

**КЛИЧКОВСЬКИЙ СЕРГІЙ ОЛЕКСІЙВИЧ**

*аспірант кафедри соціальної психології, факультет психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ*

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РІЗНИХ ФОРМ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ВИРОБНИЧОЇ ГРУПИ**

Стаття присвячена теоретичному дослідженню впливу різних форм міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат групи, а також розглянуто та проаналізовано основні підходи вивчення поняття «міжособистісна взаємодія». Описані фактори, які впливають на міжособистісну взаємодію на виробництві, а саме: перетин зон відповідальності членів групи, ієрархічна побудова організації, несумісності та неспрацьованості членів групи, комплекс явищ, що супроводжується складними емоційними переживаннями, почуттям психологічного дискомфорту в учасників міжособистісної взаємодії, наявність соціально-психологічних бар'єрів у спілкуванні та інші. Висвітлено основні аспекти деструктивного впливу міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат виробничих груп.

**Ключові слова:** *міжособистісна взаємодія, соціально-психологічний клімат, деструктивний вплив, група.*

**Актуальність.** Заважаючи на сьогодишню нестабільну соціально-економічну ситуацію в країні, перед організаційними психологами постає нагальна потреба у дослідженні багатьох факторів, які впливають на формування соціально-психологічного клімату підприємства. На думку багатьох дослідників саме сприятливий соціально-психологічний клімат, відіграє значну роль у подоланні підприємством кризового періоду. Саме тому визначення факторів, які впливають на соціально-психологічний клімат є актуальною проблемою досліджень соціальних психологів.

**Метою** статі є теоретичний аналіз досліджень впливу міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат виробничої групи.

**Постановка проблеми.** На сьогодні науковою спільнотою напрацьовано значну кількість досліджень, які пов'язані з проблематикою міжособистісної взаємодії, однак вони здебільшого висвітлюють досліджують специфіку інтимно-особистісних відносин, ніж професійних.

Щодо поняття «міжособистісна взаємодія», то воно досліджувалось багатьма вченими, наприклад, найбільш відомими працями з цієї тематики є дослідження: Б. Г. Ананьєва, Г.М. Андреевої, Е. Берна, Н.В. Грішиної, М. М. Обозова, Л. А. Петровської та К. К. Платонова. Особливості впливу міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат груп, окреслювались у наукових здобутках В. В. Бойко, В. М. Куніцина, Б.Н. Лебедев, Б. Д. Паригіна та А. А. Русалинової.

На сьогодні з'являються праці, які пов'язані з вивченням соціально-психологічного клімату специфічних професійних групах (поліцейські, театральні, педагогічні). Серед дослідників у цьому напрямку можна відзначити роботи О.В. Волошиної, О. О. Мітічкіної, Ю. П. Скиданенко, Н. І. Шетелі, О. Л. Шопши.

**Виклад основного матеріалу:** Міжособистісна взаємодія визначається багатьма вченими [2,4,7,10,11], як безпосередня взаємодія у якій бере участь невелика кількість осіб, учасники повинні знаходитись на одному «майданчику», бачити один одного, отримувати вчасний зворотній зв'язок від партнерів по спілкуванню. Міжособистісна взаємодія набуває форми особистісно-орієнтованого спілкування – кожен учасник цього процесу повинен брати до уваги індивідуально-психологічні особливості партнера по спілкуванню, його емоційний стан у момент взаємодії.

Головною рисою міжособистісної взаємодії є утворення психологічного контакту, який виникає завдяки засобам вербального і невербального спілкування між учасниками взаємодії. Даний процес ми можемо окреслити у рамках «суб'єкт-суб'єктної» взаємодії, де кожен член якого повинен виступати як незалежний актор.

Основною структурною одиницею у цьому процесі виступає, не окрема особистість, а її взаємозв'язок з іншими. Завдяки цьому взаємозв'язку відбувається взаємовплив учасників спілкування один на одного через їх висловлювання, вчинки та дії [5].

Відсутність особистісних стереотипів у членів взаємодії, глибина саморозкриття партнерів, наявність у них спільних унікальних подій дозволяють побудувати якісну міжособистісну взаємодію. Комплекс цих характеристик представляє собою міжособистісну поведінку. Е. Берн щодо цього вживав термін транзакція. Вчений наполягав на тому, що транзакція є

одиноцею взаємодії, що супроводжується певною рольовою позицією, виступаючи як стимулом так і реакцією у спілкуванні [3].

