

vectors of the organizational dynamics, functioning and development of the social system of the provision of road safety. In Ukraine, political and legal subsystem of the society is far from perfect, that provides a high level of harmonization of interests of different social groups. A number of its features are the precondition of destructive motivation because it has a negative impact on traffic safety organization, inhibits its development, and increases the level of conflict relations between police and drivers.

The second group of preconditions of destructive motivation at the level of the environment refers to the economic sphere of the society. A type of economic system, which causes the existing principles of economic relations, is the basis of the formation of the structure of the road safety organization, the interests of the owners of transport companies, administration and drivers. Currently, the economy of the country is characterized by the outflow of capital and investment, rising inflation and slowing production. All these factors complicate the existence of the motor sector (roads, repair infrastructure, automotive industry), do not allow managers to create a favorable environment for interaction with drivers, a full account of their interests and needs. Thus, it generates destructive motivation. Backgrounds of destructive motivation are present in the social sphere of the society. The key instrument for regulating the driver's behavior and motivation within social sphere is social groups and their existing social norms – spontaneously formed or consciously established rules of conduct. Certain characteristics of social norms are the basis of preconditions of destructive motivation in the social interaction subsystem. Negative characteristics of the different spheres of social life give rise to acute forms of conflict of interests and have a specific manifestation in the field of road safety.

Key words: destructive motivation, environment, sociological factors, psychological factors.

Стаття надійшла 28 квітня 2016 р.

УДК 159.9:316.35

О. С. Колосович

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ МОЛОДОГО ОФІЦЕРА З НЕФОРМАЛЬНИМ ЛІДЕРОМ ВІЙСЬКОВОГО ПІДРОЗДІЛУ

Досліджено питання впливу психологічних факторів на взаємодію молодого командира (офіцера) з неформальними лідерами підпорядкованого підрозділу. Вперше комплексно застосовано методи дослідження особистісних якостей, лідерського статусу та організаційно-психологічних особливостей військових підрозділів з метою визначення їх впливу на особливості взаємодії між начальниками і підлеглими. За допомогою факторного аналізу отриманих результатів виокремлено 10 типів членів колективу у військово-професійному середовищі.

Ключові слова: формальне і неформальне лідерство, особистісні лідерські якості, організаційна культура, взаємодія.

Постановка проблеми. Сучасний стан професійної діяльності командирів силових відомств України значно відрізняється від того, яким був двадцять років тому. Продовження переходу Збройних сил, Державної прикордонної служби, внутрішніх військ та інших силових структур України до військової служби за контрактом зумовлює утворення більш стійких військових підрозділів. Їх сталість полягає в тому, що рядовий і сержантський склад може перебувати в певному підрозділі і на певній посаді тривалий час. Особливо це стосується службовців сержантського складу, які можуть п'ять і більше років виконувати обов'язки на окремо взятій посаді. Зазвичай це особи, що володіють певним соціально-психологічним статусом у колективі (лідери). Та окрім них, лідери можуть бути і серед рядового складу. Представники такого неформального лідерства мають уже набутий досвід, більшість із них є старшого віку.

Водночас професійна діяльність командирів (офіцерів) вирізняється плінністю. Так, випускник вищого військового навчального закладу може перебувати на посаді надто короткий термін, і офіцеру після кожного переміщення за посадами потрібно «завойовувати» авторитет серед підлеглих. І добре, якщо офіцер уже набув певного досвіду у справі залагодження таких питань. А от щодо молодих офіцерів ця проблема є доволі актуальною. Крім того, начальники не мають можливості постійно контролювати діяльність молодих офіцерів і тому вимагають від них майже відразу після заняття посади повноцінного виконання службових обов'язків.

Досвід засвідчує, що не рівень професійної підготовки, а саме здатність налагодити взаємодію з підлеглими сприяє вирішенню цієї проблеми. Отож дослідження психологічних особливостей формування взаємодії молодих командирів із неформальними лідерами підпорядкованого підрозділу може стати одним із напрямів психологічної підготовки, який уможливитиме прискорення адаптації молодих командирів, підвищення ефективності їх управлінської діяльності з самого початку служби. З огляду на це обрана тема є актуальною не тільки в теоретичному, а й у практичному аспекті.

