

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ВЕРОЯТНОСТИ МАНИПУЛЯТИВНЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ В КОЛЛЕКТИВАХ АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ г. ВОРОНЕЖА

И.А. Занина, Л.П. Михина, А.А. Вервикина, А.М. Буркут

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Поступила в редакцию 25.06.2025 г.

Аннотация. Социально-психологический климат коллектива влияет не только на показатели эффективности экономической деятельности аптечной организации, но и на личностные характеристики отдельного фармацевтического работника. При рассмотрении межличностных отношений руководителя (заведующего аптечной организацией) и подчиненных (провизоров и фармацевтов) следует учитывать особенности темперамента и фактор индивидуальной приверженности к определенным моделям поведения, в том числе – степень предрасположенности личности к манипулятивному поведению или способности быть «жертвой» манипуляций. Таким образом, целью настоящего исследования явилось изучение социально-психологического климата и прогнозирование вероятности манипулятивных воздействий в коллективах аптечных организаций г. Воронежа. В качестве материала исследования выступили данные анкетирования фармацевтических работников аптечных организаций г. Воронежа (228 респондентов). Для диагностики социально-психологического климата была использована методика А.Ю. Шалыто, О.С. Михалюк, при рассмотрении которой были проанализированы 3 основных критерия – эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Степень подверженности манипулятивным воздействиям определяли с помощью опросника В.П. Шейнова и А.С. Девыцина «Незащищенность от манипуляций». По результатам проведенного исследования степени незащищенности от манипуляций среди фармацевтических работников было выявлено, что среди руководителей больше сотрудников, находящихся в группе риска быть подверженными манипуляциям (59%), чем среди их подчиненных (42%). Составлены портреты работников с высокой степенью защищенности от манипуляций и находящихся в группе риска в зависимости от должности и стажа. Для сотрудников аптечных организаций, как среди руководителей, так и среди подчиненных с высоким уровнем защищенности от манипуляций преобладает стаж работы от 21 года до 30 лет. К группе риска относятся сотрудники со стажем работы от 11 до 21 года и свыше 41 года. Большой риск подверженности манипулятивным воздействиям имеют подчиненные, находящиеся в должности фармацевта. При анализе социально-психологического климата установлено, что подчиненные с низким уровнем незащищенности от манипуляций оценили поведенческий компонент социально-психологического климата как «неустойчивый» (0,21), что может быть обосновано возможностью наличия у них высокого уровня макиавеллизма. Работники, принадлежащие к группе риска, считают данный критерий благоприятным. Самая низкая оценка когнитивного критерия социально-психологического климата отмечена у сотрудников с высоким показателем уровня защищенности от манипуляций.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, управление персоналом, манипуляция, фармацевтические работники, фармацевт, провизор.

В управленческой практике исследование социально-психологического климата трудового коллектива является важным звеном в рассмотрении эффективности деятельности организации в целом. Поскольку социально-психологический

климат коллектива является результатом совместной деятельности людей, он способен оказывать влияние не только на экономические показатели работы коллектива, его общий фон, установки и настроение, но и на индивидуальное самочувствие личности в коллективе, а также способен оказать корректирующее и воспитательное воздействие на нее [1-3].

Социально-психологический климат можно оценивать посредством определения выраженности его отдельных компонентов: эмоционального, поведенческого и когнитивного. Эмоциональный компонент групповой идентичности неразрывно связан с когнитивным компонентом. Эмоциональная сторона определяет переживание личностью принадлежности к группе. Когнитивный компонент состоит в осознании человеком принадлежности к группе и достигается путем сравнения своей группы с другими группами по ряду признаков. Поведенческий компонент проявляется тогда, когда человек начинает реагировать на других людей с позиций своего группового членства, а не с позиций отдельной личности с того момента, когда различия между своей и чужими группами становятся заметными и значимыми для него [4, 5].

Манипулятивное поведение является актуальной проблемой для работников различных организаций [6]. Особенностью аптечной организации является преобладание женского персонала. Поэтому при рассмотрении межличностных отношений руководителя и подчиненных нельзя не учитывать гендерные особенности темперамента и фактор индивидуальной предрасположенности к определенным моделям поведения. Известно, что при грамотном распределении работников по типу темперамента и характера, качество выполняемой работы и удовлетворенность работников трудом в организации будет выше [5].

