

МРНТИ 15.41.47

**М.А. Еркинбекова** (orcid - 0000-0002-8351-4546)

*Канд. психологических наук  
Академия Кайнар, Алматы, Казахстан  
e-mail: [mereika78@mail.ru](mailto:mereika78@mail.ru)*

<https://doi.org/10.55956/GSZT1425>

## **НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА КАК ОСНОВНОЙ СТЕРЖЕНЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**Аннотация.** В статье нравственно-психологический климат коллектива рассматривается как важнейший стержень организационной психологии трудового коллектива.

Раскрывается сущность проблемы нравственно-психологического климата коллектива как элемент организационной культуры психологии труда.

В общем смысле психологический климат в трудовом коллективе объединяет все факторы коллективной жизни: отношение сотрудников к профессиональным обязанностям, а также позитивно-эмоциональный и психологический настрой всех членов коллектива, управленческая и организационная деятельность руководителя.

Эффективность организационной психологии зависит не только от оптимальной реализации возможностей индивидов, но и от оптимизации нравственно-психологических особенностей коллектива.

В статье особое внимание уделяется признакам благоприятной нравственно-психологической обстановки в коллективе и рассматривается возникновение конфликтов, аспекты деятельности коллектива. Предложены методы оптимизации нравственно-психологического климата, показаны их преимущества и недостатки.

**Ключевые слова:** коллектив, нравственность, организационная психология, нравственно-психологический климат, признаки благоприятного нравственно-психологического климата, коммуникабельность.

**Введение.** В настоящее время растет интерес к коллективной культуре в обществе, к деятельности коллектива и морально-психологическому состоянию его составных частей. Основная причина растущего интереса к морально-психологическому климату заключается не только в анализе организационных уровней, но и в помощи в понимании процессов, происходящих в организациях, объединяющих представителей различных субкультурных и профессиональных групп.

Любой морально-психологический климат рассматривается как регулирование внутреннего состояния коллектива, а также всегда как основной фактор развития коллектива. В отечественной психологической науке он рассматривается как «морально-психологический климат в коллективе», а в зарубежных исследованиях – как «коллективная культура». Если рассматривать коллективную культуру в широком смысле, то она описывается такими понятиями, как «коллективное общение», «психологический климат», «управление коллективом».

**Условия и методы исследований.** Формирование морально-психологического климата коллектива играет важную роль в профессиональной трудовой деятельности, так как в трудовой деятельности

потребность в социальной среде заключается в общении с людьми, учете их психологических особенностей. Соответственно, основное условие – формирование коллектива, создание и упорядочение морально-психологического климата сложившегося коллектива. Морально-психологический климат коллектива выражается в наличии у людей взаимных нравственных, воспитательных качеств, устойчивой позиции, способности выходить из различных конфликтных ситуаций, трудолюбия и воспитательных качеств.

**Результаты исследований.** В организации трудовой деятельности коллектива могут возникать различные социальные, психологические барьеры. Коллектив в основе своей деятельности работает с большим контингентом (населением), в связи с чем возникают различные индивидуальные, психологические трудности в осуществлении трудовой деятельности.

Морально-психологическое состояние коллектива – это всестороннее профессиональное, эмоционально-психологическое состояние коллектива, которое показывает уровень удовлетворенности членов коллектива различными видами жизнедеятельности, функциональными обязанностями. Здесь отношения членов трудового коллектива связаны с профессиональным и эмоциональным фоном психологических связей, возникающих на основе трудовой деятельности: сопереживания, совпадение интересов и ценностей, эмпатия, направленность.

Основой успеха современной коллективной деятельности являются нравственные и взаимодополняющие отношения против конфликтов.

Для создания благоприятного психологического климата в укреплении отношений коллектива руководитель должен уметь в совершенстве управлять межличностными, внутриличностными отношениями в коллективе. В любом коллективе есть определенные отношения, которые не отражаются в каком-либо штатном расписании. Эти отношения проявляются в организации трудовой деятельности, в процессе общения. Чем лучше это отношение, тем больше коллектив достигает больших успехов. Поэтому актуальным становится изучение морально-психологического климата коллектива как основной силы эффективности трудовой деятельности.

