

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2025, Том 10, № 1 / 2025, Vol 10, Issue 1 <https://wcj.world/issue-1-2025.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/08PSMZ125.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Алексо В. А. Влияние социальных установок сотрудников на социально-психологический климат в коллективе / В. А. Алексо, К. С. Шарханян // Мировые цивилизации. — 2025. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://wcj.world/PDF/08PSMZ125.pdf>

For citation:

Alecso V. A., Sharkhanyan K. S. The influence of employees' social attitudes on the socio-psychological climate in the team. *World civilizations*. 2025; 10(1): 08PSMZ125. Available at: <https://wcj.world/PDF/08PSMZ125.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.072.433

Алексо Вероника Анатольевна

Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
Доцент кафедры психологии, факультета дизайна и цивилизационных коммуникаций
Кандидат психологических наук
E-mail: alekso1@yandex.ru

Шарханян Карина Саргисовна

Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
студент бакалавриата
E-mail: karinashirkhanyan@mail.ru

Влияние социальных установок сотрудников на социально-психологический климат в коллективе

Аннотация. В данной статье представлен анализ экспериментального исследования, направленного на изучение проблемы влияния социальных установок сотрудников на социально-психологический климат в коллективе. Получены данные о влиянии формирующей (развивающей) программы, направленной на повышение уровня социальных установок среди сотрудников коллектива и формирование устойчивого благоприятного социально-психологического климата. Установлено, что социально-психологический климат в коллективе представляет собой совокупность эмоциональных, психологических и социальных условий, которые влияют на взаимодействие между членами группы, формируя общее восприятие атмосферы в коллективе, может существенно влиять не только на эффективность работы, но и на производительность труда, уровень удовлетворенности работой и общую мотивацию сотрудников.

Ключевые слова: социальные установки; социально-психологический климат; климат в коллективе; коллектив; установки

В условиях быстро меняющегося рынка труда и глобализации общества, большинство организаций сталкивается с необходимостью создания гармоничной рабочей атмосферы. Социально-психологический климат влияет не только на продуктивность труда, но и на мотивацию и удовлетворенность сотрудников [1]. Поэтому создание благоприятного психологического климата в трудовых организациях занимает одно из главных мест в системе управления персоналом. При решении данной проблемы важно оценить особенности взаимодействия сотрудников, чтобы понять нужно ли улучшать социально-психологический климат и в каких направлениях работать.

Значительное влияние на взаимодействие сотрудников в коллективе оказывают социальные установки, так как они являются важным аспектом их психологического состояния. Понимание этих установок может помочь в разработке эффективных управленческих стратегий для повышения командного духа и улучшения рабочих отношений между сотрудниками организации.

Среди наиболее известных исследователей, изучавших данную проблему, можно выделить Дж.Аткинсона [2], А.Бандуру [4], Л.И.Божович [3], П.Бурдье [5], Э. Дюркгейма [6], К.Левина [9], У.Томаса [13] и др.

Межличностные отношения в целом, и коллектив в частности, активно исследуются в психологии. Им посвящены труды таких исследователей, как Г.М.Андреева [1], Я.Л.Коломинский [7], В.Н.Куницына [8], Е.И.Рогов [11], Ш.Тейлор [12], Т.Шибутани [14] и др.

В статье представлены данные экспериментального исследования, включающего три этапа: констатирующий, формирующий, контрольный эксперимент.

Для сбора эмпирических данных были использованы следующие методики:

1. Методика О.Ф.Потемкиной «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере».
2. Методика диагностики типа коммуникативной установки В.В. Бойко.
3. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации (О.С.Михалюк и А.Ю.Шалыто).
4. Карта-схема А.Лутошкина на изучение психологического климата в группе.