С одной стороны, манипуляции принято считать нарушением свободы воли другого человека, а манипулятора – макиавеллиевской личностью с безразличием к моральным нормам и отсутствием эмпатии. Данная точка зрения отражает «негативный» подход к феномену. Однако существует «инструментальный» подход к рассмотрению проблемы манипуляции, представляющий ее как инструмент в достижении поставленной цели. В связи с этим у руководителя возникает необходимость развития умения распознать манипуляцию, противостоять ей, а может, иногда и использовать ее с целью повышения результативности деятельности коллектива [7, 8]. Тем не менее, манипулятивные отношения скорее вредят социальному капиталу, так как подрывают доверие сотрудников и их чувство собственного достоинства [9].

Общеизвестен факт влияния состояния межличностных отношений в коллективе на ряд экономических показателей организации, таких как производительность труда, текучесть кадров, де-

ловая репутация организации. Соблюдение в профессиональной среде интересов других людей и внимательность к ним повышают эмоциональный комфорт и сплоченность коллектива [10-12].

Существует прямая зависимость степени незащищенности от манипуляций от направленности индивида на взаимодействие с другими членами коллектива и обратная — от направленности на собственные интересы, своё Я, характерная для личностной характеристики макиавеллиста [13,14]. Поэтому при оценке социально-психологического климата в коллективе необходимо учитывать возможность присутствия в нем работников-макиавеллистов, склонных манипулировать другими, и их потенциальных жертв, не способных распознавать манипуляции и противостоять им [15]. Присутствие в коллективе работников, исполняющих разные «роли» в игре «манипулятор-жертва», в равной степени может принести ущерб работе организации, так как даже не являющиеся манипуляторами «жертвы», также могут получать удовольствие от своего тягостного положения и часто сами используют манипулятивные способности [16].

Целью исследования явилось изучение социально-психологического климата и прогнозирование вероятности манипулятивных воздействий в коллективах аптечных организаций г. Воронежа.

МЕТОДИКА ЭКСПЕРИМЕНТА

Информационной базой исследования выступили 228 анкет фармацевтических работников аптечных организаций г. Воронежа различных форм собственности и организационно-правовых форм за январь-февраль 2024 года (на базе двух аптечных сетей). В выборку вошли фармацевтические работники, которые были разделены на руководителей (заведующие аптечных организаций и их заместители) и подчиненных (фармацевты и провизоры). Среди работников преобладали женщины (94,7%). Структура фармацевтических работников в зависимости от стажа представлена следующим образом: наибольшую долю составляли сотрудники со стажем от 3 до 10 лет (28,1%), от 11 до 20 лет (24,1%) и до 3 лет (21,9%) далее от 21 до 30 лет (13,6%), от 31 до 40 (7,9%) и свыше 41 (4,4%). Использована авторская методика по диагностике социально-психологического климата в коллективе (А.Ю. Шалыто, О.С. Михалюк) [17]. При рассмотрении социально-психологического климата взяты 3 основных критерия — эмоциональный, когнитивный и поведенческий.

Работникам аптек были предложены восемь вопросов с вариантами ответов, которые позволяют проанализировать различные аспекты отношений к коллективу для каждого фармацевтического работника в отдельности. Критерий с оценкой от -1 до -0,33 баллов признавался отрицательным, до 0,33 - нестабильным, от 0,33 до +1 – положительным [17]. Для определения степени подверженности манипулятивным воздействиям использовали короткую версию опросника В.П. Шейнова и А.С. Девицына «Незащищенность от манипуляций» [18]. Методика включает в себя 16 различных ситуаций с вариантами возможных действий, которая позволяет определить степень незащищенности от манипуляций суммарным подсчетом баллов по каждой ситуации. Данные, полученные в ходе исследования, статистически обрабатывали с помощью «Microsoft Excel», для каждого компонента социально-психологического климата выводили среднюю оценку по выборке отдельно для руководителей аптек и их подчиненных.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

На первом этапе был определен уровень незащищенности от манипуляций для каждого фармацевтического работника. Респонденты с отличным уровнем устойчивости к манипулятивным воздействиям получили в сумме до 15 баллов включительно, остальные относятся к группе риска, при этом наличие у респондента 30 баллов по шкале предполагает практически полное отсутствие защищенности.

