

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Педагогический институт

Кафедра социальной психологии образования и развития

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ГРУППОВОЙ
САМОЭФФЕКТИВНОСТИ КОЛЛЕКТИВА**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 354 группы
направления 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
профиля подготовки «Психология образования и социальных
взаимодействий»
факультета психолого-педагогического и специального образования

МОРОЗОВОЙ ОКСАНЫ ВИКТОРОВНЫ

Научный руководитель
доктор психол. наук, профессор _____ Т.В.Белых

Зав. кафедрой
доктор психол. наук, профессор _____ Р.М. Шамионов

Саратов 2026

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире главной социальной задачей, стоящей перед отечественным производством и направленной на повышение экономического благосостояния людей, является разработка эффективной системы стимулирования, которая мотивировала бы работников к продуктивной совместной работе и достижению поставленных целей, с учетом важности психологических факторов.

Эту проблему изучали специалисты в области инженерной психологии и психологии труда Ф. Д. Горбов [19] и М. А. Новиков [43], социальные психологи Б. Г. Ананьев [5] и Е. С. Кузьмин [37], Н. Н. Обозов [44], и другие. Их целью была оптимизация межличностных отношений и повышение эффективности коллективной работы. В 1970-х годах интенсивно изучались психологические явления в группах, выполняющих совместную работу: организация А. С. Чернышев [71], их эмоционально-психологическое состояние А. Н. Лутошкин [40], групповые волевые усилия Л. И. Акатов [2], мотивация к групповой деятельности Е. И. Тимощук [60], командная работа Н. Н. Обозов [44] и др., которые могли влиять на эффективность деятельности.

В настоящее время психология уделяет все больше внимания развитию личностного потенциала и открытию внутренних ресурсов, которые позволяют людям стать настоящими субъектами своей собственной жизни. Современному обществу требуются высокоэффективные люди, способные точно оценивать свои собственные возможности и результаты своей деятельности, в том числе профессиональной.

Субъективный подход к работе предполагает, что индивиды обращаются к своим внутренним ресурсам, потенциалу развития и способности выбирать подходящие действия и разрабатывать стратегию своей деятельности, поведения и жизни в целом. Это определяется самоэффективностью индивида. Успех подразумевает лидерство в обществе. Чтобы быть

успешным, нужно уметь производить впечатление, завоевывать доверие и представлять себя в наилучшем свете [1].

Исходя из этого, актуальным является изучение такой личностной переменной, как самооффективность, которая влияет на успешность поведения в различных сферах жизни.

Самооффективность в развитии трудовой деятельности в современном обществе является важным вопросом и имеет неоспоримое значение в профессиональной деятельности людей. Большое количество исследований в этой области предопределено постоянно меняющимся социально-экономическим фактором профессиональной самореализации людей. Проблемы личностного карьерного роста, которые в последние десятилетия изучались в зарубежной психологии, стали актуальными в исследованиях российских специалистов в связи с меняющимися требованиями рынка труда. Исследование самосознания людей, добившихся успеха в своей профессиональной карьере, важно как с теоретической, так и с практической точки зрения [6].

Исследование самооффективности представляет собой комплекс различных методов, подходов и концепций, разработанных в рамках конкретных отраслей психологии. В свою очередь, разнообразие и фрагментарность проводимых исследований приводит к появлению множества "белых пятен" в плане структуры, механизмов, определения и функций самооффективности, а также в разработке диагностических методов ее изучения. Поэтому тема самооффективности является актуальной и интересной для проведения исследования [9].

Объект исследования: самооффективность.

Предмет исследования: психологические факторы групповой самооффективности.

Цель работы: выявить психологические факторы, влияющие на групповую самоэффективности коллектива.

Гипотеза исследования: существуют факторы, влияющие на показатели групповой самоэффективности в коллективе.