Стан дослідження. Аналіз досліджень взаємодії проводили безліч учених, які охоплювали філософські (В. С. Біблер, М. О. Бердяєв, В. В. Давидов, В. А. Штофф), культурологічні (І. Е. Відт, Н. Б. Крилова, М. М. Князева, В. М. Розина), соціальні (А. В. Мудрик, В. Д. Семенова, Е. В. Шалагіна, Я. Л. Коломінський, Н. Смелзер, Дж. Хоуманс), психологічні (В. В. Москаленко, Л. І. Божович, А. К. Болотова, В. К. Дьяченко, Е. І. Головаха, І. А. Зимня) і педагогічні (Ю. П. Азаров, Ш. А. Амонашвілі, Х. Й. Лейметс, В. В. Серіков, І. С. Якиманська)

аспекти. У розрізі проблеми вивчається компетентність міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців (Ю. В. Варданян, В. В. Венденський, А. Н. Дахін, В. А. Дьомін, О. А. Козирев, Р. П. Мильруд, А. В. Хуторський).

Існує також багато досліджень щодо лідерства в умовах військової діяльності. Д. Глотчкін, М. І. Дьяченко, А. Г. Караяні, М. С. Полянський, С. К. Седін, Є. П. Утлік, Н. Ф. Феденко, С. А. Єлін та інші сформували понятійно-категоріальний апарат, що дозволяє вивчати феномен лідерства, показали місце і роль цього явища в системі міжособистісної і міжгрупової взаємодії, його вплив на ефективність спільної діяльності, особливості його виникнення.

Чимало науковців обрали темою військово-психологічних досліджень діяльність офіцерів, а саме:

- виявлення умов удосконалення професійної та психологічної підготовки офіцерів, формування у них професійно важливих якостей (Н. Н. Башлуєва, Н. В. Борисенко, А. І. Гончаров, В. В. Дударев та ін.);

- організація психологічного забезпечення професійної діяльності офіцерів, підвищення їх психологічної готовності до бойових дій (А. Г. Караяні, Н. Д. Лисаков, А. Г. Маклаков та ін.);

- подолання в офіцерів негативних станів і розладів, обумовлених особливостями професійної діяльності (А. В. Носов, А. В. Сечко, А. Н. Харитонов);

- удосконалення соціально-психологічних умов, що впливають на професійну ефективність офіцерів (А. Л. Анцупов, В. В. Ковальов, А. І. Шипілов);

- виявлення психологічних особливостей різних видів професійної діяльності офіцерів та обґрунтування психологічних чинників її ефективності (І. Ф. Баширов, А. В. Білоусов, В. Н. Дружин, С. Л. Кандибович, І. В. Сиром'ятников).

Попри все це недостатньо уваги приділено комбінації зазначених напрямів, хоча останнім часом все більше вчених вказують на необхідність взаємодій у професії зі залученням взаєморозуміння, комунікації, чіткого розподілу й організації дій.

Мета статті – на основі дослідження лідерського статусу, психологічних якостей членів колективу та організаційно-психологічних властивостей підрозділу визначити особливості формування взаємодії молодого командира з неформальними лідерами підлеглого йому підрозділу.

Виклад основних положень. Дослідження проводили в підрозділах Збройних сил та внутрішніх військ МВС України. В емпіричній

частині було задіяно 7 підрозділів чисельністю понад 500 військово-службовців.

