

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ГРУППЫ

Социально-психологический климат — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [5].

Актуальность исследования обусловлена тем, что социально-психологический климат является важной частью трудового коллектива, влияющей на показатели предприятия. Целью нашего исследования было сравнение социально-психологического климата в студенческой группе и в коллективе государственного предприятия.

Количество респондентов составило 50 чел., из них 25 студенты БГЭУ в возрасте 18–20 лет и 25 чел. в возрасте 35–40 лет государственного предприятия «БЕЛИНТЕРТРАНС».

Для исследования использовалась «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе» (А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто). Методика предназначена для диагностики психологического климата в коллективе и включает три основных компонента: эмоциональный, когнитивный и поведенческий.

В табл. 1 и 2 отражены результаты диагностики социально-психологического климата в студенческом коллективе и в коллективе государственного учреждения.

Таблица 1

Диагностика социально-психологического климата в студенческом коллективе

Эмоциональный компонент	Результаты
Благоприятный	72 %
Нестабильный	28 %
Неудовлетворительный	0 %
Когнитивный компонент	Результаты
Благоприятный	24 %
Нестабильный	24 %
Неудовлетворительный	52 %
Поведенческий компонент	Результаты
Благоприятный	60 %
Нестабильный	28 %
Неудовлетворительный	12 %

Диагностика социально-психологического климата
в коллективе государственного учреждения

Эмоциональный компонент	Результаты
Благоприятный	72 %
Нестабильный	24 %
Неудовлетворительный	4 %
Когнитивный компонент	Результаты
Благоприятный	16 %
Нестабильный	60 %
Неудовлетворительный	24 %
Поведенческий компонент	Результаты
Благоприятный	56 %
Нестабильный	32 %
Неудовлетворительный	12 %

Полученные данные подсчитываются и вносятся в интервалы, в которые входят числа: от -1 до $-0,33$ (неудовлетворительный), от $-0,33$ до $+0,33$ (нестабильный) и от $+0,33$ до $+1$ (благоприятный) (А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто).

Полученные результаты показали, что в студенческой группе благоприятный эмоциональный компонент, равный $0,75$, нестабильный когнитивный компонент ($-0,28$) и благоприятный поведенческий компонент со значением $0,48$.

В коллективе государственного предприятия был выявлен благоприятный эмоциональный ($0,68$) и поведенческий ($0,44$), неопределенный когнитивный компонент, который равен $-0,08$.

Исходя из полученных данных был сделан вывод о том, что социально-психологический климат в студенческой группе и в коллективе государственного предприятия отличаются.

Учащиеся ориентированы на получение знаний, для них важно как академическое развитие, так и установление дружеских отношений [1]. Взаимодействие в группе носит неформальный характер, что влияет на построение взаимоотношений на основе эмоциональной близости и схожих интересов. Основная мотивация работников связана с выполнением профессиональных обязанностей, цели коллектива направлены на решение производственных задач, при этом эмоциональный аспект уходит на второй план [3].

Источники

1. Денисова, А.О. Психологический климат и социально-психологическая адаптация персонала в организации / А.О. Денисова // Перспективы науки и образования. — 2017. — № 1 (25). — С. 56–59.

2. *Ермолаева, Е.В.* Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы / Е.В. Ермолаева, Л.А. Павлова // Новая наука: теоретический и практический взгляд. — 2015. — № 3. — С. 50–52.

3. *Лымарева, О.А.* Социально-психологический климат как мотиватор трудовой деятельности персонала / О.А. Лымарева, Л.А. Багарян // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 5-3 (63). — С. 84–87.

4. *Попова, Л.Г.* Влияние социально-психологического климата на деятельность организации / Л.Г. Попова, Н.А. Захаревич // Век качества : электронный научный журнал. — 2017. — № 1. — С. 110–121. — URL: <http://www.agequal.ru/pdf/2017/117008.pdf> (дата обращения: 10.03.2025).

5. *Семенова, Н.К.* Социально-психологический климат в организации / Н.К. Семенова, И.А. Бусоедов, Т.А. Гребенюк // Молодой ученый. — 2016. — № 10 (114). — С. 634–636.

Е.А. Мандрик

Научный руководитель — Е.Ю. Зимовилина
БГЭУ (Минск)

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И САМООЦЕНКА: АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ВРЕМЕНЕМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И УРОВНЕМ САМООЦЕНКИ

Социальные сети стали неотъемлемой частью жизни молодежи, оказывая значительное влияние на их самооценку и психическое здоровье. Актуальность данного исследования обусловлена ростом использования цифровых платформ среди подростков, что создает новые вызовы в психологии и педагогике [2]. Самооценка как ключевая концепция охватывает личную идентичность, межличностные отношения и психологическую устойчивость, влияя на принятие решений и адаптацию в социальной среде [1]. В условиях цифровизации самооценка молодежи становится уязвимой из-за воздействия идеализированного контента и социальных сравнений, что может приводить к негативному восприятию себя, неуверенности и депрессивным состояниям.

Целью эмпирического исследования данной работы является выявление и анализ взаимосвязи между количеством времени, проведенным в социальных сетях, и уровнем самооценки пользователей. В соответствии с целью исследования была сформулирована гипотеза о том, что время, проведенное в социальных сетях, влияет на самооценку. Объектом исследования является влияние социальных сетей на самооценку пользователей. Предметом исследования является зависимость уровня самооценки от количества времени, проведенного в социальных сетях, в сутки.