

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 316.6

Андриянченко Е.Г.

Голицынский пограничный институт ФСБ России

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА

E. Andriyanchenko

*Golitsyn Frontier Guards Military Institute,
Federal Security Service, Russia*

THE STUDY OF THE IMPACT OF INFORMAL LEADERSHIP ON THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES' COLLABORATION IN WORK COLLECTIVES

Аннотация. В статье исследуется влияние неформального лидерства на эффективность совместной деятельности сотрудников служебного коллектива. Автор изучает особенности влияния неформальных лидеров различных типов на межличностные отношения и продуктивность деятельности коллектива. В основе исследования лежит корреляционный анализ социометрических выборов, экспертный опрос и сравнительный анализ продуктивности микрогрупп. По результатам математической обработки данных определяется оптимальная структура неформального лидерства для эффективных служебных коллективов.

Ключевые слова: неформальный лидер, показатель эффективности, коэффициент корреляции, конфликтные пары, структура лидерства.

Abstract. The article examines the impact of the informal leadership on the efficiency of employees' collaboration in work collectives. The author studies the peculiarities of the influence of informal leaders of different types on the interpersonal relationships and work collectives productivity. The study is based on the correlation analysis of sociometric choices, as well as the expert survey and the comparative analysis of micro-groups efficiency. According to the results of the mathematical processing of the data, the optimum structure of the informal leadership for effective work collectives is determined.

Key words: informal leader, efficiency criterion, correlation coefficient, conflict couples, leadership structure.

Эффективность выполнения служебных задач во многом определяется уровнем сформированности и устойчивости межличностных отношений в служебных коллективах. Особое значение в формировании и устойчивости неформальных межличностных отношений в служебных коллективах играет лидерство [1, с. 18]. По мнению ряда авторов, именно лидерство является важнейшим эмоциональным стержнем, сплачивающим коллектив, определяющим

коллективное настроение, мнение и позицию в отношении жизненно важных вопросов, а также коллективную мотивацию в отношении решения стоящей перед коллективом задачи.

Теоретической основой исследования послужили концепции неформального лидерства Б. Басса, К. Клейна и С. Хауса, Б.Д. Парыгина, А.Л. Уманского, А.В. Барabanщикова и Т.В. Бендас. Анализ указанных исследований позволил уточнить определение неформального лидерства для коллективов подразделений пограничного контроля. Так, неформальное лидерство мы склонны рассматривать как социально-психологический процесс, посредством которого наиболее авторитетные сотрудники организуют и регулируют неформальные межличностные отношения в служебном коллективе, формируя тем самым его направленность и отношение к деятельности по охране границы в пункте пропуска.

При определении типов неформальных лидеров мы опирались на классификации лидеров, составленные Е.М. Зайцевой, Р.Л. Кричевским, М.С. Полянским и М.А. Медведевой. На их основе мы классифицировали неформальных лидеров по трем признакам: сфера активности (эмоциональная или деловая), направленность (положительная или отрицательная) и количество последователей (до 5 – микрогрупповой уровень, 5 и более – коллективный уровень).

Эффективность совместной деятельности определялась нами с учетом теоретических и экспериментальных исследований Л.И. Уманского, В.А. Холмогорова, Р.С. Немова и К.И. Вайсера. При этом за основу были взяты два показателя эффективности совместной деятельности: нормативно-продуктивный (качество выполнения задач по охране границы в пунктах пропуска) и социально-психологический (характеристика уровня контактности-конфликтности в межличностных отношениях коллектива и оценка его социально-психологического климата)¹.

Результаты обследования коллективов по методике социометрии позволили выявить 112 сотрудников, которые имеют статус неформального лидера в 22 служебных коллективах. Состав и направленность неформальных лидеров мы определяли с помощью методики делового и эмоционального лидерства Р.Л. Кричевского и экспертного опроса. По результатам проведенного обследования нам удалось выявить следующие типы неформальных лидеров (табл. 1).

Выявление и персонификация неформальных лидеров различного уровня и направленности позволили перейти к изучению влияния, оказываемого различными типами лидеров на эффективность совместной деятельности служебных коллективов. В целях решения этой задачи нам необходимо

Таблица 1

Результаты диагностики типов неформальных лидеров в коллективах

Тип НФЛ	Характеристика НФЛ	Представл. в выборке
1	Смешанный положительный лидер коллективного уровня	6%
2	Организационный положительный лидер коллективного уровня	9%
3	Эмоциональный положительный лидер коллективного уровня	8%
4	Эмоциональный отрицательный лидер коллективного уровня	3%
5	Организационный положительный лидер микрогруппового уровня	31%
6	Эмоциональный положительный лидер микрогруппового уровня	26%
7	Эмоциональный отрицательный лидер микрогруппового уровня	17%

¹ Подробное обоснование показателей эффективности совместной деятельности приводится в следующей публикации автора: Андриянченко Е.Г. Система оценки эффективности совместной деятельности сотрудников подразделения пограничного контроля // Юридическая психология. М., 2012. № 4. С. 18-21.

было определить: 1) влияние неформальных лидеров на межличностные взаимоотношения в коллективе (социально-психологический показатель эффективности); 2) влияние неформальных лидеров на продуктивность деятельности служебного коллектива (нормативно-продуктивный показатель эффективности).