Актуальность данной проблемы обусловлена, прежде всего, неправильностью морально-психологических отношений в коллективе, происходящих в трудовой деятельности, резким обострением конфликтов.

**Обсуждение научных результатов.** На сегодняшний день коллектив является основным показателем развития общества. В этой связи, важно правильно выстроить морально-психологический климат, чтобы коллектив формировался и служил одной цели.

Ряд зарубежных наук поднял в своих исследованиях проблему организационной, коллективной культуры и начал рассматривать ее в своих исследованиях в 80-х годах XX века. Большая часть культуры, природы, структуры и отдельных элементов коллектива исследована в работах зарубежных ученых: А.Кеннеди, Т.Петерса, Э.Штейна, Р.Уотермана, а также таких ученых, как Р.С.Немов, Б.Д.Парыгин, В.Н.Мясищев.

Эти ученые до изучения психологического климата коллектива придавали большое значение коллективной культуре. К компонентам коллективной культуры относятся: коллектив, нравственность, система управления, психологический климат. Одним из них является американский

психолог Э.Штейн, который в своей работе «Психология управления и лидерства» исследовал коллективную культуру [1].

С точки зрения Э.Штейна, культура коллектива представляет собой сложную систему. Согласно исследованию Э. Штейна, основой структуры коллективной культуры является совместная деятельность индивидов, и в основу ее поддержания положим морально-психологический климат коллектива. Это инструмент, который опирается на одну цель и интересы любого коллектива, это морально - психологический климат коллектива. Как формируется культура в коллективе, на каком уровне трудиться, влияет на морально-психологический климат коллектива, в деловом и личностном развитии. Поэтому при правильном соблюдении морально-психологического климата коллектива можно избежать конфликтов и трудностей в коллективе.

При объединении воспитательных, психологических и социальных ценностей каждой личности формируется благоприятная трудовая деятельность коллектива. На основе такого благоприятного трудового отношения формируется морально-психологический климат коллектива.

Проявление культуры коллектива проявляется в том, как люди в каждом коллективе воспринимают друг друга. Следовательно, принимая другую личность, мы формируем коллективную культуру, проявляя гуманное и уважительное отношение.

Проявлением коллективной культуры является морально-психологический климат в коллективе. Формирование трудовой деятельности в коллективе, правильное установление нравственных отношений личностей, организация деловых и личных отношений, все это напрямую влияет на развитие психологического климата [1].

Известный ученый В.М.Шепель попытался раскрыть сущность концепции нравственно-психологического климата как эмоциональный фон психологических связей членов трудового коллектива, основанной на их близости и совпадении характера, симпатии интересов и направленность на профессиональную деятельность [2]. Так же он определил три климатические зоны:

- социальный климат, группа, коллектив, адаптация;
- моральный климат, ценностная ориентация;
- психологический климат, эмоциональная близость членов коллектива.

Согласно исследованию психолога Б.Д.Парыгина, формирование психологического климата коллектива влияет на ряд факторов макро и микроокружения. К факторам макросреды относятся экономическая и политическая политика страны и общества, социально-демографические, региональные и этнические проблемы. Факторы микросреды, это материальные, нравственные и духовные ценности личности [3]. По этому благоприятный климат коллектива положительно влияет на творческие и физические силы в пользу работодателя на желание работать сотрудника в данном коллективе.

По мнению Девида Майерс:«Коллективный климат понимается в сознании людей как отражение совокупности явлений, связанных с их отношениями, условиями труда и методами его стимулирования. Каждый подход дает представление о морально-психологическом климате коллектива и рассматривает его на уровне управленческой и психологической проблематики» [4].

Так же, известный ученый Е.С.Кузьмин, считает важным элементов нравственно-психологического состояние коллектива это позитивно-эмоциональный настрой, стимулирующие мероприятия, социальные поддержки со стороны руководителя [5]. Следовательно, это отражает характер взаимоотношений членов коллектива, уровень управления, трудовые условия, особенности отдыха и заработной платы.

