатам проведения тестирования с использованием модульного

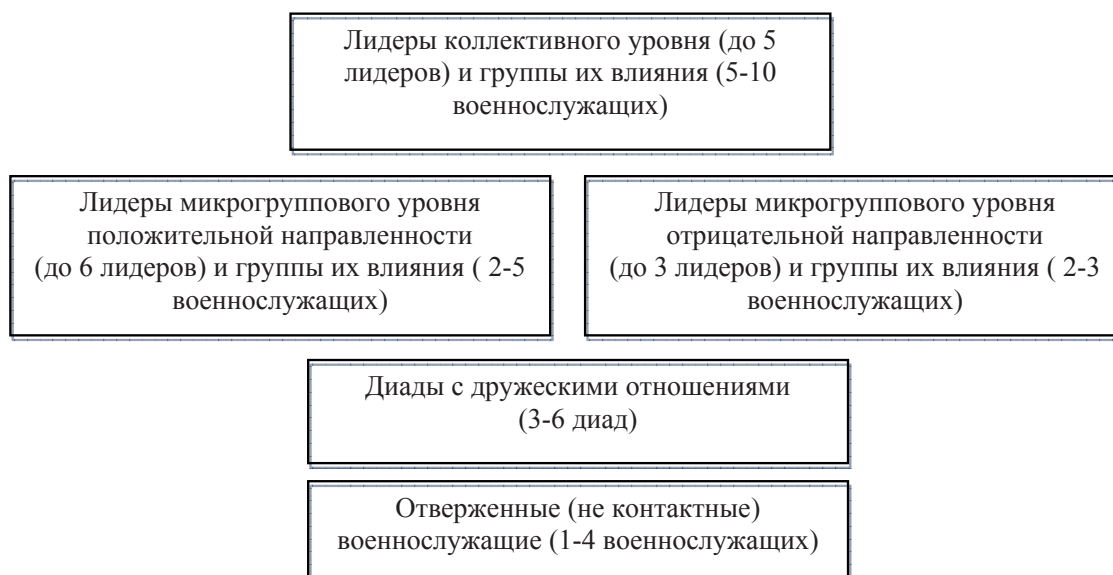


Рис. 1. Социометрическая структура подразделения паспортного контроля.

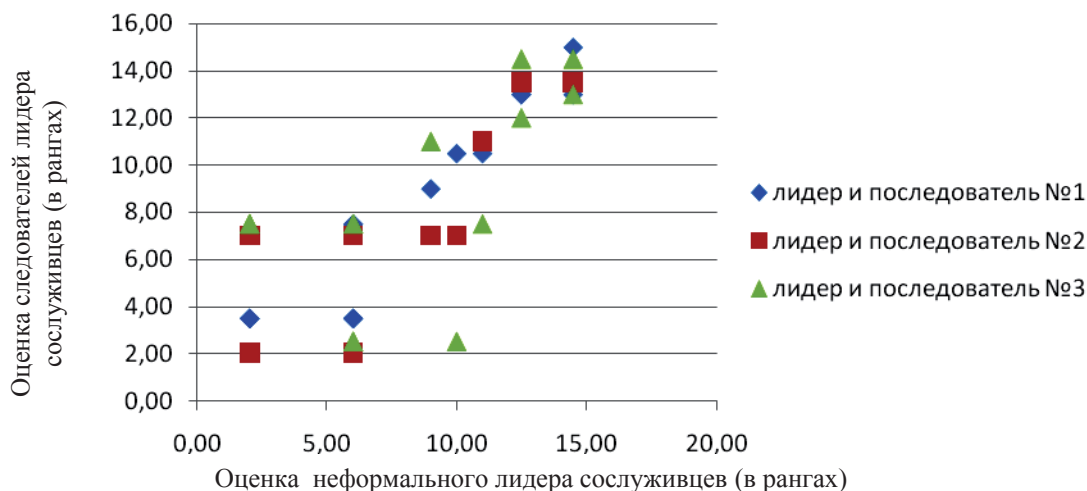


Рис. 2. Корреляционная зависимость между оценками неформального лидера 2 типа и его группой влияния

социотеста Анцупова А.Я. сопоставлялись оценки, которые дают неформальные лидеры своим сослуживцам, с оценками их последователей.