Поскольку неформальные межличностные отношения в коллективе строятся на основе взаимных симпатий-антипатий (эмоциональный компонент), а также на основе общности взглядов, убеждений и воззрений сотрудников (когнитивный компонент), то наиболее надежным средством диагностики характера и структуры межличностных отношений будет являться методика социометрии [3, с. 34-35]. В связи с этим для определения влияния лидеров на межличностные отношения в коллективе необходимо было установить наличие корреляционной связи между социометрическими выборами неформальных лидеров и их последователей.

Статистическая гипотеза о связи двух переменных проверялась при помощи коэффициента корреляции r -Пирсона. По результатам анализа социометрических выборов 21 микрогруппы сотрудников¹ в 13 коллективах можно сделать следующие выводы.

1) Для неформальных лидеров коллективного уровня и их последователей характерна слабая положительная корреляционная связь между их социометрическими выборами ($r=0,423$ при уровне значимости $p \leq 0,01$), что свидетельствует о том, что хотя последователи и поддерживают данных лидеров, но их симпатии в отношении сослуживцев не всегда совпадают с симпатиями неформальных лидеров.

2) Для неформальных лидеров микрогруппового уровня и их последователей характерна более высокая положительная корреляционная связь между их социометрическими выборами ($r=0,562$ при уровне значимости $p \leq 0,01$), что свидетельствует о

высокой степени согласованности эмоциональных контактов неформального лидера для его группы влияния.

Наличие статистически значимой связи между социометрическими выборами неформальных лидеров и их последователей является важным аргументом в пользу доказательства влияния первых на межличностные отношения в коллективе. Вместе с тем она может констатировать лишь взаимосвязь между двумя переменными без анализа причинно-следственных характеристик данной связи. Поэтому для определения направленности данной связи мы использовали результаты экспертного опроса офицерского состава подразделений пограничного контроля (N=20): все руководители подразделений пограничного контроля сходятся во мнении, что именно неформальные лидеры оказывают ключевое влияние на межличностные отношения в коллективе.

Влияние неформальных лидеров на продуктивность деятельности служебного коллектива определялось при помощи сравнения продуктивности микрогрупп с неформальными лидерами различной направленности. При этом между собой сравнивались микрогруппы, обладающие сходным композиционным составом (количество военнослужащих, их пол, возраст, уровень квалификации и опыт служебной деятельности).

Продуктивность, в свою очередь, оценивались по следующим критериям: количество задержанных нарушителей границы и режима в пункте пропуска, количество выполненных ответственных поручений, количество выявленных неисправностей в документах и количество обнаруженных предметов, сокрытых от пограничного контроля. Полученные результаты продуктивности микрогрупп выражались в процентах от продуктивности служебного коллектива в целом. Таким образом, если продуктивность микрогруппы превышала 30% от продуктивности всего коллектива, мы считали ее деятельность успешной.

Анализ различий в продуктивности микрогрупп (N=24) с использованием критерия

¹ Микрогруппы выбирались с тем учетом, чтобы обеспечить равное представительство всех типов неформальных лидеров.

φ^* – углового преобразования Фишера, показал, что микрогруппы с положительными лидерами в целом успешнее осуществляют служебную деятельность, нежели микрогруппы отрицательной направленности ($\varphi_{эм}^* = 2,565$, что соответствует уровню значимости $p < 0,01$). При этом на долю положительных микрогрупп приходится от 40% до 60% общей продуктивности коллектива, в то время как отрицательные микрогруппы дают лишь 15-30% общей результативности подразделения.

В процессе обследования подразделений пограничного контроля было установлено, что каждый служебный коллектив имеет от 4 до 7 неформальных лидеров различных типов. В связи с этим появилась возможность определения зависимости эффективности совместной деятельности от структуры неформального лидерства в коллективе. В целях определения различий в структуре неформального лидерства для эффективных и неэффективных коллективов мы применяли таблицы сопряженности и критерий независимости χ^2 Пирсона [2, с. 125-128]. На основе полученных результатов нам удалось сформулировать содержательный вывод: для эффективных коллективов характерно наличие неформальных лидеров коллективного уровня, в то время как в структуре лидерства неэффективных коллективов данные неформальные лидеры отсутствуют ($\chi^2 = 17,967$ при уровне значимости $p < 0,001$).

Опираясь на анализ распределения частот в таблицах сопряженности, а также исходя из результатов социометрического обследования коллективов, можно сделать вывод, что оптимальное соотношение лидеров коллективного уровня для эффективных

коллективов будет выглядеть следующим образом: организационный (смешанный) лидер + эмоциональный лидер. В свою очередь, оптимальное соотношение неформальных лидеров микрогруппового уровня будет следующим: 1-2 организационных лидера + эмоциональный положительный лидер.

Выводы:

1) неформальные лидеры путем воздействия на мнения, оценки и поведение военнослужащих оказывают влияние на эффективность совместной деятельности служебного коллектива;

2) обнаружены различия в степени влияния разных типов лидеров на межличностные отношения в коллективе (социально-психологический критерий эффективности): микрогрупповые лидеры в большей степени воздействуют на своих последователей, нежели лидеры коллективного уровня;

3) экспериментально установлена взаимосвязь между показателями неформального лидерства (направленность неформальных лидеров, структура лидерства) и эффективностью совместной деятельности коллектива.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бендас Т.В. Психология лидерства (гендерный и этнический аспекты): автореф. дис. ... докт. психол. наук. – СПб., 2002. – 27 с.
2. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных. – СПб., 2008. – 397 с.
3. Охотников Ю.М. Психологические факторы формирования группового лидерства среди военнослужащих, проходящих военную службу по призыву: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2004. – 22 с.