Розглядаючи концепцію Е. Берна [3] відповідно до деструктивних складових міжособистісної взаємодії, потрібно звернути увагу саме на такі види транзакцій як, «перехрещенні», у яких вектор стимулу і реакція перехрещуються (перетинаються). Даний вид транзакцій на думку вченого є основою більшості конфліктів, які мають місце у міжособистісній взаємодії. Він зазначав, що виникнення цієї транзакції відбувається через зміну ролі одного з учасників взаємодії. Стимул направлений від «дорослого» до «дорослого», однак реакція відбувається з рольової позиції «дитини» на позицію «батько».

Другий тип транзакцій, які можуть бути основою деструктивної взаємодії є приховані транзакції. Вони наявні тоді, коли люди кажуть одне, однак на увазі мають зовсім інше. У цьому випадку вербальні і невербальні складові не поєднані один з одним, наявний певний психологічний дисонанс. За словами Е.Берна ці транзакції з одного боку можуть бути основою так званих психологічних ігор або призвести до погіршення міжособистісної взаємодії. Оскільки люди можуть не правильно трактувати ті чи інші сигнали, які їм передають партнери по спілкуванню.

Аналізуючи міжособистісну взаємодію у професійних спільнотах, потрібно зробити акцент на тому, що спілкування у такій взаємодії є психологічно відстороненим, домінує система рольових відносин «Я-Ви» і направлено на досягнення загальних цілей групи. Метою взаємодії виступає об'єднання навколо спільної справи, пошуків засобів та інструментів підвищення ефективності співробітництва між членами такої взаємодії. На нашу думку, основним принципом міжособистісної взаємодії у виробничих групах повинна виступати раціональність. Спілкування (взаємодія) слугує інструментом пошуку процесу оптимізації спільної праці групи.

Розглядаючи міжособистісну взаємодію через призму професійно-ділових відносин, потрібно звернути увагу на роль соціальної ситуації, як деструктивного чинника цього процесу. Виходячи із того, що соціальна ситуація складається з трьох елементів:

- Соціальна роль актора взаємодії, його модель поведінки щодо інших учасників;

- Вчинки, набір і порядок дій – сценарій поведінки;
- Правила та норми, які регулюють взаємодію і впливають на характер відносин учасників соціальної ситуації.

Таким чином кожна складова соціальної ситуації накладає певні обмеження на поведінку учасників взаємодії, знижує їх свободу дій, зменшує кількість міжособистісних контактів і у загальному погіршує міжособистісну взаємодію.

Однак також потрібно звернути увагу на те, що є унікальні елементи міжособистісної взаємодії, які навпаки позитивно впливають на дану взаємодію, консолідуючи, об'єднуючи усіх її учасників. Виходячи з цього, професійна міжособистісна взаємодія складається з шести елементів (рис. 1)

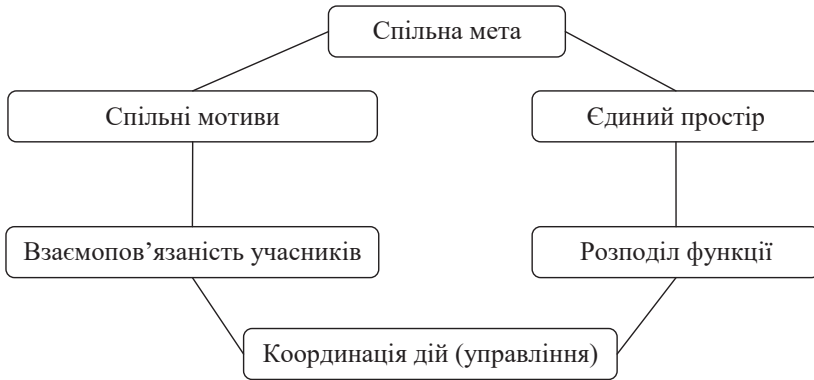


Рис. 1 Модель професійної міжособистісної взаємодії.

На нашу думку, сукупність цих елементів дозволяє учасникам професійної взаємодії об'єднуватись задля досягнення спільної мети. Проте викривлення одного з них буде вжати деструктивним фактором міжособистісної взаємодії, який вплине на загальний процес або навіть зруйнує всю взаємодію.