Установлено соотношение работников с высокой степенью защищенности от манипуляций и сотрудников в группе риска как среди руководителей, так и среди их подчиненных (рис. 1). Среди руководителей преобладают работники с риском быть подверженными манипуляциям (59%), в то время как среди их подчиненных большинство имеют высокую устойчивость к манипуляциям (59%). На наш взгляд, это связано с недостаточными знаниями и навыками у руководителей аптечных организаций в области психологии управления и недостаточным умением эффективного взаимодействия с подчиненными и выстраивания межличностных отношений. Подчиненные, в свою очередь, не всегда хотят изменений, избегают ответственности за свои действия, на замечания руководителей грозят увольнением.

Полученные результаты позволили составить портреты работников с высокой степенью защищенности от манипуляций и работников в группе

риска. Портрет был составлен по двум ключевым показателям – стаж работы и должность работника. Как среди подчиненных, так и среди их руководителей для сотрудников с высоким уровнем защищенности от манипуляций преобладает стаж работы от 21 до 30 лет. По нашему мнению, это работники со зрелой личностной позицией, приобретенными профессиональными и коммуникативными навыками. Полученные результаты подтверждают проведенные ранее исследования [8, 11], что по мере накопления опыта осуществления профессиональной деятельности возрастает склонность к манипуляциям. Однако, установлено, что для фармацевтических работников риск быть подверженным манипуляциям возрастает для сотрудников со стажем работы от 11 до 21 года и свыше 41 года.

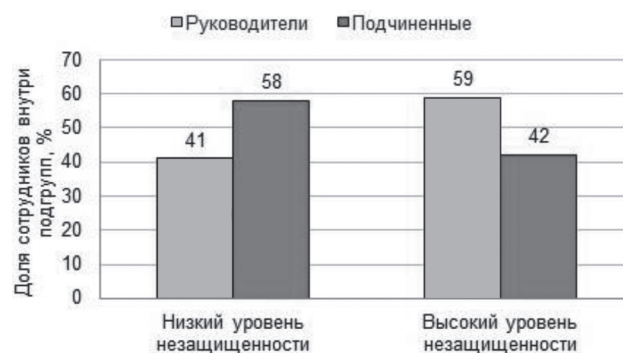


Рис.1. Соотношение работников с высокой и низкой степенью незащищенности от манипуляций.

Также было установлено, что более высокий риск стать жертвой манипуляций имеют подчиненные, находящиеся в должности «фармацевт». Мы связываем этот фактор с нехваткой практического опыта, боязнью допустить ошибку, неуверенностью в своих силах, недостаточным стремлением к саморазвитию.

Таким образом, вероятность стать жертвой манипуляций выше среди фармацевтов со стажем работы от 11 лет до 21 года и более 41 года. Работник с высокой степенью устойчивости к манипулятивному воздействию с наибольшей вероятностью находится в должности «провизор» со стажем работы от 21 года до 30 лет.

Широко известен факт влияния благоприятного социально-психологического климата на уровень личной вовлеченности работника в общегрупповую деятельность, что позитивно влияет на результаты трудовой деятельности и формирует

среду для осуществления индивидуальных возможностей работников [19].

Используя методику А.Ю. Шалыто и О.С. Михалюка, были проанализированы различные стороны отношения к коллективу для каждого работника по трем компонентам - эмоциональному, когнитивному и поведенческому.

В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривался критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится - не нравится», «приятный - не приятный». Результаты оценки позволили определить высокий уровень эмоционального комфорта исследуемых коллективов (от 0,77 баллов и выше). Это может быть обосновано тем, что коллективы сформированы давно, и между сотрудниками сформировались тесные социальные связи (рис. 2).

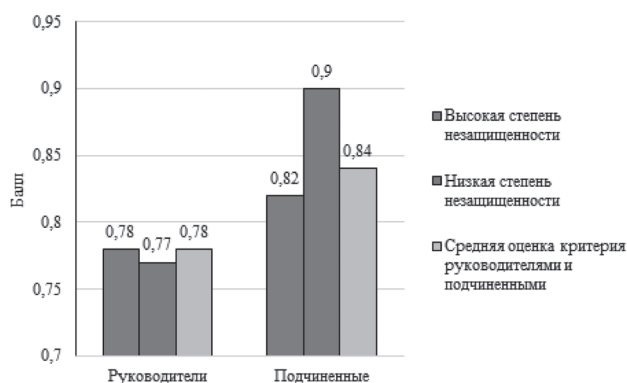


Рис. 2. Результаты оценки эмоционального критерия социально-психологического климата.