Эмоционально устойчивый климат любого коллектива Б. Д. Парыгин охарактеризовал как связность членов любого коллектива не только с суммой психических компонентов как личности, но и с сильным фактором усиления психологического настроения, положительной эмоциональной связи членов коллектива [6].

Следовательно, какой бы подход мы ни взяли, у коллектива есть свои взгляды и представления в формировании морально-психологического климата. Исходя из первого подхода, непосредственно связан с общественным трудовым отношением и отношениями между людьми. Во втором подходе, раскрыл непосредственную связь с настроениями людей в коллективе. Следовательно, морально-психологический климат в коллективе напрямую связан с настроениями людей, собравшихся в этой опте. Кроме того, в третьем подходе было сказано, что это напрямую относится к факторам, влияющим на настроение коллектива. А если рассматривать четвертый подход, то он формируется слаженностью членов коллектива, соблюдением обычаев и традиций, целостностью коллектива. В налаживании морально-психологического климата коллектива у разных ученых есть свои подходы и пути их решения.

Говоря об обстановке в коллективе, важным элементом является корпоративная культура коллектива. Одним из таких интегральных элементов корпоративной культурой коллектива является позитивно-эмоциональный настрой сотрудников на формирование устойчивого коллектива [7]. Это в первую очередь зависит от условия трудовой деятельности. В каких условиях проходит трудовая деятельность коллектива, каковы деловые и личные отношения, эффективность профессиональной деятельности, размер заработной платы, здоровье и жизнь каждого члена коллектива.

По исследованиям Е.В.Зарубиной сплоченность каждого трудового коллектива зависит от знания профессиональной этикой и психологической грамотности сотрудника. Это человеческие ценности, социально-психологическая поддержка, позитивное сочувствия происходящим событиям. Такая групповая система и профессиональная этика называется морально-психологически климат трудового коллектива [8].

По мнению ученых, важным признаком хорошего психологического климата коллектива относятся:

- повышенная производительность коллективной работы, основанной на развитии уважительного общения друг другу как коллеги или партнер;
- развитые межличностные отношения между коллегами и доверительные связи членами трудового коллектива, отсутствие проявлений личной неприязни, конструктивность и позитивное восприятия критики;
- отсутствие жесткого давления со стороны руководителя на коллектив;
- позитивный взгляд на новости и принятие инновации, а также конструктивное преодоление психологических барьеров [9].

Группа людей, у которых взаимоуважительные отношения и взаимное доверие друг другу, эмоциональная поддержка и понимание это морально-устойчивый и хорошо сформированный коллектив. Конечно, устойчивость коллектива зависит от усилий каждого работника, но ведущая и организационная роль в формировании крепкого и сплоченного коллектива принадлежит руководителю. Это в первую очередь связано от поведение руководителя, его стиль руководства, психологическая грамотность управления.

Неблагоприятный морально-психологический климат коллектива, напротив, характеризует высокую напряженность и конфликтность отношений в коллективе, недоверие, непонимание, враждебность и подозрительность, предубеждение друг к другу.

С учетом специфики, социальных ценностей каждой личности в коллективе складываются нравственные, профессиональные отношения между членами коллектива. Учитывая эти ценности, коллектив развивается исходя из одной цели и интересов. Такие ценности и отношения, придерживаясь коллективной этики, формируют морально-психологический климат коллектива.

Успех совместной деятельности коллектива во многом отражается в опыте и упорном труде гармоничного общения. Таким образом, на сегодняшний день задача, поставленная перед профессиональными личностями, состоит в том, чтобы получить образование и воспитание в соответствии с мировым уровнем, стать личностью, в которой сформированы нравственные, духовные богатства и культура, работать в соответствии с уровнем профессионализма.

Главное требование, предъявляемое к каждой личности, - быть воспитанным, гражданином с моралью, привившим благородные и нравственные качества. Ведь каждый человек-личность, уважаемый своей человечностью, добротой, честностью и справедливостью. Наш народ и наши предки всегда придавали большое значение воспитанию, превозносили милосердную, добрую душу как «гуманную личность». Мораль-духовная основа, бесценное сокровище каждого человека.