Задля досягнення мети дослідження, як методологічні засоби, що мали оптимізувати обсяг методів без втрати якості, обрано такі:

1. Параметрична соціометрія, для проведення якої було розроблено анкету. Особливістю методу в нашому випадку є визначення лідерського статусу з урахуванням його проявів у професійному середовищі. Вважаємо, що лідерський статус доцільніше вивчати шляхом визначення його компонентів. Йдеться про такі типи лідерства, як організаційне, професійне, вольове, раціональне та емоційне. Такий розподіл є важливим і ціннісним при категоризації статусу лідера саме в професійному середовищі. Емоційний і вольовий лідери – різні як за суттю, так і за способами впливу на групу індивідів, які мають свою «вагу» в колективі. Однак потрібно зважати на те, що кожному члену групи можуть бути притаманні різні типові риси лідерського статусу, а це підвищує його загальний статус у колективі. Отже, застосування розробленої анкети, котра включає 5 питань (кількісно характеризує поведінку члена групи з позиції лідера за певним типом шляхом складання вибірки іншими членами колективу), визначає ще й кількісні дані за загальним показником лідерського статусу. В результаті методика дослідження отримує 6 кількісних шкал для подальшого аналізу: організаційну, вольову, раціональну, емоційну, професійного лідерства і загального лідерського статусу [2, с. 121–136; 5]. Додатково введено 7-ий показник – формальне лідерство. В опитуванні взяло участь 548 військовослужбовців.

2. Анкета визначення особистісних якостей. Вона розроблена на основі дослідження В. С. Романова, котрий займався проблемою лідерства у військових підрозділах. При цьому він використовував метод опитування колег по службі, які давали оцінку виділених 25 особистісних якостей, що, на думку автора, загалом описують і пояснюють лідерський статус члена колективу [3]. Причиною такого підходу є потреба кількісної оптимізації методів, частково невідповідність «популярних» особистісних тестів меті дослідження, наприклад, той факт, що 16-PF і MMPI не дають повної інформації про особу і надто об'ємні.

До анкети було включено перелік якостей, а також учасників колективу, що отримали високий лідерський статус хоча б за одним типом, і всі офіцери, які прослужили на цій посаді менше 5 років. Загалом оцінювали 88 військовослужбовців. Крім цього, в анкету входило питання про те, наскільки оцінюваний військовослужбовець взаємодіє з прямим начальником, а саме найближчим офіцером підрозділу.

Дослідження за цією анкетною передбачало оцінювання, яке здійснювали по 10 товаришів по службі в кожному підрозділі. Водночас враховували процентне співвідношення за категоріями: офіцери, військовослужбовці контрактної служби та військовослужбовці строкової служби.

3. Методика діагностики організаційної культури К. Камерона і Р. Куїнна OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) – відносно новий для дослідження у військовій психології і вже відомий в організаційній психології (психології управління) метод для оцінки соціально-психологічних особливостей військових підрозділів [4]. Застосування його зумовлено необхідністю розуміння норм, стандартів, традицій, які функціонують у професійних групах. Вважаємо, що цей метод дає загальну оцінку вказаним соціально-психологічним явищам з посиланням на професійний характер дослідження, оскільки визначає в процентному співвідношенні наявність кожної організаційної культури в колективі. Її особливості демонструють лідери організації, у тому числі й неформальні.

Відповідно до вимірів за критеріями «гнучкість/індивідуальність», «стабільність/контроль» і «орієнтація на зовнішнє/внутрішнє середовище» виокремлено чотири типи організаційних культур:

- ієрархічна (організація зосереджена на внутрішніх проблемах, стабільності, керованості, контролі. Діяльність структурована і формалізована. Цілісність підтримується формальними правилами. Лідери пишаються тим, що вони хороші організатори і вміють аналізувати і передбачати ефективність рішень);

- адхократична, або партисипативна (тимчасова цільова команда, створена для виконання певного завдання. Відмінними рисами лідерів є вміння передбачати, новаторство, орієнтація на ризик. Цінність полягає у готовності відповідати на виклики часу і зовнішнього середовища, прагненні експериментування, новаторства, постійної діяльності на передньому рубежі. Характерні динамічність, творчість, заохочувальна підприємливість та індивідуальні результати праці);

- кланова, чи організаційна (зосереджена на внутрішніх проблемах, характерні гнучкість і турбота про людей. Лідер організації сприймається як батько, з необмеженими правами і відповідальністю. Цілісність підтримується традиціями. Велике значення надається розвитку людських ресурсів, згуртованості, моральному клімату);

- ринкова (орієнтована на результати, а її лідери є жорсткими керівниками всередині групи і такими ж конкурентами у зовнішньому середовищі. Основна мета колективу – прагнення перемагати).