Оценка когнитивного компонента проводилась на уровне понятия «знание - не знание особенностей членов коллектива», включая их деловые и личные качества. По результатам исследования данный компонент в целом был оценен сотрудниками как благоприятный. Большинство членов коллективов чувствуют себя благополучно, у них неплохие взаимоотношения, но особенно тесных и дружественных связей немного. Самую низкую оценку критерия дали подчиненные с высокой степенью защищенности от манипуляций. Руководители в целом оценили данный критерий почти в 1,5 раза выше, чем их подчиненные (рис. 3.).

Поведенческий компонент отражал критерий «желание - нежелание работать вместе», а также желание поддерживать неофициальное общение за пределами организации. Поведенческий компонент проявляется тогда, когда для работника становятся заметными и значимыми различия между

своей и чужими группами [20]. В изученных коллективах не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятная (выше 0,4 баллов) (рис.4).

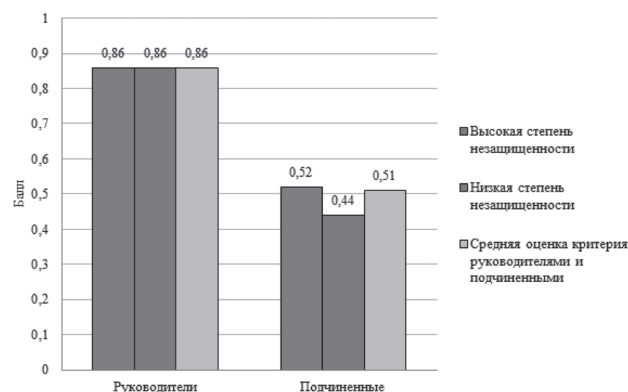


Рис. 3. Результаты оценки когнитивного критерия социально-психологического климата.

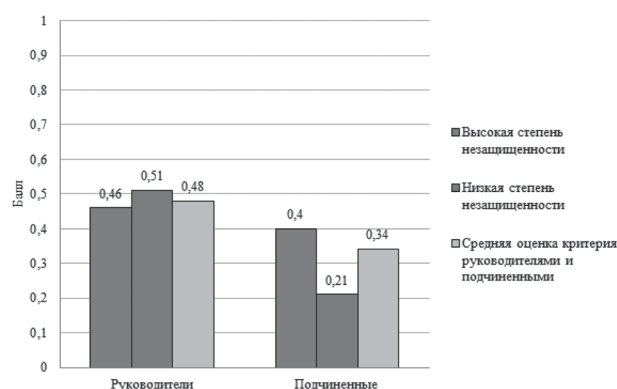


Рис. 4. Результаты оценки поведенческого критерия социально-психологического климата.

Подчиненные с низкой степенью незащищенности от манипуляций оценили критерий как «неустойчивый» (0,21), что можно связать с тем, что сами они, возможно, имеют макиавеллистскую установку без направленности на взаимодействие с коллективом и достижение коллективных целей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования степени незащищенности от манипуляций среди фармацевтических работников было выявлено, что среди руководителей больше сотрудников, находящихся в группе риска быть подверженными манипуляциям (58%), чем среди их подчиненных (41%). Руководителям аптечных организаций необходимо приобретать навыки в области психологии управления, выстраивания межличностных отношений в коллективах, что может быть

обеспечено за счет организации дополнительных тренингов для заведующих аптечных организаций и их заместителей.

Составлены портреты работников с высокой степенью защищенности от манипуляций и находящихся в группе риска. Среди подчиненных, и среди их руководителей для сотрудников с высоким уровнем защищенности от манипуляций преобладает стаж работы от 21 года до 30 лет. К группе риска относятся сотрудники со стажем работы от 11 до 21 года и свыше 41 года. Большой риск подверженности манипулятивным воздействиям (17,14 баллов) имеют подчиненные, находящиеся в должности «фармацевт».