В культуре нашего народа из этого понятия транслируются различные положительные стороны нравственности. Воспитание и мораль выражаются в таких качествах, как: почитание, уважение, соблюдение чести, добродетель и смирение, справедливость, удовлетворенность.

В тридцать втором слове назидания Хакима Абая в этом благородном достоинстве заключена суть морали. Хранящий ум и знания — характер человека. Воспитывай свой характер! Предавшись зависти, легкомудрию, то и дело попадая под влияние чужих речей и сиюминутных увлечений, можешь утратить твердость характера. Чтобы достигнуть намеченной цели и быть верным своему делу, в характере человека должны быть постоянство, решимость, сильная воля, способные сберечь трезвость рассудка и чистоту совести. Все должно служить делу разума и чести [10]. Таким образом, он раскрыл суть морали, то есть человек должен быть умным и честным. Следовательно, каждый человек должен быть гуманным, умным человеком. Коллектив, состоящая из таких людей, всегда работает в атмосфере своей дальновидности и уважения. Красота характера, доброжелательность и уважение каждой личности всегда остаются благими качествами. Работа коллектива, состоящего из таких людей, всегда будет высокой, а межличностные отношения-приятными.

Коллектив-это совокупность людей с общими целями и задачами. Морально-психологический климат в коллективе строится на основе межличностных отношений, проявляется общностью, единством своих профессиональных знаний.

Следовательно, каждая личность должна быть человеком гуманного, умного характера. Коллектив, состоящий из таких личностей, всегда трудится в атмосфере своей дальновидности, уважения. Красота характера, и уважение каждой личности всегда остаются благородными качествами. Труд коллектива, состоящего из таких личностей, всегда будет высоким, а межличностные отношения приятными.

Коллектив-это совокупность лиц, имеющих общие цели и задачи. Морально-психологический климат в коллективе строится на основе межличностных отношений, проявляется общностью, единством своих профессиональных знаний.

Социологические и психологические исследования показали, что труд является основой для упорядочения морально – психологического климата коллектива:

- 1) ответственное отношение к своей работе;
- 2) иметь чувство морали;
- 3) интерес к трудовой деятельности;
- 4) понимать социальную значимость труда;
- 5) формирование представления о психологическом климате.

Проведенные исследования подчеркивают особенности, позволяющие сформировать и упорядочить благоприятный морально и нравственно-психологический климат коллектива.

Нравственно-психологический климат является неотъемлемой частью культуры коллектива, морально – психологического взаимодействия, постоянного взаимодействия и совместной деятельности коллектива.

Проявление психологического климата коллектива проявляется в наличии нравственных качеств членов коллектива, в совместной трудовой деятельности, совпадении настроений и мнений людей. Каждый член коллектива является физическим лицом. У каждой личности есть своя специфика, нравственные качества, знания и умения, свои взгляды. Объединяя такие личностные особенности, формируется и функционирует коллектив. Налаживание благоприятного нравственно-психологического климата в коллективе способствует повышению трудовой деятельности, развитию психологических особенностей личности, становлению личности, полному самосовершенствованию.

Следовательно, мы определяем, что приведение в порядок морально-психологического климата в коллективе напрямую связано с членами коллектива. Взаимоотношения членов коллектива, их нравственные качества, приверженность традициям и обычаям, взаимоуважение и понимание в процессе общения. Также очень важен стиль управления коллективом, отношение и понимание к сотрудникам руководителя, который руководит этим коллективом. Поведение руководителя, стиль управления являются отправной точкой для формирования морально – психологического климата в коллективе как благоприятного или неблагоприятного.

Несмотря на исследования любого ученого, он по-своему дал представление о морально-психологическом климате коллектива, раскрыл различные пути его упорядочения. Поддержание морально-психологического климата в коллективе позволяет повысить активность коллектива в его

деятельности, сделать взаимоотношения между людьми позитивными, а также способствовать внутреннему миру коллектива, осуществлять уважение и ответственность, развитие в личностном общении, трудовой деятельности.

