

УДК 159.9:316.6

Кличковський С. О.,
аспірант кафедри соціальної психології,
факультет психології,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
E-mail: klychkovskyi@gmail.com

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДЕСТРУКТИВНИХ УСТАНОВОК МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена емпіричному дослідженню впливу деструктивних установок міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат на підприємстві.

У ході теоретичного дослідження виявлено, що сприятливий соціально-психологічний клімат відіграє значну роль не тільки у зростанні ефективності діяльності працівників, а й у подоланні кризи на підприємстві. Тому метою статті є визначення чинників, що впливають на соціально-психологічний клімат, серед яких виокремлено позитивні та негативні. Одним з негативних чинників є зв'язок деструктивних установок з особистісними рисами членів виробничої групи.

З використанням кореляційного аналізу деструктивних установок міжособистісної взаємодії з показниками соціально-психологічного клімату виробничих груп на підприємстві було виявлено обернені зв'язки між показниками соціально-психологічного клімату та деструктивних установок («завуальована жорстокість», «відкрита жорстокість», «негативізм», «бурчання», «негативний досвід спілкування»). Тому можна стверджувати про наявність негативного впливу даних установок на психологічну атмосферу групи й соціально-психологічний клімат в цілому. Водночас виявлено прямі кореляційні зв'язки між деструктивними установками міжособистісної взаємодії та показниками «агресивність», «скептицизм», «домінантність», «директивний стиль керівництва». Члени цих груп мають сформовані деструктивні установки в міжособистісних стосунках. Це свідчить про існування негативних тенденцій на даному підприємстві, пов'язаних з низьким рівнем сприятливості соціально-психологічного клімату.

Ключові слова: міжособистісна взаємодія, соціально-психологічний клімат, деструктивні установки, група.

Постановка проблеми. Через нинішню нестабільну соціально-економічну ситуацію в нашій країні багато підприємств переживають кризовий період. Труднощі на виробництві впливають не тільки на економічні показники, а і на психологічні, часто простежується взаємозалежність між ефективністю підприємства та взаємовідносинами у його колективах. Зважаючи на це, проблема налагодження соціально-психологічного клімату колективів стає на сьогодні все більш значущою.

На думку шерегу дослідників, сприятливий соціально-психологічний клімат суттєво впливає як на ефективність діяльності підприємства, так і на подолання підприємством кризового періоду. Саме тому визначення чинників, які формують соціально-психологічний клімат та впливають на нього, є актуальною проблемою досліджень соціальних психологів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній соціальній психології феномен «соціально-психологічний клімат» трактується як: самопочуття кожного члена групи, їх задоволеність групою, комфортність перебування в ній (Г. М. Андреева) [1]; атмосфера, яка складається з домінантних стосунків, думок, почуттів, настроїв та переживань (В. М. Куніцина) [4]; стійкий психологічний настрій, що впливає на взаємини між людьми, їхнє ставлення до праці (С. Г. Попов) [8].

У своєму дослідженні ми спирались на теоретичні надбання М. М. Обозова та Б. Д. Паригіна. Вони визначали соціально-психологічний клімат, як стиль взаємостосунків у колективі, внаслідок якого будується певна система міжособистісних стосунків, яка впливає на загальний настрій всього колективу та на психологічний стан кожного члена групи [5; 6].

Варто також відзначити праці Ю. П. Платонов, який розглядав соціально-психологічний клімат як психологічне явище. Згідно з цим підходом, соціально-психологічний клімат розглядається як психологічний стан колективного свідомого. Особливість цього підходу полягала у сприйманні соціально-психологічного клімату як віддзеркалення у свідомості певного комплексу процесів. Ці процеси пов'язані зі взаєминами у колективі, побутовими умовами праці та заходами, що спрямовані на підвищення ефективності роботи колективу [7].