Определение степени влияния неформального лидера на отношение его группы последователей к сослуживцам оценивалось при помощи коэффициента корреляции рангов Спирмена. В результате изучения оценок 30 микрогрупп (с лидерами различных типов) в 15 коллективах, рэмп (при уровнях $P \leq 0,05$ и $P \leq 0,01$) в 85% случаев находится в зоне значимости, что в большинстве случаев позволяет утверждать наличие положительной корреляции между оценками неформального лидера и его группой последователей. Другими словами, группой влияния положительно оцениваются те члены коллектива, которым дана положительная, либо нейтральная оценка неформальным лидером, и наоборот, группа влияния не отмечает симпатию к тем членам коллектива, которые не поддерживаются неформальным лидером. Наиболее тесная корреляционная зависимость по этому параметру зафиксирована у лидеров 2 и 3 типов (см. рис. 2).

Опираясь на полученные данные о согласованности в оценках неформальных лидеров и их последователей своих сослуживцев,

очевидной является зависимость уровня конфликтности в подразделении (высокая – средняя - низкая) от взаимоотношений между неформальными лидерами и установки, задаваемой неформальным лидером на контактность-конфликтность своей группой влияния.

При помощи методики Анцупова В.Я. в коллективах производилось и определение уровня конфликтности. В ходе анкетного опроса респондентам предлагалось оценить свое собственное отношение к каждому из членов коллектива и отношение каждого сотрудника к нему. Оценка производилась по 10-бальной шкале (от -5 – крайне отрицательного отношения до +5 – совершенно положительного отношения). Исходя из отрицательных выборов по модулям «мое отношение» и «отношение ко мне», определялся индекс конфликтности в коллективе. Интересным является отметить, что модуль «отношение ко мне» преимущественно оценивается выше, чем респондентом оценивается модуль «мое отношение». Итак, по результатам тестирования можно утверждать, что для подразделений паспортного контроля численностью 45-60 военнослужащих индекс конфликтности находится в пределах от «-0.015» до «-0.080» (см. рис. 3) (прим. индекс конфликтности всегда при-

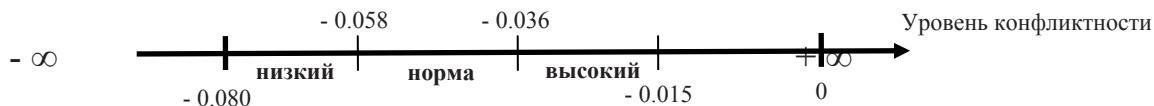


Рис. 3. Шкала конфликтности в подразделениях паспортного контроля

нимает отрицательные значения).

В коллективах с высоким уровнем конфликтности ($N=7$) зафиксированы отрицательные выборы, свидетельствующие о наличии а) негативной установки на взаимное общение между тремя неформальными лидерами и б) двух микрогрупп, конфликтующих преимущественно со всеми сослуживцами.

С «нормальным» уровнем конфликтности ($N=4$) в коллективе обычно присутствуют два конфликтующих между собой неформальных лидера, а также конфликты между отдельными военнослужащими.

При низком уровне конфликтности ($N=4$) фиксируется отсутствие стабильных конфликтов между неформальными лидерами, выражающееся в отсутствии негативных установок на общение между ними. В таких коллективах отмечаются конфликты между отдельными военнослужащими подразделения.

Итак, полученные данные позволяют утверждать наличие влияния неформального лидера на взаимоотношения в коллективе путем делегирования установки на контактность-конфликтность группе своего влияния. В то же время, согласно результатам оценки удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе по методикам перцептивно-интерактивной компетентности (модификация Фетискина Н.П.), личностной и групповой удовлетворенности работой (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.) в подразделениях с низким уровнем конфликтности субъективная удовлетворенность взаимоотношениями отмечается у более 70% военнослужащих, при нормальном – у более 60%, в то время как при высоком – у 30-40% военнослужащих. Следовательно, неформальные лидеры оказывают непосредственное и существенное влияние на формирование субъективной удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе.

Для проверки возможности опосредованного влияния неформального лидера на субъективную удовлетворенность службой был произведен замер субъективной удовлетворенности военнослужащих ведущим типом деятельности ($N=730$) с использованием методики личностной и групповой удовлетворенности работой (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.). В ходе тестирования военнослужащим предлага-

лось ответить на ряд вопросов, касающихся удовлетворенности: 1) организацией, в которой они проходят службу; 2) службой в целом; 3) взаимоотношениями в коллективе; 4) физическими условиями труда; 5) руководством службой; 6) материальным обеспечением. Кроме того респонденты оценивали степень своего желания смены профессиональной деятельности. Оценка производилась по 5-бальной шкале: от крайне неудовлетворен, до полностью удовлетворен.

