

УДК 316.648:316.35

DOI 10.17150/2225-7845.2017.9(2).42-52

ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ВОЕНСКОГО КОЛЛЕКТИВА НА СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Н. С. Фонталова

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

Дата поступления
20 ноября 2017 г.

Дата принятия к печати
11 декабря 2017 г.

Дата онлайн-размещения
27 декабря 2017 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Коллектив,
неформальная структура,
удовлетворенность трудом,
Вооруженные силы,
социометрия, профессия

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена изучению неформальной структуры воинского коллектива и особенностей удовлетворенности трудом, социально-психологический статус.

Методологической основой данной работы явились теоретические положения об удовлетворенности трудом и неформальной структуре коллектива сформулированные в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как: А. А. Бодалев, А. Г. Здравомыслов, А. Д. Карнышев, Я. Л. Коломинский, Я. Л. Морено, В. Н. Рожин, В. А. Ядов, и др.

Неформальная структура коллектива представляет собой систему межличностных взаимоотношений в которых каждый сотрудник имеет определенный социально-психологический статус. В основном, в научной литературе выделяют следующие статусы: звезды, предпочитаемые, принимаемые, отвергаемые и изолированные.

В статье представлено исследование, посвященное изучению влияния неформальной структуры воинского коллектива на степень удовлетворенности трудом. Для этого исследователями использовались методики, направленные на выявление и диагностику удовлетворенности трудом, а также неформальных структур коллектива. В диагностике принимали участие 100 человек, сотрудники войсковой части 48409 г. Иркутска.

Полученные результаты говорят о том, что большинство женщин удовлетворены работой, а большинство мужчин — частично удовлетворены, наибольшую удовлетворенность от работы испытывают более зрелые военнослужащие, с трудовым стажем до 10 лет, наибольшую удовлетворенность трудом отмечают сотрудники, у которых нет друзей-коллег; высокий уровень удовлетворенности чаще отмечают испытуемые со статусами «звезды» и «предпочитаемые».

Анализ результатов исследования показал, что такие факторы, как пол, возраст, стаж работы, уровень зарплаты и мотив выбора профессии не влияют на удовлетворенность трудом в воинском коллективе.

Данная статья будет интересна специалистам в области военной психологии, социальной психологии, психологии управления.

THE INFLUENCE OF THE INFORMAL MILITARY TEAM STRUCTURE ON THE JOB SATISFACTION LEVEL

Natalia S. Fontalova

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

ARTICLE INFO

Received
November 20, 2017

Accepted
December 11, 2017

Available online
December 27, 2017

ABSTRACT

The article is devoted to the study of the informal structure of the military collective and the characteristics of job satisfaction and socio-psychological status. The methodological basis of this work includes theoretical statements about job satisfaction and informal structure of the team formulated in the works of Russian and foreign scientists: A. Bodalyov, Zdravomyslov A. G., A. D. Karnyshev, Y. L. Kolominsky, J. L. Moreno, V. N. Rozhin, V. A. Yadov, etc.

The informal structure of the team is a system of interpersonal relations in which each employee has a certain socio-psychological status. Basically, in the scientific literature there are following statuses: stars, preferred, accepted, rejected and isolated.

The article presents a study on the influence of the informal structure of the military collective on the degree of job satisfaction. To do this, researchers used tech-

KEYWORDS

Collective, informal structure, job satisfaction, Armed Forces, sociometry, profession

niques to identify and diagnose job satisfaction and informal structures of the team. The diagnosis was attended by 100 people, the staff of the military unit 48409 Irkutsk.

The results show that the majority of women are satisfied with their job, and most of the men partially satisfied. The greatest job satisfaction is typical to soldiers with seniority up to 10 years as well as employees that have no friends-colleagues. Besides it, high level of satisfaction is typical to the subjects with the status «stars» and «preferred».

The analysis of the results showed that factors such as gender, age, length of service, salary level, and the motive of profession choice does not affect job satisfaction in a military collective.

This article will be of interest to specialists in the field of military psychology, social psychology, psychology of management.

В современных нестабильных политических и экономических условиях развития общества и нашего государства в целом, Вооруженные Силы Российской Федерации проходят затянувшийся и болезненный этап модернизации и реформирования. Цель данного процесса — привести армию в соответствие с новыми социально-политическими, социально-экономическими, социально-психологическими и социокультурными реалиями России. При этом, важное значение приобретает проблема удовлетворенности трудом в воинских коллективах, достижения социально-психологической гармонии во взаимодействии различных групп военнослужащих [1–8].