Дослідженню соціально-психологічного клімату професійних груп присвяченні праці вітчизняних науковців В. П. Казміренка, Л. М. Карамушки, Г. В. Ложкіна, Л. Е. Орбан-Лембрик та ін. Серед

західних дослідників проблематикою міжособистісних взаємовідносин та соціально-психологічного клімату займалися М. Амстронг, І. Ансофф, Е. Берн, Г. Даулінг, Дж. Мід та ін.

На сьогодні з'являються праці, які пов'язані з вивченням соціально-психологічного клімату специфічних професійних групах (поліцейських, театральних, педагогічних, медичних колективах). Серед дослідників у цьому напрямку можна відзначити праці О. В. Волошиної, С. Дюка, О. І. Жданова, А. Є. Калашнікової, О. О. Мітічкіної, О. С. Михайлова, Дж. Меннінга, Б. Монгомері, Ю. П. Скиданенко, Н. І. Шетелі, О. Л. Шопші.

Мета: дослідження взаємозв'язку деструктивних установок спілкування з соціально-психологічним кліматом колективу.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до мети, проводилося емпіричне дослідження, у ході якого використовувались наступні методики: методика оцінки психологічної атмосфери організації (Ф. Фіддера), методика «формування позитивної групової мотивації» (В. А. Розанова), методика визначення психологічного клімату у організації (М. П. Фетіскіна), методика визначення деструктивних установок у міжособистісних взаємодіях (В. В. Бойко), методика діагностики міжособистісних взаємостосунків (Т. Лірі), опитувальник афіліації (А. Мехрабіан), методика визначення стилю керівництва трудовим колективом (В. П. Захаров и А. Л. Журавльов).

Вибірку склали 200 осіб, працівники одного підприємства, розподілені по 10 підрозділах: бухгалтерія, охорона, економічний відділ, відділ планування, відділ кадрів і п'ять груп з різних виробничих цехів. Всі вони мають різні функціональні обов'язки та різний гендерний склад.

Також у цих підрозділах відрізняються стилі керівництва. Бухгалтерії і відділу кадрів притаманний ліберальний стиль керівництва, в економічному відділі й відділі планування співробітники оцінили своїх керівників, як демократичних. Водночас, у виробничих цехах і відділі охорони виявлено директивний стиль керівництва. На нашу думку, це пов'язано зі змістом діяльності та характером праці, які виконують ці підрозділи.

Для математично-статистичної обробки даних використовувався кореляційний аналіз.

Аналізуючи результати за методикою «Визначення деструктивних установок у міжособистісних взаємодіях» (В. В. Бойко), виявлено, що у досліджуваних яскраво вираженні деструктивні установки у міжособистісних стосунках, хоча показники за всіма шкалами знаходяться на середньому та високому рівнях.

Для підтвердження гіпотези щодо взаємозв'язку соціально-психологічного клімату та характеристик міжособистісного спілкування, здійснювався пошук кореляційних зв'язків між деструктивними установками в міжособистісних стосунках, показниками психологічної атмосфери та складовими соціально-психічного клімату.

Перша деструктивна установка – «завуальована жорстокість» – має обернені кореляційні зв'язки з показниками: «психологічна атмосфера групи» ($-0,197$; $p < 0,01$), «згуртованість» ($-0,247$; $p < 0,01$), «контактність» ($-0,314$; $p < 0,01$), «відкритість» ($-0,326$; $p < 0,01$), «поінформованість» ($-0,514$; $p < 0,01$), «поступливість» ($-0,300$; $p < 0,01$), «довірливість» ($-0,368$; $p < 0,01$), «добросердя» ($-0,344$; $p < 0,01$), «чуйність» ($-0,483$; $p < 0,01$), «ліберальний стиль керівництва» ($-0,420$; $p < 0,01$). На нашу думку, саме існування завуальованої жорстокості може породжувати негативізм у стосунках з колегами і слугувати тригером для більшості внутрішньогрупових конфліктів. Члени колективу накопичують негативні емоції щодо інших членів групи і переносять їх на ділові стосунки, що заважає подальшій взаємодії.