Выборка включила в себя 3 группы: эталонную группу, контрольную и экспериментальную группу. В качестве эталонной группы был выбран педагогический коллектив МОУ «Гимназия № 41» в количестве 30 человек по причине того, что он может служить образцом для других коллективов, демонстрируя, как социальные установки и психологический климат могут способствовать эффективному взаимодействию и достижению результатов. Данное предположение основано на том, что в указанном педагогическом коллективе все участники работают на достижение общей цели – образовательного процесса и воспитания учеников. Это способствует формированию единой социальной установки на сотрудничество и поддержку друг друга. Также педагоги, как правило, придерживаются высоких стандартов профессиональной этики, обмениваются опытом и методическими разработками, что создает атмосферу доверия и уважения в коллективе. Это важно для формирования положительного психологического климата.

В качестве контрольной и экспериментальной группы был выбран трудовой коллектив компании АО «Группа «ИНА» в количестве 40 человек (по 20 человек в каждой группе).

Результаты констатирующего эксперимента показали, что в трех группах испытуемых наблюдается преобладание различных социальных установок и диагностированы разные показатели социально-психологического климата. Так в педагогическом коллективе, преобладают установки на процесс (90%), альтруизм (93%), свободу (97%) и труд (93%), общий уровень деструктивных установок в межличностном общении находится на низком уровне (34,9 из 100), а члены этой группы оценивают социально-психологический климат как благоприятный по результатам двух методик. Именно поэтому данный коллектив выступил как эталон в нашем исследовании.

В контрольной группе офисного коллектива преобладают установки на результат (85%), эгоизм (75%), на власть (85%), на деньги (80%), а общий уровень деструктивных установок в межличностном общении выше среднего (54,8 из 100). Результаты изучения социально-психологического климата показали, что офисные сотрудники оценивают его как нестабильный и неблагоприятный.

В экспериментальной группе офисного коллектива также преобладают установки на результат (90%), эгоизм (80%), на власть (85%), на деньги (75%), а общий уровень деструктивных установок в межличностном общении выше среднего (59,2 из 100). Результаты изучения социально-психологического климата показали, что члены данной группы оценивают его как нестабильный и неблагоприятный.

Исходя из полученных данных констатирующего эксперимента было выдвинуто предположение, что преобладание одних социальных установок (на процесс, на альтруизм, на свободу, на труд) в сочетании с низким уровнем деструктивных установок в межличностном общении, приводит к формированию благоприятного климата в коллективе. Преобладание других установок (на результат, на эгоизм, на власть, на деньги) в сочетании с высоким уровнем деструктивных установок в межличностном общении выше среднего приводит к формированию неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе.

На основе результатов констатирующего эксперимента для экспериментальной группы (20 человек) разработана программа занятий, направленная на повышение уровня социальных установок среди сотрудников коллектива и формирование устойчивого благоприятного социально-психологического климата. Проект включал в себя 10 занятий, предполагающих различные методы работы. Срок реализации программы: 5 недель. Частота проведения: 2 раза в неделю.

Цель программы: повышение уровня социальных установок среди сотрудников коллектива и формирование устойчивого благоприятного социально-психологического климата.

Задачи программы:

1. Развитие социальных установок, способствующих сближению коллег и развитию межличностной коммуникации.
2. Улучшение межличностных отношений среди сотрудников.
3. Формирование высокой степени единства сотрудников.

Основные методы работы:

1. Игровые методы (разминки, ролевые игры): подразумевают под собой структурированную совместную деятельность участников тренинга, направленную на установление межличностной коммуникации и развитие навыков совместной работы.
2. Групповая дискуссия: направлена на совместное групповое обсуждение какой-либо проблемы или вопроса.
3. Тренинговые упражнения: отдельные игры и задания внутри тренинга, направленные на решение определенных задач. Могут быть индивидуальными (каждый участник группы выполняет его самостоятельно) и групповыми.
4. Обратная связь (рефлексия): является одним из важных компонентов любого тренинга и обеспечивает его эффективность. Направлена на осознание участником тренинга своего поведения и своей личности через высказывания и действия других.