Коллектив является средой непосредственного общения, в которой формируются многие стороны личности. Такие факторы стимулирования и удовлетворенности трудом как материальное и социальное обеспечение военнослужащих в современных нестабильных условиях уже не являются ведущими. Для военнослужащих особую роль играет удовлетворенность собственным неформальным статусом в коллективе. Зачастую это настолько сильно влияет на настроение, трудоспособность, желание продолжать работу на этом месте, что при определенных негативных обстоятельствах человек может принять решение об увольнении. В связи с этим, встает необходимость социально-психологического анализа неформальной структуры воинского коллектива как одного из мощных факторов удовлетворенности личности трудом [9–13].

Целью проведенного нами исследования являлось изучить влияние неформальной структуры воинского коллектива на степень удовлетворенности трудом его сотрудников.

В исследовании принимали участие 100 человек, сотрудники войсковой части 48409

г. Иркутска. В выборку вошли следующие воинские коллективы: управление полка, дивизионное обеспечение боевого управления, 1-й, 2-й и 3-й ракетные дивизионы. Из общего числа испытуемых — 60 мужчин и 40 женщин, уровень дохода испытуемых от 35 до 100 тысяч рублей.

В качестве методик исследования использовались: анкетирование [14–16], «Социометрия» Дж. Морено [17]; тест — опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов [13]. А также методы математической обработки результатов диагностики: коэффициент линейной корреляции и Т-критерий Стьюдента [18].

Анализ результатов исследования начнем с обзора анкетных данных испытуемых.

Полученные данные говорят о том, что большинство воинского коллектива составляют мужчины (60%). Женщин в коллективе 40%. Это объясняется спецификой службы, большинство воинских должностей предназначены для мужчин и требуют от сотрудников силы, мужества, выносливости и т. п.

В возрастные границы от 25 до 35 лет попадают 45% испытуемых, возраст 55% участников исследования составляет от 36 до 46 лет.

В результате опроса выявлено, что у большинства наших испытуемых (46%) уровень зарплаты находится в пределах от 55 до 70 тысяч рублей.

25% опрошенных получают зарплату в пределах от 75 до 90 тысяч рублей.

У 29% испытуемых доход составляет 35–50 тысяч рублей. Уровень заработной платы у воинского коллектива, значительно выше, чем у других гос. служащих.

Это связано с тем, что военная деятельность отличается сложностью, напряженностью, повышенной стрессовостью и т. п.



Рис. 1. Распределение испытуемых в зависимости от социометрического статуса, в %

Данные анкеты показывают, что небольшой стаж службы — до 10 лет имеют 17% военных. От 10 до 20 лет на службе находятся большинство испытуемых — 42%.

Большой стаж, свыше 20 лет военной службы у 41% опрошенных.

Полученные данные свидетельствуют о том, что 36% военных сделали самостоятельный выбор профессии, чаще всего это те, кто с детства мечтал о службе в армии. Продолжателями военной династии являются 41% опрошенных, а вот выбор военной службы по расчету осуществили 23% военнослужащих.

Таким образом, большинство испытуемых относятся к продолжателям военных династий. Такие сотрудники как правило, с детства знакомы с трудностями, лишениями и другими особенностями воинской службы. Они легко умеют справляться с непростыми рабочими ситуациями, с тяжелыми буднями военнослужащих, кроме того, династийники всегда имеют поддержку в лице родственников, «по стопам» которых они выбрали профессию.

Сложнее всего военная служба дается тем, кто выбрал ее не по призванию, а из расчета, т. е. исходил из того, что получит квартиру, будет всегда находиться на довольствии, будет иметь различные льготы, бесплатный проезд, раннюю пенсию и т. п. Такие люди не готовы к трудностям военной службы и тяжело их переносят. Однако уверенность в

том, что они получают большую зарплату или квартиру или еще что-то, может являться сильным мотивирующим фактором, мобилизирующим все силы на преодоление различных препятствий и неприятностей военной службы.

Рассмотрим особенности межличностных взаимоотношений военнослужащих.

Ответы испытуемых на вопрос «Есть ли у Вас друзья на работе?», говорят о том, что у большинства испытуемых (48%) в коллективе есть друзья, с которыми сложились дружеские отношения не только на работе, но и в повседневной жизни.

Дружеские взаимоотношения только на работе сложились у 44%, эти испытуемые в повседневной жизни с коллегами-друзьями не встречаются, не ходят друг к другу в гости, их семьи не знакомы.

Вообще нет друзей-коллег только у 8% опрошенных. У представителей данной группы на работе только деловые взаимоотношения.

Далее рассмотрим распределение социометрических статусов у всего числа испытуемых, рисунок 1.

Данные, полученные с помощью социометрического опроса, показывают, что лидеров или т. н. звезд в коллективе 13%. Это личности, способные повести за собой остальных, с них берут пример, к ним прислушиваются, они пользуются всеобщим уважением.