Задачи исследования:

1. Изучить, проанализировать научную литературу по групповой самоэффективности;

2. Исследовать научно-методическую литературу по вопросам групповой самоэффективности в коллективе;

3. Определить методы исследования психологических факторов групповой самоэффективности;

4. Опросить, изучить, проанализировать психологические факторы, влияющие на групповую самоэффективность коллектива;

5. Обработать, проанализировать полученные результаты, сделать вывод.

Групповая эффективность - это то, насколько хорошо группа выполняет поставленные перед ней задачи. Как правило, групповая эффективность сравнивается с эффективностью работы того же числа людей, и считается, что группа эффективна, если ее эффективность превышает совокупную (суммированную) производительность того же числа людей, работающих независимо друг от друга [12].

База исследования:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития дошкольного образования «Лучик», Энгельсского Муниципального района Саратовской области, г. Энгельса.

Работники детского сада 33-50 лет.

Уровень образования: дошкольное

МАДОУ «ЦРДО Лучик» рассчитан на 380 мест. В учреждении функционирует 12 групп. Из них 8 групп общеразвивающей направленности, 4 группы компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. В основном это полные семьи, есть несколько многодетных семей, присутствуют и с одним родителем, также дети с ограниченными возможностями здоровья.

Кадровое обеспечение МАДОУ «ЦРДО «Лучик» МАДОУ «ЦРДО «Лучик» укомплектован кадрами на 100 %. Всего: 70 человек. Административный персонал: 5 человек. Обслуживающий персонал: 25 человек. Педагогический персонал: 40 человек. Воспитательно - образовательную работу осуществляют 40 квалифицированных педагогов: из них 1 старший воспитатель, 26 воспитателей, и 13 специалистов: учителя –логопеды, учителя дефектологи, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог. Квалификационные категории педагогов: Высшая квалификационная категория – 7 человек. Первая квалификационная категория – 12 человек. Без квалификационной категории – 21 человек.

Методы исследования:

1.Теоретические: анализ научных материалов, обобщение;

2.Эмпирические: анкетирование, тестирование, проведение творческого задания по методикам;

3.Методы математической статистики: методы описательной статистики, аналитической статистики.

Методики исследования:

-Анкетирование на основе разработанных вопросов на выявление факторов групповой самооэффективности коллектива.

-Тест «Формирование положительной групповой мотивации» В.А.Розановой [57].

-Методика индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора [42]

-Методика на выявление ценностей коллектива В.С.Левкина [38]

-Методика А.Ф. Фидлера [49]

Новизна работы состоит в выявлении психологических факторов групповой самоэффективности коллектива и разработки практических рекомендаций по сплоченности коллектива.

Значимость результатов работы заключается в том, что полученные данные могут являться основой для изучения психологических факторов, влияющих на групповую самоэффективность, а также выступать в качестве основы для дальнейшего улучшения психологической среды в коллективах, увеличивая тем самым групповую самоэффективность и производительность труда в целом.

Достоверность результатов. Полученные результаты исследований в настоящей работе могут считаться достоверными, поскольку они опираются на научные, доказанные выводы и получены с помощью стандартизированных, проверенных практикой методов. Были подобраны надёжные методики психодиагностики.

Структура работы состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения с выводами по поставленным задачам, списка использованных источников и приложений.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В зарубежной психологии проблемой самооффективности личности занимались А. Бандура [9-14], М. Ерусалем [29], Р. Шварцер [80], М. Шерер [17], Д. Шанк [78,79], Б. Циммерман [74], Дж. Капрара [35], Д. Сервон [24], Л. Первин [51], и другие.

В рамках российской психологии эта проблема отражается в работах Т. О. Гордеевой [25], Е. А. Шепелевой [81], В. Г. Ромека [59], А. В. Бояринцевой [18], Д. А. Леонтьева [43] и других психологов.

Альберта Бандуру можно считать первооткрывателем и основателем в области самооффективности. Концепция самооффективности была введена Бандурой в 1970-х годах, как часть социально-когнитивной теории. Самооффективность - это вера человека в свою способность эффективно действовать в конкретной ситуации и его уверенность в успехе этих действий [8].