Пофамильное сопоставление удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе с удовлетворенностью службой в целом показало достаточно тесную связь. Коэффициент корреляции гэмпа (при уровнях $P \leq 0,05$ и $P \leq 0,01$) в 93% случаев находится в зоне значимости, что позволяет утверждать наличие положительной корреляции между удовлетворенностью взаимоотношениями и удовлетворенностью службой. Результаты корреляционного анализа позволяют утверждать, что если дана низкая оценка удовлетворенности взаимоотношениями, то и оценка удовлетворенности службой в целом не превышает среднего значения, не выше среднего. Тем самым можно считать доказанным факт опосредованного влияния неформального лидера (посредством влияния на взаимоотношения) на субъективную удовлетворенность службой (см. рис. 4).

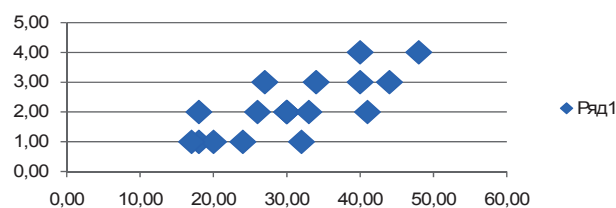


Рис. 4. Корреляция удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе и службой в целом

Основные выводы:

1. Социально-психологический климат – устойчивое отражение в сознании военнослужащих комплекса явлений, связанных со степенью удовлетворенности характером взаимоотношений в коллективе и выполняемой служебной деятельностью.

2. Социометрическая структура, наиболее характерная для подразделений пас-

портного контроля численностью 45-65 человек, включает: 1) лидеров коллективного уровня (до 5 лидеров первого типа) и группы их влияния (5-10 военнослужащих); 2) лидеров микрогруппового уровня положительной направленности (до 6 лидеров второго типа) и группы их влияния (2-5 военнослужащих); 3) лидеров микрогруппового уровня отрицательной направленности (до 3 лидеров третьего типа) и группы их влияния (2-3 военнослужащих); 4) диады с дружескими отношениями (3-6 диад); 5) отверженных (неконтактных) военнослужащих (1-4 военнослужащих).

3. Неформальные лидеры выступают медиаторами взаимоотношений в коллективе (конфликтные – контактные), и непосредственно влияют на степень субъективной удовлетворенности членами коллектива взаимоотношениями в коллективе (фактор первого порядка). В свою очередь, субъективная удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе является значимым фактором формирования субъективной удовлетворенности службой (фактор второго порядка), то есть опосредованно неформальный лидер влияет на субъективную удовлетворенность службой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Буюева Л.П. Социальная среда и сознание личности. М.: Изд-во МГУ, 1968;
2. Ольшанский В.Б. Социально-психологический климат в коллективе. В кн.: Социальная психология. М., 1975, с.260-274
3. Парыгин Б.Д. Социальная психология: Учебное пособие. СПб.: СПбГУП.2003, с. 5077
4. Уледов А.К. Взаимодействие идеологии и общественной психологии в процессе идеологического воздействия.- В кн.: Вопросы теории и методов идеологической работы. М.: Мысль,1977, вып. 7
5. Чернобровкин Н.П. Социально-психологи-

ческая атмосфера социалистического производственного коллектива и условия ее формирования. Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 1974, с.19

6. Грищенко Н.П. Социально-психологическая адаптация военнослужащих-женщин к деятельности в органах пограничного контроля: Дис. ... канд. психол. наук.- М.:АФПС РФ, 2002.-257с.;
7. Гурьянов Ю.Н. Формирование оперативно-тактической ориентировки служебной деятельности у военнослужащих контролерского состава ПВ РФ: Дис. ... канд. психол. наук.- М.: ГА ВС, 1994.-136с.
8. Лазарев К.Д. Управление социально-психологическим климатом корабельного коллектива. Дисс. канд. психол.наук. . М.: ВПА им. В.И. Ленина, 1984
9. Овчинникова В.В. Влияние гендерных установок на взаимоотношения в гетерогенных по полу воинских коллективах ВУЗов ФСБ России пограничного профиля: Дис. ... канд. психол. наук.- М.:АФСБ РФ, 2006. 257с
10. Феденко Н.Ф. Психологический климат воинского коллектива.//Вестник ПВО, 1982, №17. С. 50.

M. Medvedeva

THE EFFECT OF INFORMAL LEADERS ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF AN ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF REGISTRATION OFFICE STAFFED WITH FEMALE SERVICE MEMBERS)

Abstract: The article provides the reader with the results of a research done on the socio-psychological climate usual for military register offices. The author distinguishes the types of the socio-psychological climate, talks about the ways of it's evolving and describes the influence of informal leaders on it.

Key words: socio-psychological climate, factors, informal leader, mechanism of influ-