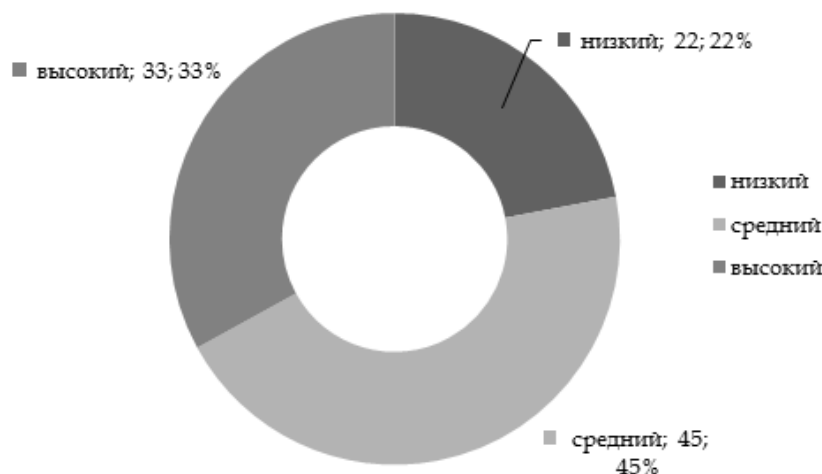


Рис. 2. Уровни удовлетворенности сотрудников трудом, в %

41% опрошенных относятся к категории предпочитаемых, это сотрудники, близкие по статусу к лидерам, выделяющиеся какими-то своими качествами и способностями, но все-таки находящиеся по сравнению с лидерами на вторых позициях.

Принятых среди испытуемых — 37%. Это как правило, ничем не выделяющиеся сотрудники, не занимающие преимущественных позиций, но в то же время просто хорошие люди, имеющие благоприятные взаимоотношения с другими членами коллектива.

9% испытуемых отнесены к категории изолированных. Это замкнувшиеся в себе и своих увлечениях сотрудники, малообщительные, ничем не выделяющиеся, и не пользующихся особым расположением коллектива.

Отвергаемых сотрудников в изучаемом коллективе нет.

Таким образом, результаты социометрического исследования показывают, что социально-психологический климат в воинском коллективе довольно благоприятный, т. к. большинство сотрудников являются предпочитаемыми и принятыми.

Далее рассмотрим общий уровень удовлетворенности трудом испытуемых, рисунок 2.

Данные, полученные с помощью методики «Интегральная удовлетворенность трудом», показывают, что большинство сотрудников воинского коллектива (45%) имеют

средний уровень удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что испытуемых не все удовлетворяет в профессиональной деятельности.

Полностью удовлетворены трудом 33% испытуемых. Их устраивают большинство факторов удовлетворенности: зарплата, взаимоотношения и т. п.

Не удовлетворены трудом 22% испытуемых, такие сотрудники в своей трудовой деятельности видят больше негативных моментов, чем позитивных.

Рассмотрим, общий анализ параметров удовлетворенности трудом, рисунок 3.

На рисунке видно, что наиболее удовлетворяющими профессиональными факторами в исследуемом коллективе являются:

зарплата — 64%; условия труда — 59%; профессиональная ответственность — 54%.

Удовлетворены взаимоотношениями с руководством только 44% сотрудников, а взаимоотношениями с коллегами — 37% опрошенных.

Собственными профессиональными достижениями удовлетворены 32% военнослужащих.

Интерес к работе испытывают 44% испытуемых.

Таким образом, менее всего сотрудников военного коллектива устраивают собственные достижения, вероятно, это связано со



Рис. 3. Анализ параметров удовлетворенности трудом испытуемых, в %

стремлением продвинуться по службе, получить очередное звание.

Далее рассмотрим сравнительный анализ удовлетворенности трудом испытуемых в зависимости от социально-психологических характеристик.

Зависимость удовлетворенности от половой принадлежности показана на рисунке 4.

Сравнительный анализ удовлетворенности трудом у мужчин и женщин показывает, что низкий уровень удовлетворенности трудом ощущают 16,7% мужчин и 27,5% женщин.

У 61,7% мужчин и 28,3% женщин уровень удовлетворенности – средний.

Высокий уровень удовлетворенности трудом отмечают 21,6% мужчин и 44,2% женщин.