В Таблице 1 представлен список проведенных занятий, их содержание и место проведения.

Таблица 1

Программа занятий для офисного коллектива

№№ занят	Содержание занятий	Место проведения
1	Упражнение «Найди себе пару». Упражнение «Строим доверие».Рефлексия.	Конференц-зал
2	Упражнение «Все мы разные». Упражнение «Позитивные истории».Рефлексия.	Конференц-зал
3	Упражнение «Встреча на мостике». Упражнение «Строим башню».Рефлексия.	Конференц-зал
4	Дискуссия на тему «Мир эмоций». Упражнение «Колесо эмоций».	Конференц-зал
5	Мастер-класс «Декор кружки полимерной глиной».	Арт-студия «Палитра»
6	Упражнение «Общие черты». Упражнение «Верю-не верю». Рефлексия.	Конференц-зал
7	Упражнение «Протяни навстречу руку». Упражнение «Комплименты в круге».Рефлексия.	Конференц-зал
8	Упражнение «Мои ресурсы».Рефлексия.	Конференц-зал
9	Тимбилдинг «Красочный взрыв»	Арт-студия «Палитра»
10	Упражнение «Стена воспоминаний». Упражнение «Чемодан». Рефлексия.	Конференц-зал

После реализации развивающей программы в группах был проведен повторный (контрольный) эксперимент, в котором использовались методики аналогичные констатирующему. Были отмечены положительные изменения.

Результаты констатирующего эксперимента показали, что в трех группах испытуемых наблюдается преобладание различных социальных установок и диагностированы разные показатели социально-психологического климата. Так в педагогическом коллективе, преобладают установки на процесс (90%), альтруизм (93%), свободу (97%) и труд (93%), общий уровень деструктивных установок в межличностном общении находится на низком уровне (34,9 из 100), а члены этой группы оценивают социально-психологический климат как благоприятный по результатам двух методик. Именно поэтому данный коллектив выступил как эталон в нашем исследовании.

В контрольной группе офисного коллектива преобладают установки на результат (85%), эгоизм (75%), на власть (85%), на деньги (80%), а общий уровень деструктивных установок в межличностном общении выше среднего (54,8 из 100). Результаты изучения социально-психологического климата показали, что офисные сотрудники оценивают его как нестабильный и неблагоприятный.

В экспериментальной группе офисного коллектива также преобладают установки на результат (90%), эгоизм (80%), на власть (85%), на деньги (75%), а общий уровень деструктивных установок в межличностном общении выше среднего (59,2 из 100). Результаты изучения социально-психологического климата показали, что члены данной группы оценивают его как нестабильный и неблагоприятный.

После реализации программы формирующего эксперимента проведен контрольный эксперимент, по результатам которого наблюдается изменение показателей по всем методикам.

Увеличился процент работников с установкой на процесс (было 10%, стало 40%), с установкой на альтруизм (было 20%, стало 45%), с установкой на свободу (было 15%, стало 45%), с установкой на труд (было 25%, стало 53%). Человек с доминирующей установкой на процесс ценит сам процесс достижения целей больше, чем результаты, не спешит достичь вершин быстро, а понимает, что качественный процесс требует времени и усилий. Установка на альтруизм формирует личность, ориентированную на помощь, уважение и поддержку других, что в итоге создает более гармоничный и отзывчивый коллектив. Человек с установкой на свободу ценит свою независимость и самодостаточность, открыт к новым идеям и различным точкам зрения, готов отстаивать свои убеждения, уважая при этом свободу других. Установка на труд характеризует личность, как инициативную и активно стремящуюся к качественному выполнению работы и достижению целей.