«Завуальована жорстокість» має прямі кореляційні зв'язки з показниками: «відкрита жорстокість» ($0,743$; $p < 0,01$), «негативізм» ($0,679$; $p < 0,01$), «бурчання» ($0,590$; $p < 0,01$), «негативний досвід спілкування» ($0,588$; $p < 0,01$), «домінантність» ($0,653$; $p < 0,01$), «агресивність» ($0,538$; $p < 0,05$), «скептицизм» ($0,286$; $p < 0,01$), «мотив бути відкинутим» ($0,507$; $p < 0,01$), «директивний стиль керівництва» ($0,488$; $p < 0,01$). Це характеризує членів групи, як жорстких, агресивних, песимістично налаштованих та не здатних до емпатії. Можливо, такий внутрішній негативізм і спонукає до конфліктної поведінки без об'єктивних причин, а учасники можуть навіть не усвідомлювати справжніх причин конфлікту.

Дана характеристика також має прямі кореляції з «директивним стилем керівництва» та обернену кореляцію з «ліберальним стилем керівництва». Це, ймовірно, пов'язано з тим, що під час взаємодії групи з директивним керівником члени групи не можуть вільно обговорювати усі проблеми та негативні моменти, які існують у групі, на відміну від членів груп з ліберальним керівником. Саме така форма й впливає на накопичення негативних переживань і може розглядатися як прояв «завуальованої жорстокості».

Другою деструктивною установкою виступає «відкрита жорстокість», вона має обернені кореляційні зв'язки з показниками «психологічна атмосфера групи» ($-0,147$; $p < 0,05$), «відповідальність» ($-0,289$; $p < 0,01$), «колективізм» ($-0,383$; $p < 0,01$), «згуртованість» ($-0,247$; $p < 0,01$), «контактність» ($-0,483$; $p < 0,01$), «відкритість» ($-0,416$; $p < 0,01$), «організованість» ($-0,181$; $p < 0,05$), «інформованість» ($-0,490$; $p < 0,01$), «впевненість

у собі» ($-0,235$; $p < 0,01$), «поступливість» ($-0,516$; $p < 0,01$), «довірливість» ($-0,559$; $p < 0,01$), «добросердя» ($-0,469$; $p < 0,01$), «чуйність» ($-0,659$; $p < 0,01$), «мотив прагнення до людей» ($-0,188$; $p < 0,01$), «ліберальним стилем керівництва» ($-0,401$; $p < 0,01$), «демократичним стилем керівництва» ($-0,326$; $p < 0,05$). Виходячи з цього можна припустити, що позитивна атмосфера в колективі зменшує рівень відкритої жорстокості членів колективу та сприяє покращенню соціально-психологічного клімату колективу.

У свою чергу, також наявні прямі кореляційні зв'язки «відкритої жорстокості» з показниками: «завуальована жорстокість» ($0,743$; $p < 0,01$), «негативізм» ($0,657$; $p < 0,01$), «бурчання» ($0,676$; $p < 0,01$), «негативним досвідом спілкування» ($0,688$; $p < 0,01$), «домінантність» ($0,818$; $p < 0,01$), «агресивність» ($0,563$; $p < 0,01$), «скептицизм» ($0,457$; $p < 0,01$), «мотив бути відкинутим» ($0,576$; $p < 0,01$) «директивний стиль керівництва» ($0,477$; $p < 0,01$). Показник «відкрита жорстокість» також має подібні кореляційні зв'язки як і «завуальована жорстокість», але причиною утворення «відкритої жорстокості» є інші соціально-психологічні механізми. Вони пов'язані з рольовою поведінкою членів групи та їхніми індивідуальними особливостями (темперамент, характер, наявні комплекси та низький рівень самооцінки). Всі ці елементи впливають на поведінку людей і слугують причиною виникнення протиріч, конфліктів та суперечок у групі.