Таким образом, большинство женщин удовлетворены работой, а большинство мужчин – частично удовлетворены. Такие результаты можно объяснить тем, что для женщины, военная служба имеет больше преимуществ, чем для мужчин. Во-первых – это работа в коллективе, где большинство мужчин, что обеспечивает внимание с их

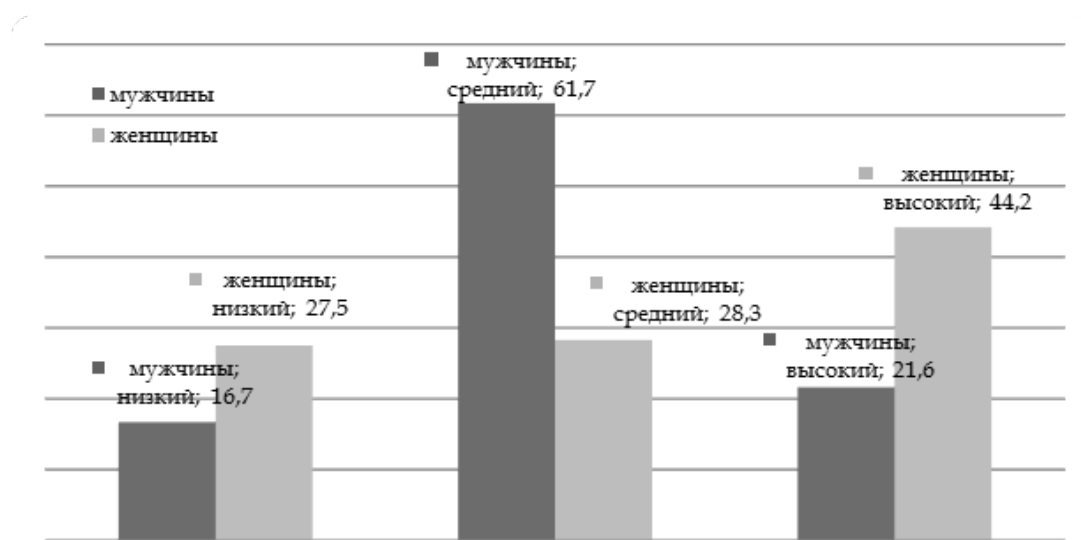


Рис. 4. Сравнительный анализ удовлетворенности трудом у мужчин и женщин, в %

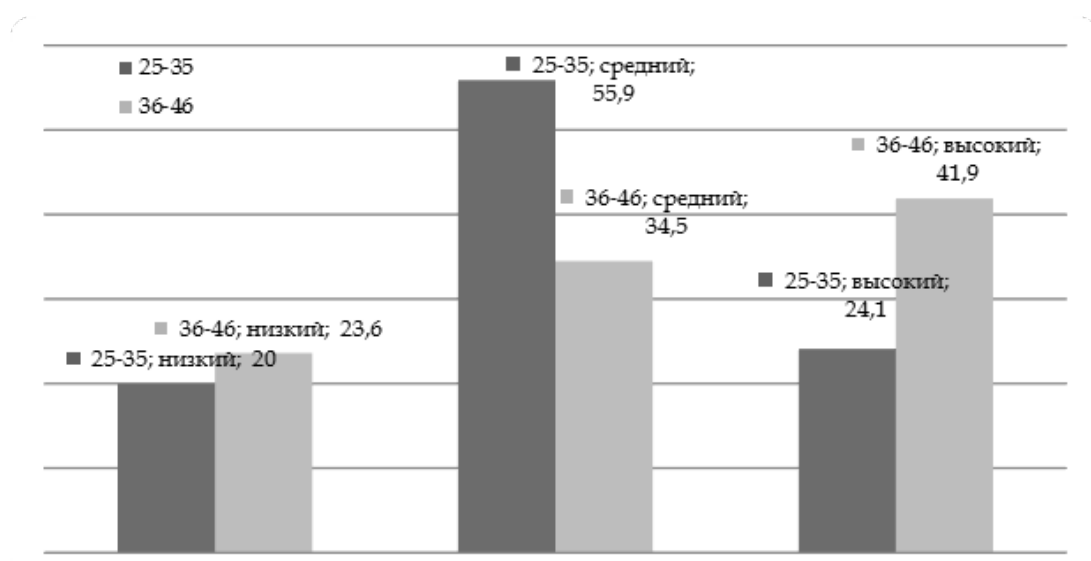


Рис. 5. Удовлетворенность трудом у сотрудников разных возрастных групп, в %

стороны, во-вторых — уровень зарплаты на порядок выше, чем на других государственных службах и предприятиях, в-третьих — военная служба в какой-то мере приравнивает статусы мужчин и женщин, что способствует поддержанию высокой самооценки у последних. И это далеко не все преимущества, которые дает женщине военная служба.

Рассмотрим удовлетворенность работой у сотрудников разных возрастных групп, рисунок 5.

Как показывают полученные данные, большинство военнослужащих (55,9%) в возрасте от 25 до 35 лет не вполне удовлетворены своей работой.

20% испытуемых этой возрастной группы отмечают низкую удовлетворенность трудом, а высокий уровень — у 24,1% испытуемых в возрасте от 25 до 35 лет.