Респонденты с высоким уровнем защищенности от манипуляций оценили поведенческий компонент социально-психологического климата как «нестабильный» (0,40 - 0,51 из 1), что может быть обосновано возможностью наличия у них высокого уровня макиавеллизма. Работники, принадлежащие группе риска, считают данный критерий благоприятным.

Самая низкая оценка когнитивного критерия (0,44 из 1) социально-психологического климата отмечена у сотрудников с высоким показателем уровня защищенности от манипуляций.

Залогом формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективах аптечных организаций является обоюдное желание руководителей и работников взаимодействовать слаженно, что возможно благодаря созданию системы развитой корпоративной культуры компании с едиными ценностями и нормами для повышения приверженности сотрудников к организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нечепоренко О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой / О. П. Нечепоренко // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2013. – № 1. – С. 45-52.
2. Кошевая Н. С. Взаимодействие коллектива и личности / Н. С. Кошевая // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 3. – С. 76-79.
3. Андриенко О. А. К проблеме взаимосвязи воспитания личности и развития коллектива / О. А. Андриенко // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8, № 2(27). – С. 13-16.
4. Андрианова Е. А. Влияние особенностей личности и социометрического статуса студентов

на оценку социально-психологического климата в учебной группе / Е. А. Андрианова // инновационные научные исследования: теория, методология, практика : сборник статей победителей III международной научно-практической конференции, Пенза, 15 ноября 2016 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2016. – С. 295-300.

5. Петрова Ю.А. Управление конфликтами путем совершенствования социально-психологического климата в медицинской организации (на примере Стоматологического салона "Новодент" ООО "Наша марка" г. Екатеринбург) : дис. – Уральский государственный медицинский университет, 2018.

6. Щербакова В.П. Социально-психологические особенности формирования делового климата в коллективе банка : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Щербакова Вера Петровна; [Место защиты: Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина]. - Тамбов, 2010. - 216 с.

7. Шипуля А. Б. Подходы к рассмотрению проблемы психологического манипулирования / А. Б. Шипуля // Вестник магистратуры. – 2015. – № 6-1(45). – С. 138-140.

8. Арефьева Н. С. Манипулятивные стратегии в профессиональной деятельности менеджеров / Н. С. Арефьева // Инновации и инвестиции. – 2013. – № 8. – С. 99-101.

9. Нуриджанов А. Э. Технологии манипуляции в системе управления персоналом современных бизнес-организаций России (на примере Республики Башкортостан) / А. Э. Нуриджанов // Вестник ЧелГУ. – 2013. – №33 (324). – С. 108-11.

10. Сергачева Ж. С. Социально-психологический климат: сущность и показатели оценки / Ж. С. Сергачева // Human Progress. – 2017. – Т. 3, № 5. – С. 7.

11. Исследование социально-психологического климата и уровня удовлетворенности сотрудников своим трудом в аппарате Правительства Красноярского края / М. В. Ростовцева, Т. Ю. Артюхова, О. А. Бенькова [и др.] // Психология и психотехника. – 2022. – № 4. – С. 145-158.

12. Щербакова В.П. Влияние личностных качеств сотрудников на психологический климат коллектива / В.П. Щербакова // Вестник ТГУ. – 2009. – №9. – С. 366-369.

13. Шейнов В.П. Взаимосвязи виктимизации, макиавеллизма и поведения в конфликте / В.П. Шейнов // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2018. – №4. – С. 431-445.

14. Знаков В.В. Методика исследования макиавеллизма личности / В.В. Знаков // СПЖ. – 2001. – №14-15. – С. 122-127

15. Быков С.В. Макиавеллизм как механизм манипуляции и психологической защиты у студентов гуманитарных и технических направлений образования / С.В. Быков // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2015. – №1 (17). – С. 71-81.

16. Одинцова М.А. Функциональный аспект манипуляций в поведении индивида с установкой «Жертвы» / М.А. Одинцова // Вестник ЧГУ. – 2011. – №1.

17. Михалюк О.С., Шалыто А.Ю. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе // Энциклопедия психологических тестов: общение, лидерство,

межличностные отношения. М.: 1997. – С. 127-129.

18. Шейнов В.П., Девицын А.С. Короткая версия опросника «Незащищенность от манипуляций» / В.П. Шейнов, А.С. Девицын // Системная психология и социология. – 2022. – №1 (41). – С. 70-79.