Третім показником є «негативізм», який має обернені кореляційні зв'язки з показниками «психологічна атмосфера групи» ($-0,413$; $p < 0,01$), «групова мотивація» ($-0,224$; $p < 0,01$), «відповідальність» ($-0,209$; $p < 0,01$), «колективізм» ($-0,292$; $p < 0,01$), «згуртованість» ($-0,310$; $p < 0,01$), «контактність» ($-0,425$; $p < 0,01$), «відкритість» ($-0,297$; $p < 0,01$), «інформованість» ($-0,352$; $p < 0,01$), «впевненість у собі» ($-0,285$; $p < 0,01$), «поступливість» ($-0,541$; $p < 0,01$), «довірливість» ($-0,517$; $p < 0,01$), «добросердя» ($-0,351$; $p < 0,01$), «чуйність» ($-0,486$; $p < 0,01$), «мотивом прагнення до людей» ($-0,228$; $p < 0,01$), «ліберальним стилем керівництва» ($-0,429$; $p < 0,01$).

Дані кореляції демонструють зв'язок негативних суджень, які існують у членів групи і які пов'язані з загальним показником психологічної атмосфери, та соціально-психологічного клімату на підприємстві. Негативізм розуміється нами, як негативне ставлення до інших людей, проте потрібно також робити акцент й на тому, що воно може бути спрямоване на групу та організацію, тому дана характеристика також обернено пов'язана з соціально-психологічним кліматом.

У свою чергу, виявлено прямі кореляційні зв'язки показника «негативізму» з показниками: «завуальована жорстокість» ($0,679$; $p < 0,01$), «відкрита жорстокість» ($0,657$; $p < 0,01$), «бурчання» ($0,739$; $p < 0,01$), «негативний досвід спілкування» ($0,794$; $p < 0,01$), «домінантність» ($0,675$;

$p < 0,01$), «агресивність» (,673; $p < 0,01$) «скептицизм» (,612; $p < 0,01$), «мотив бути відкинутим» (,527; $p < 0,01$) «директивний стиль керівництва» (,524; $p < 0,01$), які підтверджують зазначені вище припущення. Дані кореляційні зв'язки демонструють наявність не тільки пасивного негативізму, який проявляється у ігноруванні прохань та вимог партнерів по спілкуванню. Вони також вказують на існування активного негативізму – особи діють навпаки, всупереч існуючим нормам і правилам. На підприємстві проявами негативізму виступають ігнорування задач керівництва, умисне саботування роботи тощо.

Наступною деструктивною установкою виступає «бурчання». Показник «бурчання», інтерпретується нами як схильність робити необґрунтовані узагальнення негативних фактів у царині взаємин з партнерами і в спостереженні за соціальною дійсністю. «Бурчання» має обернені кореляційні зв'язки з показниками «психологічна атмосфера групи» (–,407; $p < 0,01$), «групова мотивація» (–,274; $p < 0,01$), «відповідальність» (–,401; $p < 0,01$), «колективізм» (–,483; $p < 0,01$), «згуртованість» (–,542; $p < 0,01$), «контактність» (–,525; $p < 0,01$), «відкритість» (–,388; $p < 0,01$), «організованість» (–,175; $p < 0,05$), «інформованість» (–,437; $p < 0,01$), «впевненість у собі» (–,368; $p < 0,01$), «поступливість» (–,526; $p < 0,01$), «довірливість» (–,547; $p < 0,01$), «добросердя» (–,329; $p < 0,01$), «чуйність» (–,469; $p < 0,01$), «мотивом прагнення до людей» (–,276; $p < 0,01$), «ліберальним стилем керівництва» (–,273; $p < 0,01$). Бурчання у співробітників підприємства проявляється у формі набридливо-невдоволеної поведінки, з використання докорів, повчань та іронічних глузувань. Бурчання більше притаманне особам старшого віку, які колись були активними учасниками взаємодії, але з часом не змогли адаптуватися до нових умов і тому розглядають існуючу ситуацію через призму минулого часу. Такі працівники є консервативними, вони сприймають усі нововведення негативно. Взаємодіючи з новими працівниками, вони використовують бурчання як форму протидії їм та новим правилам, нівелюючи можливі позитивні зміни на підприємстві.