Более зрелая возрастная группа в большинстве своем (41,9%) удовлетворена работой. Средний уровень удовлетворенности испытывают 34% военнослужащих этой группы, а низкий — 23,6%.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что наибольшую удовлетворенность от работы испытывают более зрелые военнослужащие. Это может быть связано с достижением определенных успехов, например высокого звания, или с опытом, позволяющим легче справляться с трудностями военной деятельности. Представители же более

молодого поколения еще не достигли того, к чему стремились, еще не научились преодолевать тяготы службы.

Удовлетворенность трудом у испытуемых с различным уровнем дохода представлена на рисунке 6.

Рисунок показывает, большинство испытуемых — 44,9%, имеющих самый низкий уровень дохода среди военнослужащих, не вполне удовлетворены работой. В числе данной группы испытуемых 37,9% сотрудников не удовлетворены работой и только 17,2% — полностью удовлетворены.

Военнослужащие с относительно средним уровнем зарплаты, в пределах от 55 до 70 тысяч рублей, в большинстве случаев не вполне удовлетворены работой. 30,7% из них отмечают низкую удовлетворенность, а 12,8% — высокую удовлетворенность трудом.

В числе высокооплачиваемых испытуемых чаще встречаются удовлетворенные трудом сотрудники — 68%. Не вполне удовлетворены — 32% из них. Примечательно, что в этой группе не оказалось испытуемых, полностью неудовлетворенных трудом.

Таким образом, низкая удовлетворенность трудом преобладает у испытуемых с уровнем зарплаты от 35 до 50 тысяч рублей, а высокая — у испытуемых с доходом от 75 до 90 тысяч рублей. Это вполне объяснимо, т. к. материальное стимулирование часто является одним из важнейших факторов удовлетворенности работой.

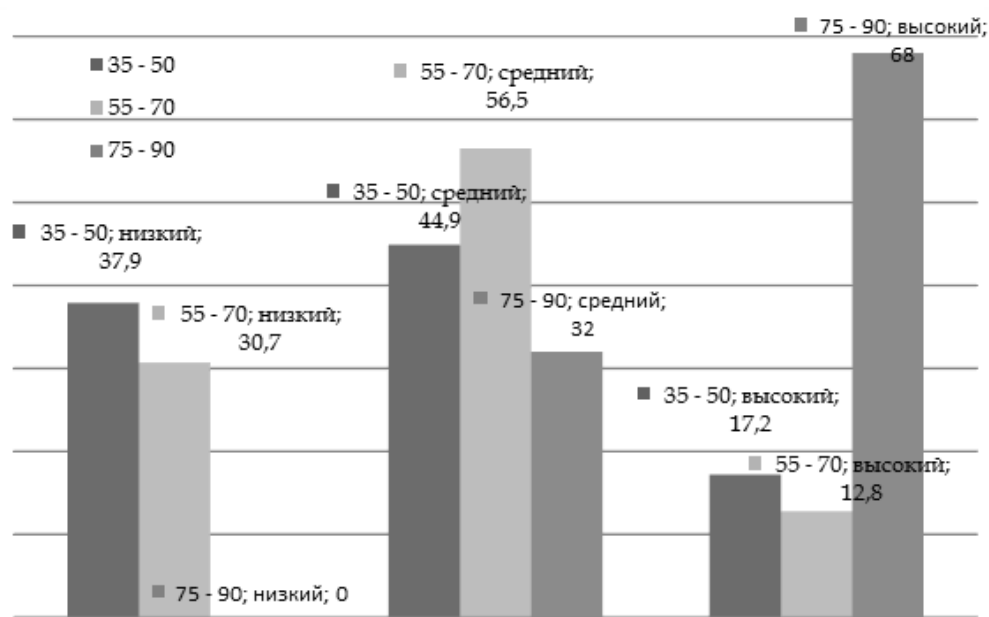


Рис. 6. Удовлетворенность трудом у испытуемых с различным уровнем дохода, в %.

Рассмотрим удовлетворенность трудом у испытуемых с различным трудовым стажем.

Полученные данные показывают, что низкий уровень удовлетворенности трудом отмечают 17,6% сотрудников с небольшим трудовым стажем — до 10 лет, 28,6% военнослужащих с трудовым стажем от 10 до 20 лет и 21,9% испытуемых, служащих свыше 20 лет.

Не вполне удовлетворены трудом 47,1% испытуемых с трудовым стажем до 10 лет, 42,8% сотрудников, отработавших от 10 до 20 лет на военной службе и 43,9% военнослужащих, трудовой стаж которых больше 20 лет.

Удовлетворены трудом 35,3% военнослужащих с небольшим трудовым стажем, 28,6% сотрудников, отслуживших от 10 до 20 лет и 34,2% испытуемых, имеющих длительный стаж службы.

Рассмотрим удовлетворенность трудом у военнослужащих с различными мотивами выбора профессии.