Мораль - это воспитательная ценность каждой личности, ответственность перед другими, уважительное понимание, наблюдение и коррекция своих действий и поведения в соответствии с профессиональной этикой [11]. Таким образом, общий психологический климат – это проявление устойчивых нравственных, психологических отношений членов коллектива, общесоюзных отношений друг к другу, к трудовой деятельности, на основе социальных и личностных ценностей и ориентиров.

**Заключение.** В данной статье мы остановились на понятии нравственно-психологического климата в коллективе, рассмотрели, как это влияет на руководителя и членов коллектива в трудовом обществе, какие причины могут способствовать ухудшению и улучшению морально-психологического климата в коллективе. Выявили трудности при выполнении трудовой деятельности в коллективе, а также большое влияние взаимоотношений руководителя и членов коллектива.

Из всего вышесказанного мы видим, что при неправильном установлении нравственно-психологической настрой в коллективе происходит ухудшение трудовой деятельности и максимальное снижение нравственных отношений между людьми в коллективе. В настоящее время во многих организациях, учреждениях уделяется внимание формированию здорового психологического климата в коллективе. Всегда в центре внимания формирование доброжелательного характера и уважительного отношения.

Очевидно, что растет интерес к нравственно-психологическому климату коллектива. Это совокупность взаимоотношений с членами коллектива, взаимопонимания, уважения и ответственности друг за друга. Упорядочение морально-психологического климата коллектива зависит не только от морально-психологических особенностей, но и от того, насколько он удовлетворен своей деятельностью, трудовым коллективом.

Упорядочение морально-психологического климата коллектива помогает каждому индивиду в своих знаниях, нравственных качествах, взаимопонимании в межличностных отношениях, а также в совместном взаимодействии в умениях и развитиях, предотвращении разногласий и конфликтных ситуаций в коллективе.

#### Список литературы

1. Штейн, Э. Коллективная культура и лидерство. Создание. Эволюция. Развитие [Текст] / Э.Штейн. - СПб: Питер, 2002.- 37-38 с.
2. Шепель, В.М. Управленческая психология [Текст] / В.М. Шепель. - М., 1986. - 248 с
3. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения [Текст] / Б.Д. Парыгин. - Л.: Наука, 1981. - 191 с.
4. Дэвид, М. Социальная психология [Текст] / М. Дэвид. - Питер, 2019
5. Кузьмин, Е.С., Семенова В.Е. Методы социальной психологии [Текст]: монография / Е.С.Кузьмин, В.Е. Семенова. – Ленинград, Изд-во Ленинградского ун-та, 1977. - 129 с.
6. Парыгин, Б.Д. Социальная психология [Текст] / Б.Д. Парыгин. - СПб.: ИГУП, 1999. – 317 с.
7. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология [Текст] / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - СПб.: Речь, 2000. - 298 с.

8. Зарубина, Е. В. Профессиональная этика сотрудников [Текст]: словарь / Е. В. Зарубина. - Екатеринбург: России, 2012. - 53 с.
9. Егошин, И.В. О структуре морали // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития [Текст]: И.В.Егошин, Е.В. Зарубина // Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: - Тамбов, 2015. - С. 62-63.
10. Кунанбаев, А. Слованазидания[Текст] / А. Кунанбаев. – Алматы: Алматыкітап, 2020. - 224 с.
11. Ахтаева, Н.С. Психология управления [Текст] / Н.С. Ахтаева, А.И. Абдигапбарова, З.Н. Бекбаева – Алматы: Қазақ университеті, 2018, - 452 с.