Автори поняття «організаційна культура» вважають її такою, що виконує низку важливих функцій: нормативно-регулюючу, мотивуючу, стабілізаційну, охоронну, заміновальну, адаптивну, інноваційну [4].

Таким чином, застосування в дослідженні зазначених методів дало велику кількість інформації, що була оброблена за допомогою факторного «аналізу методом головних компонент» в програмному забезпеченні SPSS-17. Завдяки зниженню розмірності даних отримано 10 факторів.

Попереднє трактування отриманих результатів уможливило визначення типів поведінки військовослужбовців в умовах військово-професійної діяльності.

Далі вказано вміст факторів, їх інтерпретацію і назву, яка ґрунтується на власному розумінні отриманого результату:

– *фактор 1* – визначає з'єднання організаційної (0,829), ринкової (0,758), партисипативної (0,631) типів культур. При цьому від'ємне значення ієрархічної культури (-0,925) вказує на відсутність формальності у відносинах. Лідери повинні бути начальниками (0,335), організаторами (0,366), професіоналами (0,303) з вольовими якостями (0,298), у яких відсутні сором'язливість (-0,434), жадоба влади (-0,250), себелюбство (-0,632), упертість (-0,401), образливість (-0,506). Водночас цей фактор вказує на те, що взаємодія має негативний напрям (-0,386). Аналіз вмісту фактора зумовлює його найменування як «результативно-прогресуючий»;

– *фактор 2* – представляє особистісні якості, які позитивно впливають на всі типи лідерства і беруть участь у їх формуванні. Найчастіше присутніми тут є рішучість (0,476), врівноваженість (0,621), упевненість (0,545), витримка (0,571), почуття власної гідності (0,510), зібраність (0,490), принциповість (0,604), вимогливість (0,628), справедливність (0,527), працездатність (0,477), ініціативність (0,469) та чимало інших якостей із меншими показниками. Також у цьому факторі охоплено партисипативний тип корпоративної культури (0,297), що є наслідком перебування лідера в центрі групи з вищевказаними характеристиками. На жаль, сюди не ввійшов показник взаємодії, що може бути інтерпретовано як дистанціювання начальника-лідера від підлеглих. Така поведінка спричинена сором'язливістю (0,427) або низькою кмітливістю (-0,324). Це «лідер-центрований» тип члена колективу, діяльність якого спрямована, найперше, на досягнення результату через вплив керівника-зразка;

– *фактор 3* – охоплює винятково особистісні характеристики: ініціативність (0,554), рішучість (0,512), вміння організовувати роботу (0,482), справедливість (0,448), самостійність (0,440). За типом корпо-

ративної культури існує протилежність до партисипативного типу (-0,529). Щодо взаємодії чинник не має значимих показників. Цей тип можна назвати «закрито-самостійним», за якого розвиток групи відбувається всередині, без включення зовнішніх факторів. Інакше кажучи, людина «вариться у своєму котлі» й або боїться зовнішнього впливу, або він її не цікавить;

– *фактор 4* – безпосередньо пов’язаний із такими особистісними характеристиками, як вимогливість (0,401), енергійність (0,367), принциповість (0,342), упертість (0,333), витриманість (0,292), себелюбство (0,286), товарицькість (0,272), комунікабельність (0,272), із від’ємним значенням кмітливості. Тип корпоративної культури, а саме: партисипативна (0,391), ринкова (0,350), ієрархічна (-0,338) з урахуванням рівня взаємодії (0,277) – вказує на такі виявлені особливості:

– взаємодія не пов’язана з лідерством. Це можна тлумачити як домінування лідера, за якого решта або займають підпорядковану позицію, або лідер не дає їм змоги проявити ініціативу. Ймовірний також варіант поєднання зазначених варіантів;

– взаємодія передбачає наявність таких рис характеру, як здатність досягати результатів, самоконтроль, взаємопідтримка, почуття товарицькості;

– взаєморозуміння існує в таких соціально-психологічних умовах, які орієнтовані на досягнення результату, перемогу, з відхиленням від обов’язкового дотримання норм, що жорстко регулюють поведінку.