Как показывают полученные данные, военнослужащие, выбравшие профессию самостоятельно, исходя из своих потребностей и мечтаний, в большинстве своем не вполне удовлетворены трудом (44,4%). Низкий уровень удовлетворенности трудом обнаружен у 19,5% испытуемых данной группы, а высокий — у 36,1% сотрудников.

Высокий уровень удовлетворенности работой отмечается у 34,2% сотрудников, принадлежащих к военным династиям. Боль-

шинство испытуемых данной группы не вполне удовлетворены работой (39%), а низкую удовлетворенность испытывают 26,8% династийников.

Из числа сотрудников, выбравших военную профессию по расчету, 21,7% не удовлетворены работой, 47,8% — не вполне удовлетворены и 30,5% — отмечают высокую удовлетворенность трудом.

Таким образом, большинство сотрудников, независимо от мотивов выбора профессии отмечают средний уровень удовлетворенности трудом.

Далее рассмотрим удовлетворенность трудом у сотрудников с различными личностными взаимоотношениями в коллективе.

Полученные данные говорят о том, что низкий уровень удовлетворенности отмечается у 37,5% военнослужащих, имеющих друзей-коллег, с которыми они дружат и в повседневной жизни. Так же данный уровень обнаружен у 18,2% сотрудников, имеющих друзей-коллег, но в повседневной жизни не встречающихся с ними и у 12,5% испытуемых, не имеющих дружеских связей в коллективе.

У большинства испытуемых каждой группы обнаружен средний уровень удовлетворенности трудом.

Высокую удовлетворенность работой отмечают 37,5% военнослужащих, не имеющих друзей-коллег, 31,8% сотрудников, имеющих дружеские отношения в коллективе, не за-

трагивающие повседневную жизнь и 20,8% испытуемых, дружеские отношения которых на работе, имеют продолжение и в повседневной жизни.

Таким образом, наибольшую удовлетворенность трудом отмечают сотрудники, у которых нет друзей-коллег. Такая ситуация может быть связана с тем, что люди, которые имеют коллег-друзей в повседневной жизни, более подвержены эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации (доказано психологами), т. к. во время отдыха с друзьями-коллегами им трудно уйти от обсуждения рабочих тем и моментов, получается, что даже во время праздников и выходных они постоянно думают о различных рабочих ситуациях. Военнослужащие, у которых нет друзей-коллег, более полноценно отдыхают в свободное от работы время.

Далее рассмотрим удовлетворенность трудом у военнослужащих с разным социометрическим статусом.

Полученные данные показывают, что 61,5% испытуемых со статусом «звезды» отмечают высокую удовлетворенность трудом, средний уровень удовлетворенности наблюдается у 38,5% испытуемых данного социометрического статуса.

У 51,3% испытуемых со статусом «предпочитаемые» наблюдается высокая удовлетворенность трудом. Средний уровень удовлетворенности отмечается у 43,9% испытуемых данной группы. 4,8% предпочитаемых отмечают низкую удовлетворенность трудом.

54% испытуемых со статусом «принятые» не вполне удовлетворены трудом, у них наблюдается средний уровень удовлетворенности. 46% испытуемых данной группы отмечают низкую удовлетворенность работой. Высокий уровень удовлетворенности в данной группе не наблюдается.

Большинство испытуемых, со статусом «изолированные» (66,6%) не удовлетворены трудовой деятельностью. 33,4% военнослужащих таким статусом отмечают среднюю удовлетворенность трудом.

Таким образом, наибольшая удовлетворенность трудом свойственна испытуемым со статусами «звезды» и «предпочитаемые».

Методы математической статистики результатов не подтвердила наличие связи между удовлетворенностью трудом и таким характеристикам, как пол, возраст, стаж работы, уровень зарплаты и мотив выбора профессии.

Наиболее значимые различия получены между удовлетворенностью трудом у испытуемых со следующими социометрическими статусами: «звезды» и «принятые» — $t = 2,85$; «звезды» и «изолированные» — $t = 3,45$; «предпочитаемые» и «принятые» $t = 2,67$; «предпочитаемые» и «изолированные» $t = 3,24$; «принятые» и «изолированные» $t = 2,83$.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что удовлетворенность выше у военнослужащих, с высокими социометрическими статусами.

Различия так же обнаружены между группой испытуемых, у которых есть друзья-коллеги, дружеские взаимоотношения с которыми поддерживаются и в повседневной жизни, и военнослужащими, дружеские отношения на работе у которых не развиваются вне трудовой деятельности ($t = -2,92$).

То есть, больше удовлетворены работой сотрудники, не имеющие друзей-коллег в повседневной жизни.

Для выявления взаимосвязи удовлетворенности трудом с социально-психологическими характеристиками, был проведен корреляционный анализ, результаты которого представлены в таблице 1.