Під складовою «координація дій», ми розуміємо, наявність керівника (менеджера) та якісне виконання ним своїх функцій. Відсутність взаєморозуміння між керівництвом і підлеглими негативно впливає на міжособистісній взаємодії та соціально-психологічному клімату в цілому.

Помилкові дії керівництва також можуть вплинути на інші складові системи. Наприклад, якщо розподіл функцій буде не якісним, працівники зі значним досвідом виконуватимуть просту роботу, у той же час «молоді

кадри» повинні будуть працювати на складних ділянках, де потрібні вміння та навички, які у них відсутні.

Взаємопов'язаність учасників взаємодії може видозмінитися у особисту залежність одних членів групи від інших. Яскравим прикладом деструктивного прояву даної складової буде виступати спільна відповідальність декількох людей за один проект. Відсутність спільного позитивного результату призведе до погіршення відносин між членами групи, а також негативно вплине на соціально-психологічний клімат [2].

Через відсутність згуртованості членів групи, робота у єдиному просторі також буде виступати додатковим деструктивним фактором міжособистісної взаємодії. Наявність людей з протилежними індивідуально-психологічними характеристиками на одній виробничій ділянці призведе до конфліктів і негативно відобразиться на психологічному кліматі групи.

Такі складові системи, як спільні мотиви та спільна мета також можуть видозмінитись у бік деструкцій. По-перше, мета і мотиви можуть не співпадати або суперечити один одному. По-друге – учасники можуть не усвідомлювати реальні мотиви та мету взаємодії, через відсутність необхідних знань та досвіду або хибно трактуючи їх.

Виходячи з вище окресленого, ми можемо говорити, проте те, що кожен елемент структури професійної міжособистісної взаємодії за певних обставин може як позитивно вплинути на соціально-психологічний клімат виробничої групи, так і негативно чи навіть призвести до розпаду такої професійної команди.

Також деякі автори [9] описуючи організаційну структуру підприємств, роблять акцент на тому, що вона визначає специфіку ділової взаємодії і може виступати у ролі деструктивно фактора такої взаємодії. Жорстка регламентація цілей, завдань, способів побудови контактів між учасниками взаємодії, закріплення норм, стандартів поведінки, існування прав та обов'язків, яких потрібно дотримуватись – все це може деструктивно впливати на міжособистісну взаємодію у виробничих групах і погіршувати соціально-психологічний клімат всього підприємства.

У таких групах обмін інформацією між колегами носить не особистий характер, а є підпорядкований спільному вирішенню поставлених службових завдань. Однак під час такої взаємодії деякі члени можуть забувати

про те, що це формальні відносини між двома спеціалістами, і починати розуміти їх як приятельські (неформальні). За умови такого розходження у оцінці тих чи інших відносин у двох осіб може виникнути конфліктна ситуація. У майбутньому вона може стати одним з деструктивних факторів міжособистісної взаємодії у виробничій групі, адже впливатиме не тільки на цих осіб, а і на групу в цілому.

Деструктивно впливати на соціально-психологічний клімат може також ієрархічна побудова організації, згідно якої між підрозділами і співробітниками закріплюється відносини, які носять негативний характер (залежність, нерівність) і чинять серйозний вплив на міжособистісну взаємодію у цих групах. Це призводить до відсутності ефективного, своєчасного зворотного зв'язку, передачі точної і повної інформації з одної ланки організаційної піраміди до іншої. Брак інформації, її викривлення під час передачі по «вертикальній лінії» виокремлюється як окремий фактор деструктивного впливу на підприємство і на психологічну атмосферу, яка у ньому панує. Існування даного деструктивного фактору пов'язано в першу чергу з керівництвом, його управлінськими якостями, розумінням роботи кожного працівника і всієї системи у цілому. Іншою стороною є не розуміння персоналом проблемної ситуації або не бажання її оперативного вирішення.

Однією з важливих проблем, яку потрібно розглянути в контексті розуміння того, як міжособистісна взаємодія може впливати на соціально-психологічний клімат групи є поняття сумісності/несумісності та спрацьованості членів групи.