Также уменьшился процент работников офисного коллектива с установкой на результат (было 90%, стало 60%), с установкой на эгоизм (было 80%, стало 55%), с установкой на власть (было 85%, стало 55%), с установкой на деньги (было 75%, стало 47%). Человек с установкой на результат ориентирован на достижение конкретных целей и успеха в своих действиях любой ценой, обладает неустойчивой мотивацией к процессу реализации идей и чрезмерной активностью, в связи с чем может нарушаться качество выполняемой им работы. Установка на эгоизм формирует личность, ориентированную на удовлетворение собственных интересов и потребностей, часто в ущерб интересам и чувствам других людей, имеют завышенные ожидания от других, что приводит к конфликтам и изоляции. Установка на власть может проявляться как в положительном, так и в отрицательном ключе. В зависимости от сочетания установок и мотивации, такие качества могут быть использованы для достижения благих целей или, наоборот, для манипуляции и подавления других. Человек с установкой на деньги обычно сосредоточен на материальных ценностях и финансовом благополучии. Тем не менее данная установка может быть источником мотивации, однако чрезмерная фиксация на материальных ценностях может привести к игнорированию других важных аспектов в работе, таких как взаимоотношения с коллективом и качество выполняемой работы.

Данные показатели свидетельствуют о том, что разработанная программа занятий позволила сплотить коллектив, развить коллективный дух и увидеть положительные стороны совместной вовлеченной работы.

Что касается деструктивных установок в межличностных отношениях, то после проведения формирующего эксперимента их уровень снизился. Так, средний показатель завуалированной жестокости снизился с 16,4 до 14,6, показатель открытой жестокости – с 23,3 до 18,5, показатель обоснованного негативизма – с 2,4 до 1,9, показатель брюзжания – с 5,2 до 4,1, показатель негативного личного опыта – с 11,7 до 10,1. Общий уровень негативных установок также снизился с 59,2 до 49,1. Такое снижение уровня деструктивных установок в межличностных отношениях говорит об улучшении коммуникации между сотрудниками, о развитии навыков разрешения конфликтов, о повышении уровня удовлетворенности отношениями в коллективе, а также о развитии более здоровых и продуктивных межличностных взаимодействий. Данный результат говорит о положительном влиянии формирующего эксперимента на развитие межличностных отношений и формирование позитивных установок.

Важно отметить, что выросли показатели по всем компонентам социально-психологического климата. Положительная оценка эмоционального компонента выросла на 30% (было 20%, стало 50%). Данный компонент социально-психологического климата отражает общую атмосферу в коллективе, которая улучшилась после проведения формирующего эксперимента, в связи с чем увеличилась степень близости и доверия между

членами группы. Положительная оценка когнитивного компонента выросла на 50% (было 30%, стало 80%), что говорит об увеличении частоты взаимодействия членов коллектива друг с другом, а также об улучшении качества общения между ними. Положительная оценка поведенческого компонента выросла на 15% (было 5%, стало 20%), что свидетельствует о сплочении коллектива и повышении их стремления к совместной деятельности. Все эти компоненты играют ключевую роль в формировании общих отношений внутри группы и влияет на ее эффективность, производительность и общее благополучие участников.

Среднегрупповая оценка психологического климата в офисном коллективе также выросла с показателя в -1,35 до показателя в 8,8, что говорит об улучшении климата в группе.

Несмотря на то, что социально-психологический климат в экспериментальной группе по результатам контрольного эксперимента неустойчиво благоприятный, важно отметить, что полученные результаты говорят о положительной динамике, подтвержденной Т-критерием Вилкоксона. При дальнейшей работе по сплочению коллектива и развитию социальных установок на процесс, альтруизм, свободу и труд, а также снижению уровня деструктивных установок в межличностных отношениях, можно улучшить социально-психологический климат в коллективе.