Фактор характеризує «незалежно-емпатійний» тип поведінки учасника групи. Гадаємо, демонстрація саме незалежності, яка привертає увагу оточення в умовах значних обмежень, й істотна частка емпатії створюють умови для взаємодії. Відхилення від обов’язкових норм поведінки або ситуативне їх недотримання сприяють емоційному зближенню, і це викликає бажання діяти разом;

– *фактор 5*, – як і деякі інші, основним змістовним наповненням має особистісні характеристики: розум (0,514), енергійність (0,499), товарицькість (0,471), справедливість (0,459), зібраність (0,424), працьовитість (0,412), організованість (0,433), самостійність (0,337), які необхідні формальному лідерові (0,310) для того, щоб його статус ґрунтувався на організаційному (0,281) та раціональному (0,287) лідерстві. Він, як і більшість інших факторів, не має показника взаємодії, тому «особистісно-якісний» тип члена колективу є найвдалішою назвою. І, звісно, саме це є причиною відсутності взаємодії;

– *фактор 6* – складається винятково з особистісних якостей: самостійності (0,376), почуття власної гідності (0,291), якому не при-

таманна сором'язливість (-0,264), що не викликає симпатію (-0,364). Це тип члена колективу, якого доцільно найменувати «егоїстично-центрованим»;

– *фактор 7* – охоплює всі типи лідерства: організаційне (0,571), професійне (0,508), емоційне (0,377), раціональне (0,595), вольове (0,556) і загальний лідерський статус (0,667), які базуються на впертості (0,256), що знижує симпатію (-0,298). Такий тип члена колективу можна назвати «упертим ватажком»;

– *8 фактор* – також відображає лідерський статус і базується на ньому, а саме: організаційний (0,389), професійний (0,360), емоційний (0,318), вольовий (0,379) і, відповідно, загальний лідерський статус (0,411). Зазначений статус тримається на комунікабельності (0,317), навіюванні симпатії (0,290), низькій потребі у владі (-0,315) і нестриманості (-0,274). Це також лідер, але його інструменти мають дещо інший характер; його назва – «комунікативно-атракційний»;

– *9 фактор* – характеризується тим, що є протилежним взаємодії (-0,394), і це пояснюється його особистими якостями, такими як невірноваженість, принциповість, упертість, себелюбство, потреба у владі. У поєднанні з кмітливістю це відштовхує найближче оточення. Потрібно також зазначити відсутність будь-якого лідерського статусу. Такий тип члена групи є «емоційно-впертим»;

– *10 фактор* – протилежний емоційному лідерству (-0,500) і уразливості (-0,268). Але впевненість (0,269) і висока комунікативність (0,509) зумовлюють особливість цього фактора. Цей тип члена колективу доцільно назвати «комунікативно-контрольованим».

Висновки. Отже, завдяки проведеному дослідженню, метою якого було визначити особливості формування взаємодії молодого командира (офіцера) з неформальними лідерами підлеглого йому підрозділу, вдалося встановити таке:

1) взаємодія у військово-професійному середовищі між командирами і їхніми підлеглими, котрі мають лідерський статус, є явищем доволі рідкісним. Цьому сприяють ознаки харизматичного лідера (незалежність, себелюбство, упертість, товаришність, комунікабельність, простота мислення) і протистоять якісні індивідуальні особливості, які відображають сучасне поняття лідера в професійному середовищі;

2) проведений факторний аналіз уможливив виокремлення 10 типів членів колективу у військово-професійному середовищі. Визначено, що є такі, які можуть функціонувати незалежно від наявності лідера і його типу, а також соціально-психологічних властивостей колективу (норм, традицій, особливостей управління тощо). Типологію доцільно об'єднати за такими категоріями:

- формальне лідерство, що охоплює типи «результативно-прогресуючий», «лідер-центрований», «упертий ватажок»;
- особистісне лідерство, а саме: «закрито-самостійне», «особистісно-якісне», «комунікативно-атракційне», «емоційно-вперте»;
- член групи з низьким статусом, що включає такі типи, як «незалежно-емпатійний», «егоїстично-центрований», «комунікативно-контрольований».