У загальному плані, під сумісністю розуміється оптимальне поєднання властивостей усіх учасників групи, їх можливість взаємодіяти узгоджено, ефективно задля якісного виконання спільної діяльності. Сумісність і спрацьованість розкривають ефективну взаємодію з двох боків. Для спрацьованості провідним буде виступати поведінковий компонент – висока результативність взаємодії, задоволеність результатами спільної роботи. У той же час сумісність виражається у емоційному компоненті, зміст якого полягає у задоволеності від спілкування з партнерами по взаємодії. Таким чином, сумісність більшою мірою виражається у якісній міжособистісній взаємодії, а спрацьованість направлена на предметний результат такої взаємодії.

Тому аналізуючи деструктивний вплив, який може існувати у міжособистісній взаємодії, потрібно звертати увагу на співвідношення сумісності/несумісності членів групи. Несумісність у цьому випадку буде виступати у ролі відсутності оптимального поєднання професійної або індивідуально-психологічних якостей учасників цієї професійної міжособистісної взаємодії, існування конфліктів, протиріч у групі, що призводить до неможливості виконання спільної діяльності.

У своїх працях К. К. Платонов виділяв 4 рівня сумісності, які існують у міжособистісній взаємодії: фізіологічний рівень, психофізіологічний рівень, психологічний рівень, соціально-психологічний [8].

На перших двох рівнях сумісність представлена поєднанням особливостей темпераменту учасників взаємодії, їх динамічних характеристик психофізіологічних реакцій, потреб, біологічних ритмів, психофізіологічною витривалістю й емоційно-вольовою стійкістю. На психологічному рівні аналізується особливості характеру кожного члена групи, їх особистісна мотивація. В свою чергу, соціально-психологічний рівень характеризується прийняттям та узгодженістю соціальних ролей, інтересів, ціннісних орієнтацій, культурного і загальноосвітнього рівнів розвитку.

Головним показником сумісності на думку К. К. Платонова, виступає емоційні переживання, котрі виникають під час міжособистісної взаємодії. Несумісність членів групи на кожному з рівнів призводить до негативного (деструктивного) впливу на психологічну атмосферу групи і погіршує її показники результативності [8].

У багатьох дослідженнях [2, 4, 10]. наголошується на тому, що відносини засновані на спільних цінностях і мотивації, краще сприяють ефективній міжособистісній взаємодії, ніж відносини основані на симпатії і антипатії партнерів по спілкуванню. Гіпертрофована увага до емоційно-міжособистісним зв'язкам і їх посилення може завдати шкоди формуванню системи ділових відносин, особливо у новостворених групах та колективах. Вплив міжособистісних відносин на продуктивність спільної діяльності опосередковано складністю вирішуваних завдань. При відносно простому завданні низькі результати демонструють групи, члени яких мали позитивні взаємини [10]. Це пояснюється прагненням підтримувати дружні відносини, що у свою чергу переростає у взаємну поблажливість і негативно

впливає на якість спільної роботи. В свою чергу висока продуктивність груп з негативними відносинами пов'язана з критичністю партнерів до запропонованих варіантів вирішення задач. При ускладненні завдання вплив міжособистісних відносин на успішність виконання роботи знижується.

Аналізуючи праці Б. Г. Ананьєва [1], ми може визначити деструктивним такий комплекс явищ, що супроводжується складними емоційними переживаннями, почуттям психологічного дискомфорту у учасників міжособистісної взаємодії. Вони проявляються у формі відчуження, нетоварищескості, самотності особистості.

Члени групи можуть мати значні труднощі у спілкуванні – не вміють вибачатись, висловлювати співчуття, досягати згоди, конструктивно виходити з конфліктних ситуацій. Через це виникають негативні емоції, з'являється невпевненість, настороженість; кристалізується негативний досвід створення нових контактів та підтримання вже існуючих, простежується внутрішньо особистісне напруження у подальших ситуаціях спілкування. Вони виражаються у неувважності, образливо-поблажливому чи навпаки надмірно байдужому ставленні до партнера по спілкуванню. Усе вище зазначене, на думку вченого, деструктивно впливає на соціально-психологічний клімат виробничих колективів.

М. М. Обозов [6] серед порушень міжособистісної взаємодії виділяв: ускладнення спілкування і відносин між партнерами по спілкуванню. Психологічна сторона яких обумовлена такими якостями як: егоїзм, підозрілість, авторитарність, нещирість і заздрість. Дані психологічні чинники призводять до значного деструктивного впливу зі сторони одних учасників взаємодії на інших, а також негативно впливають на соціально-психологічний клімат всієї групи.