Таким образом, данные корреляционного анализа подтверждают наличие связи между:

- высоким уровнем удовлетворенности и такими социометрическими статусами, как «звезды» ($r = 0,36$) и «предпочитаемые» ($r = 0,26$);

- средним уровнем удовлетворенности трудом и статусом «принятые» ($r = 0,32$);

- низким уровнем удовлетворенности и статусом «изолированные» ($r = 0,34$).

Следовательно, чем выше социометрический статус сотрудника в коллективе, тем выше его удовлетворенность трудом.

Общий анализ результатов исследования показал:

Большинство воинского коллектива составляют: мужчины; сотрудники в возрасте от 36 до 46 лет; испытуемые с уровнем зарплаты от 50 до 75 тысяч рублей и с трудовым стажем от 10 до 20 лет. Большинство сотрудников являются продолжателями военных династий и имеют друзей-коллег, дружеские отношения с которыми не распространяются на повседневную жизнь.

При изучении неформальной структуры коллектива, выяснилось, что большую часть коллектива составляют «предпочитаемые».

Таблица 1
Анализ связи удовлетворенности трудом и социометрического статуса сотрудников с помощью коэффициента корреляции Пирсона

Уровни удовлетворенности	Социометрические статусы			
	звезды	предпочитаемые	принятые	изолированные
низкий				0,34
средний			0,32	
высокий	0,36	0,26		

Прим. $p = 0,01$.

«Отвергаемых» сотрудников в изучаемом коллективе нет.

Изучение удовлетворенности трудом показало, что средний уровень наблюдается у большинства военнослужащих, при этом, наиболее удовлетворяющим параметром является уровень заработной платы.

Сравнительный анализ исследования удовлетворенности трудом у сотрудников с различными социально-психологическими характеристиками показал:

– большинство женщин удовлетворены работой, а большинство мужчин – частично удовлетворены;

– наибольшую удовлетворенность от работы испытывают более зрелые военнослужащие;

– низкая удовлетворенность трудом преобладает у испытуемых с уровнем зарплаты от 35 до 50 тысяч рублей, а высокая – у испытуемых с доходом от 75 до 90 тысяч рублей;

– высокий уровень удовлетворенности преобладает у сотрудников с трудовым стажем до 10 лет, а низкий – у военнослужащих, стаж которых составляет период от 10 до 20 лет;

– большинство сотрудников, независимо от мотивов выбора профессии отмечают средний уровень удовлетворенности трудом;

– наибольшую удовлетворенность трудом отмечают сотрудники, у которых нет друзей-коллег;

– высокий уровень удовлетворенности чаще отмечают испытуемые со статусами «звезды» и «предпочитаемые».

Методы математической статистики результатов не подтвердили наличие связи удовлетворенности трудом и таким характеристикам, как пол, возраст, стаж работы, уровень зарплаты и мотив выбора профессии.

Наиболее значимые различия получены между удовлетворенностью трудом у испытуемых со следующими социометрическими статусами: «звезды» и «принятые»; «звезды» и «изолированные»; «предпочитаемые» и «принятые»; «предпочитаемые» и «изолированные»; «принятые» и «изолированные». Так же проверка достоверности различий показала, что больше удовлетворены работой сотрудники, не имеющие друзей-коллег в повседневной жизни.

Анализ связи удовлетворенности трудом и социометрического статуса, подтвердил наше предположение о том, что чем выше социометрический статус сотрудника в коллективе, тем выше его удовлетворенность трудом.

Список использованной литературы

1. Балдаев В. А. Определение мотивации труда государственных гражданских служащих в Иркутской области (с помощью социологического опроса) / В. А. Балдаев // Известия ИГЭА. – 2009. – № 6 (68). – С. 146–149.
2. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
3. Гладышев С. Неформальная структура коллектива [Электронный ресурс] / С. Гладышев. – Режим доступа: <http://www.hrm100.ru/neformalnaya-struktura-kollektiva/>.
4. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации / Л. Г. Дикая // Психологический журнал. – 2007. – № 3. – С. 9–44.

5. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: автореф. дис... канд. психологических наук / В. И. Доминьяк. — СПб. : 2006. — 28 с.
6. Кабаченко Т. С. Психология управления человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. — СПб. : Питер, 2013. — 400 с.
7. Карнышев А. Д. Очерки социальной психологии / А. Д. Карнышев. — Иркутск, 1998. — 325 с.
8. Кабаченко Т. С. Психология управления человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. — СПб. : Питер, 2013. — 400 с.
9. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации / В. П. Пугачев. — М. : Аспект Пресс, 2005. — 279 с.
10. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М. : Институт психологии РАН, 2008. — 592 с.
11. Психология и педагогика. Военная психология / А. Г. Маклаков. — СПб. : Питер, 2004. — 464 с.
12. Резник С. Д. Организационное поведение / С. Д. Резник. — М.: Инфра-М, 2009. — 420 с.
13. Серова Л. Г. Тесты для отбора персонала / Л. Г. Серова. — Ростов н/Д. : Феникс, 2003. — 256 с.
14. Батаршев А. Диагностика профессионально важных качеств / А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. — СПб. : Питер, 2007. — 192 с.
15. Бодалев А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В.С. Аванесов. — СПб. : Речь, 2000. — 440 с.
16. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. — 2-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — 508 с.
17. Морено Я. Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено. — М. : Академический проект, 2004. — 315 с.
18. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: учебник / О. Ю. Ермолаев. — 2-е изд. — М. : МПСИ-Флинта, 2003. — 336 с.

References

1. Baldayev V. A. The evaluation of state civil employees' labour motivation in the irkutsk region (with the help of sociological survey). *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*. 2009, no. 6 (68), pp. 146–149. (In Russian).
2. Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemlyanskaya E. V. *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of management]. Fortuna-press Publ., 2008, 464 p.
3. Gladyshev S. *Neformal'naya struktura kollektiva* [Informal structure of the team]. Available at: <http://www.hrm100.ru/neformalnaya-struktura-kollektiva/>
4. Dikaya L. G. Actual problems and perspectives in psychology of labour studies under globalization conditions *Psikhologicheskii zhurnal = Journal of Psychology*, 2007, no. 3, pp. 29–44. (In Russian).
5. Dominyak V. I. *Organizatsionnaya loy'al'nost': model' realizatsii ozhidanii rabotnika ot svoei organizatsii. Avtoref. Kand. Diss* [Organizational loyalty: a model of the expectations of the employee from his organization: dissertation abstract]. Saint Petersburg, 2006. 28 p.
6. Kabachenko T. S. *Psikhologiya upravleniya chelovecheskimi resursami* [Psychology of human resource management]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2013. 400 p.
7. Karnyshev A. D. *Ocherki sotsial'noi psikhologii* Essays on social psychology]. Irkutsk, 1998. 325 p.
8. Noskova O. G. *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. Moscow, Akademiya Publ., 2004. 384 p.
9. Pugachev V. P. *Rukovodstvo personalom organizatsii* [Personnel Management]. Moscow, Aspekt Press Publ., 2005. 279 p.
10. Bodrov V. A, Zhuravlev A. L (eds). *Problemy fundamental'noi i prikladnoi psikhologii professional'noi deyatel'nosti* [Problems of fundamental and applied psychology of professional activity]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2008. 592 p.
11. Maklakov A. G (ed.). *Psikhologiya i pedagogika. Voennaya psikhologiya* [Psychology and pedagogy. Military psychology]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2004. 464 p.
12. Reznik S. D. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Moscow, Infra-M Publ., 2009. 420 p.

13. Serova L. G. *Testy dlya otbora personala* [Tests for personnel selection]. Rostov na Donu, Feniks Publ., 2003. 256 p.
14. Batarshhev A. V., Alekseeva I. Yu., Maiorova E. V. *Diagnostika professional'no vazhnykh kachestv*. [Diagnostics of professionally important qualities]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2007. 192 p.
15. Bodalev A. A., Stolin V. V., Avanesov V. S. *Obshchaya psikhodiagnostika* [General psychodiagnosics]. Saint Petersburg, Rech' Publ., 2000. 440 p.
16. Eliseev O. P. *Praktikum po psikhologii lichnosti* [Case study on the psychology of personality]. 2nd ed. Saint Petersburg, Piter Publ., 2008. 508 p.
17. Moreno J. L. *Sociometry, Experimental Method and the Science of Society*. Beacon House, 1951. 220 p. (Russ. ed.: Moreno Ya. L. *Sotsiometriya. Eksperimental'nyi metod i nauka ob obshchestve* : Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2004. 315 p.).
18. Ermolaev O. Yu. *Matematicheskaya statistika dlya psikhologov* [Mathematical statistics for psychologists]. 2nd ed. Moscow, MPSI-Flinta Publ., 2003. 336 p.

Информация об авторе

Фонталова Наталья Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: fontalova.n@mail.ru.

Для цитирования

Фонталова Н. С. Влияние неформальной структуры военного коллектива на степень удовлетворенности трудом / Н. С. Фонталова // Психология в экономике и управлении. – 2017. – Т. 9, № 2. – С. 42–52. – DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).42-52.

Author

Natalia S. Fontalova – PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Sociology and Social Work, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: fontalova.n@mail.ru.

For Citation

Fontalova N. S. The influence of the informal military team structure on the job satisfaction level. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2017, vol. 9, no. 2, pp. 42–52. DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).42-52. (In Russian).