Показник «бурчання» має прямі кореляційні зв'язки з показниками: «завуальована жорстокість» (,590; $p < 0,01$), «відкрита жорстокість» (,676; $p < 0,01$), «негативізм» (,739; $p < 0,01$), «негативним досвідом спілкування» (,779; $p < 0,01$), «домінантність» (,597; $p < 0,01$), «агресивність» (,675; $p < 0,01$) «скептицизм» (,608; $p < 0,01$), «мотив бути відкинутим» (,448; $p < 0,01$) «директивний стиль керівництва» (,289; $p < 0,01$). Тобто, можна припустити, що «бурчання» пов'язане з іншими негативними проявами у спілкуванні. Окремо потрібно відзначити зв'язок «бурчання» з «відкритою та завуальованою жорстокістю», у цьому випадку «бурчання» є проміжною ланкою між цими характеристиками. Цей

показник має сильний прямий кореляційний зв'язок з «директивним стилем керівництва», проявом цього є наявність протиріч та відсутність можливості у членів групи висловлювати або обговорювати нагальні робочі проблеми.

Деструктивна установка – «негативний досвід спілкування», як і попередні показники, має обернені кореляційні зв'язки з показниками «психологічна атмосфера групи» ($-0,388$; $p < 0,01$), «групова мотивація» ($-0,227$; $p < 0,01$), «відповідальність» ($-0,376$; $p < 0,01$), «колективізм» ($-0,503$; $p < 0,01$), «згуртованість» ($-0,435$; $p < 0,01$), «контактність» ($-0,429$; $p < 0,01$), «відкритість» ($-0,225$; $p < 0,01$), «організованість» ($-0,170$; $p < 0,05$), «інформованість» ($-0,206$; $p < 0,01$), «впевненість у собі» ($-0,441$; $p < 0,01$), «поступливість» ($-0,635$; $p < 0,01$), «довірливість» ($-0,537$; $p < 0,01$), «добросердя» ($-0,463$; $p < 0,01$), «чуйністю» ($-0,469$; $p < 0,01$), «мотивом прагнення до людей» ($-0,221$; $p < 0,01$). Ці показники показують нам існування непрямого зв'язку між негативним досвідом попереднього спілкування та психологічною атмосферою у групі.

Як показують результати дослідження, саме негативний досвід попереднього спілкування взаємопов'язаний не тільки з міжособистісною взаємодією, він також не дозволяє працівнику утворювати нові або покращувати вже існуючі міжособистісні контакти. Такі люди не в змозі розмежувати формальне та неформальне спілкування у групі. На підприємстві вони, в першу чергу, хочуть побудувати дружні стосунки, а вже на їх основі створювати ділові стосунки. Однак, у ситуаціях вирішення робочих завдань та проблем, такі працівники переносять їх вирішення на неформальний рівень, як наслідок можливі конфлікти та протиріччя негативно впливають на дружні стосунки. З часом все це закріплюється у досвіді людини і вона вже не здатна будувати якісні міжособистісні стосунки з колегами.

Показник «негативний досвід спілкування» також має обернені кореляційні зв'язки з «ліберальним стилем керівництва» ($-0,316$; $p < 0,01$) та «демократичним стилем керівництва» ($-0,224$; $p < 0,01$). Через що, ми можемо стверджувати, що якісні відносини між керівництвом та підлеглими, існуючі умови (правила й норми, традиції на підприємстві) покращують міжособистісну взаємодію, у таких групах люди намагаються спілкуватися, розширюючи поле своїх контактів. Проте директивний стиль керівництва, навпаки, погіршує існуючі умови, формує додаткові бар'єри між членами групи та знижує ефективність їхньої взаємодії.