У своїх працях Б. Д. Паригін [7] також описував порушення міжособистісної взаємодії. На його думку, до цих порушень призводить наявність соціально-психологічних бар'єрів у спілкуванні. Серед бар'єрів він виділяв два основних їх види. Перший вид – внутрішні бар'єри особистості, які пов'язані з такими утвореннями як норми, установки, цінності, а також з такими особистісними особливостями як: ригідність, конформність, нерішучість. Другий вид – зовнішні бар'єри, причини яких знаходиться поза



особистістю. До таких він відносить – нерозуміння з боку іншої людини, брак інформації, різниця понятійного апарату у учасників взаємодії.

Також до комунікативних бар'єрів спілкування, які можуть негативно впливати на міжособистісну взаємодію Б. Д. Паригін відносить такі, що перешкоджають взаємодії і успішному спілкуванню, протидіють взаєморозумінню між учасниками взаємодії. До них можна віднести упереджене ставлення, забобони, соціальні стереотипи, які існують на підприємстві [7].

В. М. Куніцина [10] запропонувала наступну класифікацію стосовно труднощів міжособистісного спілкування, які негативно (деструктивно) впливають як на саму взаємодію, так і на соціально-психологічний клімат. Вона виокремлює дві групи труднощів:

1. «суб'єктивно» пережиті труднощі, які не завжди проявляються у конкретній соціальній взаємодії і не є очевидними для партнера по спілкуванню;

2. «об'єктивні» труднощі, які є яскраво вираженими під час безпосередніх контактів і знижують успішність спілкування, впливають на отримання задоволення від цього процесу.

До суб'єктивно пережитих труднощів автор відносить соціальну невпевненість, боязливість, сором'язливість, невміння встановлювати психологічний контакт. Соціальна невпевненість виникає в умовах рольового спілкування (керівник – підлеглий) і пов'язана з розвитком соціального інтелекту. Нерішучість є поведінковою і характерологічною рисою, яка обумовлює труднощі під час прийняття рішення.

В свою чергу, до об'єктивних труднощів можна віднести ті, які пов'язані з психофізіологічними особливостями особистості, а саме: повнотою володіння вербальними і невербальними засобами здійснення взаємодії; володіння нормами, правилами, сформованість психологічної культури спілкування.

**Висновки:** Узагальнюючи вищевозглянуте, ми можемо констатувати, що у соціальній психології поки що відсутній перелік основних факторів міжособистісної взаємодії та їх впливу на соціально-психологічний клімат у виробничій групі. Автори виділяють як позитивні, так і деструктивні фактори. Основою деструктивного впливу є індивідуально-психологічні особливості учасників взаємодії (внутрішній чинник), зовні-

шні фактори – не розуміння загальної мети, не якісні управлінські рішення. На нашу думку, розглядаючи такий складний процес, ми повинні, оцінювати його системно, досліджуючи особливості як позитивних, так і деструктивних впливів міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат виробничої групи. При цьому необхідно робити акцент на визначенні як внутрішніх, так і зовнішніх детермінант впливу міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат групи.

**Перспектива подальших досліджень**, на нашу думку, буде полягати у емпіричному дослідженні впливу різних форм міжособистісної взаємодії на соціально-психологічний клімат виробничої групи.

#### Список використаних джерел:

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. / Б. Г. Ананьев — СПб.: Питер, 2001. — 272 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. — М.: Аспект-Пресс, 2001. - 378 с.
3. Берн Е. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений / Е. Берн. — К.: PSYLIB, 2004. - 314 с.
4. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Т. Ковалев, В. И. Панферов. — М.: Политиздат, 1983. - 196 с.
5. Коваленко А.Б. Психологія міжособистісного взаєморозуміння / А.Б. Коваленко – К.: КНУ імені Т.Шевченка, 2010. – 208 с
6. Обозов Н. Н. Межличностные отношения. / Н. Н. Обозов — Київ: Либідь, 1990. – 192 с
7. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б. Д. Парыгин — Л., 1981. - 192 с.
8. Платонов К. К. Структура и развитие личности: психология личности / К. К. Платонов, А. Д. Глоточкин. – Москва: Наука, 1986. – 256 с.
9. Попов С. Г. Управление персоналом: учебное пособие / С. Г. Попов — М.: ПРИОР, 2004. - 324с.
10. Куницына В. Н. Межличностное общение. Учебник для вузов. / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погорыша– СПб.: Питер, 2001. – 544 с.