19. Бакаева И. А. Роль социально-психологического климата в коллективе / И. А. Бакаева // Экономика и социум. – 2018. – № 2(45). – С. 116-118.

20. Avdeenko A. S. Social and psychological portrait of labor collectives of medical institutions / A. S. Avdeenko // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2017. – Vol. 2, No. 1(16). – P. 12-15.

Воронежский государственный университет

Занина Ирина Александровна, кандидат фармацевтических наук, заведующий кафедрой управления и экономики фармации

E-mail: irin-zanina@yandex.ru

Михина Лариса Павловна, старший преподаватель кафедры управления и экономики фармации

E-mail: mihina@zdravgorod.ru

** Буркут Анна Михайловна, ассистент кафедры управления и экономики фармации*

E-mail: annsizoval@yandex.ru

Вервика Алина Александровна, студентка 5 курса фармацевтического факультета

E-mail: alisa.vervikina@yandex.ru

Voronezh State University

Zanina Irina A., PhD., Head of the Department of Pharmacy Management and Economics

E-mail: irin-zanina@yandex.ru

Mihina Larisa P., Senior Lecturer, Department of Pharmacy Management and Economics

E-mail: mihina@zdravgorod.ru

Burkut Anna M., Assistant, Department of Pharmacy Management and Economics

E-mail: annsizoval@yandex.ru

Vervikina Alisa A., 5th year student, Faculty of Pharmacy

E-mail: alisa.vervikina@yandex.ru

STUDY OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND PROBABILITY OF MANIPULATIVE INFLUENCES IN TEAM OF PHARMACY ORGANIZATIONS OF THE CITY OF VORONEZH

I.A. Zanina, L.P. Mikhina, A.A. Vervikina, A.M. Burkut

Voronezh State University

Abstract. The socio-psychological climate of a team affects not only the performance indicators of a pharmacy organization's economic activity but also the personal characteristics of an individual pharmaceutical worker. When examining the interpersonal relationships between the manager (head of the pharmacy organization) and subordinates (pharmacists and pharmaceutical technicians), it is necessary to consider temperament features and the factor of individual adherence to certain behavior models,

including the degree of a person's predisposition to manipulative behavior or the ability to be a «victim» of manipulation. Thus, the aim of this study was to investigate the socio-psychological climate and predict the likelihood of manipulative influences in teams of pharmacy organizations in the city of Voronezh. The research material consisted of data from a survey of pharmaceutical workers from pharmacy organizations in Voronezh (228 respondents). To diagnose the socio-psychological climate, the methodology of A.Yu. Shalyto and O.S. Mikhalyuk was used, analyzing three main criteria: emotional, cognitive, and behavioral. The degree of susceptibility to manipulative influences was determined using the «Vulnerability to Manipulations» questionnaire by V.P. Sheinov and A.S. Devitsyn. The results of the study on the degree of vulnerability to manipulations among pharmaceutical workers revealed that among managers, there were more employees in the risk group for being susceptible to manipulations (59%) than among their subordinates (42%). Profiles of workers with a high degree of protection against manipulations and those in the risk group were compiled based on position and work experience. For pharmacy employees, both among managers and subordinates with a high level of protection against manipulations, work experience from 21 to 30 years predominates. The risk group includes employees with work experience from 11 to 21 years and over 41 years. Subordinates holding the position of pharmaceutical technician have a higher risk of susceptibility to manipulative influences. When analyzing the socio-psychological climate, it was found that subordinates with a low level of vulnerability to manipulations rated the behavioral component of the socio-psychological climate as "unstable" (0.21), which may be explained by the possible presence of a high level of Machiavellianism in them. Workers belonging to the risk group consider this criterion favorable. The lowest assessment of the cognitive criterion of the socio-psychological climate was noted among employees with a high indicator of the level of protection against manipulations.

Keywords: socio-psychological climate, team, team management, manipulation, pharmacist, pharmacist.