Показник «негативний досвід попереднього спілкування», має прямі кореляційні зв'язки з показниками: «завуальована жорстокість» ($0,588$; $p < 0,01$), «відкрита жорстокість» ($0,688$; $p < 0,01$), «негативізм» ($0,794$;

$p < 0,01$), «бурчання» ($,779$; $p < 0,01$), «домінантність» ($,630$; $p < 0,01$), «агресивність» ($,706$; $p < 0,01$) «скептицизмом» ($,589$; $p < 0,01$), «мотив бути відкинутим» ($,591$; $p < 0,01$) «директивний стиль керівництва» ($,466$; $p < 0,01$). Це може свідчити про те, що попередній досвід негативного спілкування призводить до погіршення багатьох складових соціально-психологічного клімату (відповідальність, згуртованість, колективізм, контактність, поінформованість). На нашу думку, на соціально-психологічний клімат пов'язаний не тільки з попереднім негативним досвідом спілкування на роботі, а й з невдачами у інтимно-особистісних стосунках. Працівники не завжди адекватно розрізняють, як саме вони взаємодіють, тому часто намагаються на робочому місці побудувати дружні стосунки, які матимуть продовження поза роботою.

Це призводить до проблем у спілкуванні, які позначаються на індивідуальних-психологічних характеристиках, працівники стають жорсткішими, грубішими, нетерпимішими. На нашу думку, саме показник «негативного досвіду попереднього спілкування» є основоположним у створенні загального негативного емоційного тла групи і погіршує соціально-психологічний клімат. У зв'язку з наявністю такого досвіду, людина відчуває страх у спілкуванні з іншими, що може призводити до посилення «мотиву бути відкинутим». Головною проблемою досліджуваної вибірки є труднощі у побудові міжособистісних стосунків на робочому місці. Наявні бар'єри у спілкуванні, відсутність навичок комунікації у ситуаціях формальної та неформальної взаємодії. Члени усіх груп (незалежно від характеру праці) не вміють побудувати ефективну комунікацію, диференціювати емоції та переживання – власні та партнера по спілкуванню.

Висновки. У результаті емпіричного дослідження взаємозв'язку деструктивних установок спілкування з соціально-психологічним кліматом групи на підприємстві виявлено, що найбільший вплив на соціально-психологічний клімат групи мають наступні установки: завуальована жорстокість, відкрита жорстокість, негативізм, бурчання та негативний досвід спілкування.

Працівники досліджуваного підприємства мають усі окреслені деструктивні установки спілкування. Існування такої негативної тенденції пов'язане з існуванням утворених в минулому проблем у взаємодії з партнерами по спілкуванню як на робочому місці, так і в родинному колі. Другим чинником виступає відсутність якісної управлінської політики, яка включає у себе: помилкові менеджерські рішення, страх керівництва взаємодіяти з підлеглими та відсутність мотивації керівників будувати ефективні колективи. Третім чинником виступає макроекономічна ситуації в Україні. Низька заробітна плата, відсутність

можливості санаторного відпочинку, понаднормова робота, загроза скорочення – все це призводить до емоційного напруження працівників і, як наслідок, до продукування конфліктних ситуацій у групі. Таким чином, дослідження деструктивних установок міжособистісної взаємодії дасть змогу вести пошук шляхів покращення ситуації на підприємстві.

Перспективи **подальших досліджень** полягають у розробці засобів підвищення комунікативної компетентності працівників підприємства, як однієї з важливих умов формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 378 с.
2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Т. Ковалев, В. И. Панферов. – М.: Политиздат, 1983. – 196 с.
3. Кличковский С. О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат» / С. О. Кличковский // Український психологічний журнал. – 2017. – № 2 (4). – С. 47–58.
4. Куницына В. Н. Межличностное общение: учебник для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
5. Обозов Н. Н. Межличностные отношения / И. Н. Обозов. – Київ: Либідь, 1990. – 192 с.
6. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б. Д. Парыгин. – Л.: ЛГУ, 1981. – 192 с.
7. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности / Ю. П. Платонов. – Л.: ЛГУ, 1990. – 181 с.
8. Попов С. Г. Управление персоналом: учебное пособие / С. Г. Попов. – М.: ПРИОР, 2004. – 324 с.
9. Lutgen-Sandvik P. Destructive Organizational Communication / P. Lutgen-Sandvik, B. Sypher. – New York: Routledge, 2009. – 408 p.