#### References transliterated

1. Anan'yev B. G. (2001) *O problemakh sovremennogo chelovekoznaniiya*. SPb.: Piter 272 (rus).
2. Andreeva, G.M. (2001). *Sotsial'naya psikhologiya*. Moskva : Aspekt-Press 378 (rus).

3. Bern E.(2004) *Igry, v kotoryye igrayut lyudi. Psikhologiya chelovecheskikh vzaimootnosheniy*. Kiïv: PSYLIB 314 (rus).
4. Boyko V.V (1983). *Sotsial'no-psikhologicheskij klimat kollektiva i lichnost'* Moskva : Politizdat 196 (rus).
5. Kovalenko A.B. (2010). *Psykhologhija mizhosobystisnogho vzajemorozuminnja*. Kyïv : KNU imeni T.Shevchenka 208 (ukr).
6. Obozov I.N. (1990). *Mezhlichnostnye otnosheniya*. Kiïv : Libid'192 (rus).
7. Parygin B.D. (1981). *Sotsial'no - psikhologicheskij klimat kollektiva*. Moskva : Politizdat 192 (rus).
8. Platonov K. K. (1986) *Struktura i razvitiye lichnosti: psikhologiya lichnosti* Moskva : Nauka 256 (rus).
9. Popov S.G. (2004). *Upravlenie personalom: uchebnoe posobie*. Moskva : PRIOR 324 (rus).
10. Kunitsyna V. N. (2001) *Mezhlichnostnoye obshcheniye. Uchebnik dlya vuzov*. SPb.: Piter 544 (rus).

### ***Кличковский С.А.***

#### **Теоретические аспекты исследования влияния различных форм межличностного взаимодействия на социально-психологический климат в группе на производстве**

Статья посвящена теоретическому исследованию влияния различных форм межличностного взаимодействия на социально-психологический климат группы, а также рассмотрены и проанализированы основные подходы изучения понятия «межличностное взаимодействие». Описаны факторы, влияющие на межличностное взаимодействие на производстве, а именно: пересечение зон ответственности членов группы, иерархическое построение организации, несовместимости и несработанность членов группы, комплекс явлений, сопровождающийся сложными эмоциональными переживаниями, чувством психологического дискомфорта у участников межличностного взаимодействия, наличие социально психологических барьеров в общении и другие. Освещены основные аспекты деструктивного влияния межличностного взаимодействия на социально-психологический климат производственных групп.

**Ключевые слова:** *межличностное взаимодействие, социально-психологический климат, деструктивное влияние, группа.*

*Klychkovskiy S.O.*

**Theoretical aspects of the investigation of the influence of different forms of interpersonal interaction on the socio-psychological climate of the manufacturing group**

The article is devoted to theoretical research of the influence of various forms of interpersonal interaction on the socio-psychological climate of the group. The article considers and analyzes the main approaches of studying this concept.

Interpersonal interaction is determined by many scientists, as a direct interaction involving a small number of people, participants should be on one "platform", see each other, receive timely feedback from communication partners. Interpersonal interaction takes the form of person-oriented communication - each participant of this process should take into account the individual psychological characteristics of the partner in communication, his emotional state at the moment of interaction.

The main feature of interpersonal interaction is the formation of psychological contact, which arises due to means of verbal and nonverbal communication between the participants of interaction. This process can be outlined within the "subject-subjective" interaction, where each member should act as an independent actor.

The authors distinguish both positive and destructive factors. The basis of destructive influence is the individual psychological characteristics of the participants of the interaction (internal factor), external factors - misunderstanding of the general purpose, poor management decisions. In our opinion, considering such a complex process, we should evaluate it systematically, exploring the features of both positive and the destructive influence of interpersonal interaction on the socio-psychological climate of the manufacturing group. At the same time, it is necessary to emphasize the determination of both internal and external determinants of the influence of interpersonal interaction on the socio-psychological climate of the group.

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