Экспериментально изучено влияние социальных установок сотрудников на социально-психологический климат в коллективе. Результаты констатирующего эксперимента показали, что в обоих коллективах наблюдается преобладание различных социальных установок и диагностированы разные показатели социально-психологического климата. Исходя из полученных оценок социально-психологического климата можно предположить, что преобладание одних социальных установок (на процесс, на альтруизм, на свободу, на труд) в сочетании со средним и умеренно высоким уровнем мотивации к достижению успеха, приводит к формированию благоприятного климата в коллективе. Преобладание других установок (на результат, на эгоизм, на власть, на деньги) в сочетании со слишком высоким и умеренно высоким уровнем мотивации к успеху приводит к формированию неблагоприятного климата в коллективе. Полученные данные согласуются с мнением, что социальные установки формируются на основе различных мотивов и потребностей, реализуемых в определенных профессиональных взаимодействиях, и являются важнейшим элементом социальной реальности в целом и управленческой реальности в частности.

По результатам контрольного эксперимента наблюдается изменение показателей социальных установок и социально-психологического климата по всем методикам. Увеличился процент работников с установками на процесс, альтруизм, свободу и труд, а также выросла оценка социально-психологического климата, который теперь оценивается как неустойчиво благоприятный, т.е. наблюдается тенденция к формированию благоприятного психологического климата в экспериментальной группе.

Исследование влияния социальных установок на климат в коллективе может стать основой для разработки программ по обучению и развитию персонала, а также для оптимизации процессов управления.

Полученные данные эмпирического исследования свидетельствуют о положительном влиянии тренинговой программы, разработанной в рамках формирующего эксперимента, указывают на то, что социальные установки на процесс и труд способствуют формированию благоприятного климата, в то время как установки на результат и деньги приводят к развитию неблагоприятного климата в коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст] / Г. М. Андреева. – СПб.: Питер, 2019. – 363 с.
2. Аткинсон, Дж. Модель достижения успеха [Текст] / Дж. Аткинсон. – М.: Педагогика, 2015. – 99 с.
3. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л.И. Божович // Избр. Психологич. труды. – М.: МПСИ, 2001. – 156 с.
4. Бандура, А. Теория социального научения [Текст] / Пер. с англ. под ред. Н.Н. Чубарь. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
5. Бурдьё, П. Социология социального пространства [Текст] / Пер. с франц.; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. – СПб.: Алетейя, 2007. – 288 с.
6. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм – М.: Канон, 2012. – 352 с.
7. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учебное пособие для студентов [Текст] / Я.Л. Коломинский. – Минск: ТетраСистемс, 2019. – 432 с.
8. Куницына, В.Н. Межличностное общение. Учебник для вузов [Текст] / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
9. Левин, К. Разрешение социальных конфликтов [Текст] / Пер. с англ. И. Ю. Авидон. – СПб.: Речь, 2000. – 408 с.
10. Левин, К. Теория поля в социальных науках [Текст] / Пер. Е. Сурпина. – М.: Академический Проект, 2019. – 313 с.
11. Рогов, Е.И. Психология общения [Текст] / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 2019. – 336 с.
12. Тейлор, Ш. Социальная психология [Текст] / Ш. Тейлор, Л. Пипло, Д. Сирс. 10-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 767 с.
13. Томас, У. Методологические заметки [Текст] / У. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 182–194.
14. Шибутани, Т. Социальная психология [Текст] / Пер с англ. В. Б. Ольшанского. – СПб.: Питер, 2018. – 538с.

Alecso Veronika Anatolyevna

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: alekso1@yandex.ru

Sharkhanyan Karina Sargisovna

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: karinashirkhanyan@mail.ru

The influence of employees' social attitudes on the socio-psychological climate in the team

Annotation. This article presents the data of an experimental study aimed at studying the problem of the influence of social attitudes of employees on the socio-psychological climate in the team. The data on the impact of the formative (developmental) program aimed at increasing the level of social attitudes among the staff and the formation of a stable favorable socio-psychological climate have been obtained. It has been established that the socio-psychological climate in a team is a set of emotional, psychological and social conditions that affect the interaction between group members, forming a common perception of the atmosphere in the team, can significantly affect not only work efficiency, but also labor productivity, job satisfaction and overall motivation of employees.

Keywords: social attitudes; socio-psychological climate; climate in the team; collective; attitudes