References transliterated

1. Andreeva G. M. Social'naja psihologija / G. M. Andreeva. – М.: Aspekt-Press, 2001. – 378 s.
2. Bojko V. V. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' / V. V. Bojko, A. T. Kovalev, V. I. Panferov. – М.: Politizdat, 1983. – 196 s.
3. Klychkovs'kyj S. O. Teoretyko-metodologichnyj analiz ponjattja «social'no-psychologichnyj klimat» / S. O. Klychkovs'kyj // Ukrai'ns'kyj psychologichnyj zhurnal. – 2017. – № 2 (4). – S. 47–58.
4. Kunycyna V. N. Mezhllychnostnoe obshhenye: Uchebnyk dlja vuzov / V. N. Kunycyna, N. V. Kazarynova, V. M. Pogol'sha. – SPb.: Pyter, 2001. – 544 s.
5. Obozov N. N. Mezhllychnostnye otnoshenija / Y. N. Obozov. – Kyi'v: Lybid', 1990. – 192 s.

6. Parygyn B. D. Socyal'no-psychologicheskij klymat kollektiva / B. D. Parygyn. – L.: LGU, 1981. – 192 s.
7. Platonov Ju. P. Psihologija kollektivnoj dejatel'nosti / Ju. P. Platonov. – L.: LGU, 1990. – 181 s.
8. Popov S. G. Upravlenye personalom: uchebnoe posobyje / S. G. Popov. – M.: PRYOR, 2004. – 324 s.
9. Lutgen-Sandvik P. Destructive Organizational Communication / P. Lutgen-Sandvik, B. Sypher. – New York: Routledge, 2009. – 408 p.

Abstract

Klychkovsky S. O.,

PhD student,

Social Psychology Department,

Faculty of psychology,

Taras Shevchenko National University of Kyiv

E-mail: klychkovsky@gmail.com

RESEARCH ON CORRELATIONS BETWEEN DESTRUCTIVE ATTITUDES AT INTERPERSONAL INTERACTIONS AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AT AN ENTERPRISE

The article is devoted to the empirical study of the influence of destructive attitudes of interpersonal interactions on the socio-psychological climate at an enterprise.

As a result of the theoretical study, it has been found out that a favorable socio-psychological climate plays a significant role in crisis overcoming at an enterprise. Therefore, the article author aims to determine the factors affecting socio-psychological climate, to reveal their positive or negative impacts. For example, article studies correlations of destructive attitudes, as a negatively influencing factor, with other personal traits of production group members.

The performed correlation analysis of destructive attitudes at interpersonal interaction with the indicators of the socio-psychological climate within the examined production groups has shown the inverse correlations between the climate indicators and the destructive attitude indicators («veiled cruelty», «open cruelty», «negative efforts», «negative experience of communication»). So, we can assert the existence of a negative impact of such attitudes on the psychological atmosphere in the group and the socio-psychological climate in general. At the same time, we have identified direct correlations between the destructive attitudes of interpersonal

interaction and the indicators «aggressiveness», «skepticism», «dominance», and «directive style of leadership». The obtained data allows us to say about the existence of negative trends at the examined enterprise related with a bad socio-psychological climate.

The obtained data have led us to the conclusion that the examined group members have long-established destructive attitudes at their interpersonal relationships.

Key words: *interpersonal interaction, socio-psychological climate, destructive attitudes, group.*

Отримано – 8 вересня 2018 Рецензовано – 12 вересня 2018 Прийнято – 18 вересня 2018
Received – September 8, 2018 Revision – September 12, 2018 Accepted – September 18, 2018