REFERENCES

1. Necheporenko O. P. Leadership style as a factor of the socio-psychological climate of the team and job satisfaction / O. P. Necheporenko // Bulletin of Omsk University. Series: Psychology. – 2013. – No. 1. – pp. 45-52.
2. Koshevaya N. S. Interaction of the collective and personality / N. S. Koshevaya // Conference collections of SIC Sociosphere. - 2014. – No. 3. – pp. 76-79.
3. Andrienko O. A. On the problem of the relationship between personality education and team development / O. A. Andrienko // Baltic Humanitarian Journal, 2019, vol. 8, No. 2(27), pp. 13-16.
4. Andrianova E. A. The influence of personality traits and sociometric status of students on the assessment of the socio-psychological climate in the study group / E. A. Andrianova // innovative scientific research: theory, methodology, practice : collection of articles by the winners of the III International scientific and practical conference, Penza, November 15, 2016. Penza: "Science and Enlightenment" (IP Gulyaev G.Yu.), 2016, pp. 295-300.
5. Petrova Yu.A. Conflict management by improving the socio-psychological climate in a medical organization (using the example of the Novodent Dental Salon, Nasha Marka LLC, Yekaterinburg) : Ural State Medical University, 2018.
6. Shcherbakova V.P. Socio-psychological features of the business climate formation in the bank's staff : dissertation... Candidate of Psychological Sciences : 19.00.05 / Shcherbakova Vera Petrovna; [Place of defense: Tambov State University named after G.R. Derzhavin]. - Tambov, 2010. - 216 p.
7. Shipulya A. B. Approaches to the consideration of the problem of psychological manipulation / A. B. Shipulya // Bulletin of the Magistracy. – 2015. – № 6-1(45). – Pp. 138-140.
8. Arefyeva N. S. Manipulative strategies in the professional activity of managers / N. S. Arefyeva // Innovation and investment. 2013. No. 8. pp. 99-101.
9. Nuridzhanov A. E. Manipulation technologies in the personnel management system of modern business organizations in Russia (on the example of the Republic of Bashkortostan) / A. E. Nuridzhanov // Bulletin of ChelSU. – 2013. – №33 (324). – Pp. 108-11.
10. Sergacheva J. S. Socio-psychological climate: the essence and indicators of assessment / J. S. Sergacheva // Human Progress. – 2017. – Vol. 3, No. . – p. 7.
11. Research of the socio-psychological climate and the level of employee satisfaction with their work in the Government of the Krasnoyarsk Territory / M. V. Rostovtseva, T. Y. Artyukhova, O. A. Benkova [et al.] // Psychology and Psychotechnics. – 2022. – No. 4. – pp. 145-158.

12. Shcherbakova V.P. The influence of personal qualities of employees on the psychological climate of the team / V.P. Shcherbakova // Bulletin of TSU, 2009– No. 9, pp. 366-369.
13. Sheinov V.P. Interrelations of victimization, Machiavellianism and behavior in conflict / V.P. Sheinov // Bulletin of the RUDN University. Series: Psychology and Pedagogy. - 2018. - No. 4. - pp. 431- 445.
14. Znakov V.V. Method of scientific research of Machiavellianism of personality / V.V. Znakov // SPZH. – 2001. – №14-15. – pp. 122-127
15. Bykov S.V. Machiavellianism as a mechanism of manipulation and psychological protection among students of humanities and technical areas of education / S.V. Bykov // Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology. – 2015. – №1 (17). – Pp. 71-81.
16. Odintsovo M.A. The functional aspect of manipulation in the behavior of an individual with the attitude of "Victim" / M.A. Odintsovo // Bulletin of CSU, 2011, No. 1.
17. Mikhalyuk O.S., Shalyto A.Yu. Express methodology for studying the socio-psychological climate in a team // Encyclopedia of psychological tests: communication, leadership, interpersonal relations. Moscow: 1997. - pp. 127-129.
18. Sheinov V.P., Devitsyn A.S. Short version of the questionnaire "Insecurity from manipulation" / V.P. Sheinov, A.S. Devitsyn // Systems psychology and sociology. – 2022. – №1 (41). – Pp. 70-79.
19. Bakayeva I. A. The role of the socio-psychological climate in the team / I. A. Bakayeva // Economics and society. – 2018. – № 2(45). – Pp. 116- 118.
20. Avdeenko A. S. Social and psychological portrait of laboratory collections of medical institutions / A. S. Avdeenko // Bulletin of the Council of Young Scientists and Specialists of the Chelyabinsk region. – 2017. – Vol. 2, No. 1(16). – P. 12-15.