Зазначена типологія збігається зі загальноприйнятим розумінням структури групи з уточненням особливостей в умовах військово-професійного середовища;

3) сучасний стан стандартів управління військовими підрозділами не сприяє, а багато в чому протистоїть формуванню взаємодії між начальниками і підлеглими. Взаємодія ж командирів із неформальними лідерами перебуває у ще гіршому стані. Домінування принципу єдиноначальності в його сучасному сенсі фактично виключає можливість установаження взаємодії між начальниками і підлеглими.

1. Козолуп С. А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: автореф. дисс. на соискание ученой степ. канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Сергей Александрович Козолуп. – М., 2009. – 20 с.

2. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера: в 2 ч. / под ред. Б. П. Бархаева. – М.: Военный университет, 1998. – 516 с.

3. Романов В. С. Проблема лидерства в воинских коллективах / В. С. Романов // Студенческий научный форум: IV Международная студенческая электронная научная конференция (15 февраля – 31 марта 2012 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2078>

4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. 4 под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

5. Рудь О. Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера. Нові технології / О. Л. Рудь, Ю. Л. Рудь // Науковий вісник КУЕІТУ. – 2009. – № 1 (23). – С. 204–209.

Колосович О. С. Психологические аспекты взаимодействия молодого офицера с неформальным лидером воинского подразделения

Исследовано вопросы влияния психологических факторов на взаимодействие молодого командира (офицера) с неформальными лидерами подчиненного подразделения.

Впервые комплексно применено методы исследования личностных качеств, лидерского статуса и организационно-психологических особенностей

воинских подразделений с целью определения их влияния на особенности взаимодействия между начальниками и подчиненными. При помощи факторного анализа полученных результатов выделено десять типов членов коллектива в военно-профессиональной среде.

Ключевые слова: формальное лидерство, неформальное лидерство, личностные лидерские качества, организационная культура, взаимодействие.

Kolosovich A. S. Psychological aspects of the interaction of young officers from the informal leader

In this paper the questions of the influence of psychological factors on the interaction of a young commander (officer) from opinion leaders subordinate units. For the first time comprehensively applied research methods of personal qualities, leadership status, organizational and psychological characteristics of military units in order to determine their influence on the features of the interaction between superiors and subordinates.

Factor analysis of the results gave ten types of team members in the military and professional environment.

The current state of professional security forces commanders Ukraine is very different from what it was twenty years ago. Continued transition of the Armed Forces, State Border Service, Interior Troops and other power structures of Ukraine for military service under contract causes the formation of a stable military units. Their sustainability is that the rank and file and sergeants may be located in a section and at a certain position for a long time. This is especially true sergeants who are five or more years to serve on separate positions. This is usually a person with certain socio – psychological status in the team (leaders). In addition, leaders may be among the ranks.

This category is to include informal leadership. They already have some experience, most seniors. And along with this, the professional activities of commanders (officers) is determined by turnover. Yes, a graduate of higher military educational institution can be as a very short time and after every officer positions by moving to «conquer» authority among subordinates. And well, if the officer has already gained some experience in solving this issue. But relatively young officers – the problem is particularly acute. In addition, the heads are unable to constantly monitor the activities of young officers and thus require them for almost immediately after taking office full duty.

Experience shows that the level of training, namely the ability to establish interaction with subordinates to help resolve this problem. Therefore, the study of psychological characteristics of forming interaction with younger commanders informal leaders slave unit may be one of the areas of psychological training, which will contribute to accelerating the adaptation of young officers, the efficiency of administrative activity from the start of service. So the theme is relevant not only in theory but also in practice.

Key words: formal leadership, informal leadership, personal leadership, organizational culture, interaction.

Стаття надійшла 15 квітня 2016 р.