*Материал поступил в редакцию 17.05.23.*

**Еркинбекова М.А.**

*«Қайнар» Академиясы, Алматы, Қазақстан*

#### **ҰЖЫМНЫҢ АДАМГЕРШІЛІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ АХУАЛЫ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ ПСИХОЛОГИЯНЫҢ НЕГІЗГІ ӨЗЕГІ РЕТІНДЕ**

**Аңдатпа.** Мақалада ұжымның адамгершілік-психологиялық ахуалы ұйымдастырушылық психологияның маңызды элементі ретінде қарастырылады. Адамгершілік-психологиялық ахуал тұжырымдамасының мәні нақтыланып, еңбек психологиясында ұйымдастырушылық мәдениеттің элементі ретіндегі мәселесі ашылған. Еңбек ұжымындағы адамгершілік-психологиялық ахуал ұжымдық өмірдің барлық факторларының өзара әрекеттесуін біріктіреді: ұжым мүшелерінің кәсіби міндеттеріне қатынасы, сонымен қатар ұжымның барлық мүшелерінің эмоционалды және психологиялық бағыттылығы, басшының басқару және ұйымдастырушылық стилі. Ұйымдастырушылық психологияның тиімділігі жеке тұлғалардың мүмкіндіктерін оңтайлы іске асыруға ғана емес, сонымен қатар ұжымның адамгершілік-психологиялық ерекшеліктерін оңтайландыруға байланысты.

Мақалада ұжымдағы қолайлы адамгершілік-психологиялық ахуалдың белгілеріне ерекше назар аударылады және жанжалдардың туындауы, ұжым қызметінің аспектілері қарастырылады. Адамгершілік-психологиялық ахуалды оңтайландыру әдістері ұсынылып, олардың артықшылықтары мен кемшіліктері көрсетілген.

**Тірек сөздер:** ұжым, адамгершілік, ұйымдастырушылық психология, адамгершілік-психологиялық ахуал, қолайлы адамгершілік-психологиялық ахуал белгілері, қарым-қатынас.

**Erkinbekova M.A.**

*«Qainar» academy Almaty, Kazakhstan*

#### **MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE COLLECTIVE AS THE BASIC NUCLEUS OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY**

**Abstract.** This article examines the moral and psychological climate of the team as one of the most important elements of organizational psychology. The essence of the concept of moral and psychological climate is clarified, the problems of organizational culture are revealed. It is emphasized that the moral and psychological climate in the work collective combines the interaction of all factors of intra-collective life: the attitude of team members to their professional duties, horizontal and vertical relations in the work



collective, as well as the well-being and psychological expectations of all team members, the activities of managers and the style of organizational psychology. The effectiveness of organizational activities depends not only on the optimal realization of the capabilities of individual individuals, but also on the moral and psychological characteristics of the team itself.

**Keywords:** team, morality, organizational psychology, moral and psychological climate, signs of a favorable moral and psychological climate, relationships.

#### References

1. Stein, E. Collectivecultura I liderstvo [Collective culture and leadership. Creation. Evolution. Development]. - St. Petersburg: Peter, 2002. - 37-38 p. [in Russian]
2. Shepel, V.M. Psychologiya upravleniya [Managerial psychology]. - M., 1986. - 248 p. [in Russian]
3. Parygin, B.D. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva: puti i metody izucheniya [Socialno-psychology climate of the team: ways and methods of studying. - L.: Nauka, 1981. - 191 p. [in Russian]
4. David, M. Social psychology. - Peter, 2019
5. Kuzmin, E.S., Metody socialnoy psychology [Methods of social psychology] [Text]: monograph. – Leningrad, Publishing House of the Leningrad University, 1977. - 129 p. [in Russian]
6. Parygin, B.D. Socialnaya psychology [Socialpsychology. - St. Petersburg: IGUP, 1999. – 317 p. [in Russian]
7. Pochebut, L.G. Organizacionnaya social'naya psihologiya [Organizational social psychology]. - St. Petersburg: Speech, 2000. - 298 p. [in Russian]
8. Zarubina, E. V. Professional'naya etika sotrudnikov [Professional ethics of employees]. - Yekaterinburg: Russia, 2012. - 53 p
9. Egoshin, I.V. O strukture morali [On the structure of morality] // Science, education, society: problemsandprospectsofdevelopment] // Collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference: - Tambov, 2015. - Pp. 62-63.
10. Kunanbayev, A. Slovanazidaniya [Words of edification]. – Almaty: Almatykitap, 2020. - 224 p.
11. Akhtaeva, N.S. Aleumettik psychologya [Psychology of management] – Almaty: Kazakh University, 2018, - 452 p.