Самооффективность группы - это фактор эффективной командной работы, связанный с общей верой членов группы в свою способность совместно достигать целей. Это влияет на эффективность работы группы, поскольку общий результат группы обычно выше суммы результатов каждого члена, благодаря оптимальному распределению работы между членами команды [14].

На групповую самооффективность влияют психологические факторы, связанные со сплоченностью, стилем руководства, качеством коммуникации и уровнем мотивации членов группы. Эти факторы влияют на эффективность совместной деятельности, удовлетворенность сотрудников и их вовлеченность в рабочий процесс.

Вывод: Эффективность команды зависит от сочетания факторов, влияющих на сплоченность команды, атмосферу в группе и взаимодействие между ее членами. Человек, эффективно работающий в одной группе, не

обязательно повысит эффективность другой, поскольку эффективность является результатом сложного набора факторов.

На основе проведенного исследования и полученных в его ходе результатов можно сформулировать следующие психолого-педагогические рекомендации, направленные на развитие:

1. Коллективизма;
2. Организованности в действиях;
3. Контактности между сотрудниками.

Как показывают результаты исследований, в коллективе «Лучик», достаточно живая, здоровая обстановка, по результатам выявления ценностей преобладают такие качества как: зрелая любовь, жизнь полная смысла, безопасность семьи, удовольствие, дружба и другие.

Анализ личных ценностей сотрудников показал достаточно амбициозные ценности, среди которых: целеустремленность, смелость, чистоплотность для респондентов важна постановка собственных жизненных целей, предпочитают наслаждаться жизнью, но при этом склонны прощать.

Результаты корреляционного анализа подтверждают наличие взаимосвязей и влияния психологических факторов на коллективную самооффективность, по таким шкалам как сплоченность коллектива, наличие положительной атмосферы в коллективе, стабильность компании на рынке труда, условия работы, наличие людей на «одной волне», возможность карьерного роста и самым важным на мой взгляд это свобода действий и отсутствие чрезмерного контроля за действиями сотрудников. Данный показатель преобладал в нескольких анализах и в каждом набирал высокий балл, что подтверждает правдивые результаты. Также были выявлены и обратные взаимосвязи, отрицательно влияющие на уровень коллективной самооффективности, такие как опыт прошлых неудач и уровень нагрузки и стресса. Работа с детьми является достаточно приятной и очень ответственной, именно поэтому у

сотрудников развита черта повышенной ответственности по результатам анализов. Но, вместе с этим , работа полна стресса и случаются негативные моменты, что мы также можем увидеть по результатам исследований.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенных исследований были рассмотрены ключевые аспекты, определяющие самоэффективность групп людей, работающих в рамках одного коллектива.

Психологические особенности коллектива, мотивация, стрессовые факторы и методы развития самоэффективности представляют собой важные компоненты, которые в совокупности формируют общую картину функционирования группы и ее способности к достижению поставленных целей.

Первым аспектом, который был исследован, являются психологические особенности коллектива. Коллектив как социальная единица обладает уникальными характеристиками, которые влияют на взаимодействие его членов и, соответственно, на общую эффективность работы. Психологический климат в группе, уровень доверия между участниками, наличие четких ролей и норм - все это способствует созданию среды, в которой каждый член коллектива может проявить свои способности. Важно отметить, что коллективная самоэффективность формируется не только на основе индивидуальных навыков, но и благодаря взаимодействию, взаимопомощи и поддержке. Успехи и неудачи одних членов группы могут оказывать значительное влияние на мотивацию и уверенность в себе других, что подчеркивает важность создания гармоничного и поддерживающего климата.

Следующим ключевым моментом является мотивация и ее связь с самоэффективностью. Мотивация является движущей силой, которая побуждает людей к действию, и в контексте коллектива играет критическую роль. Понимание того, что каждый член группы имеет значимость и может

внести свой вклад в общую цель, способствует повышению уровня самооффективности. Важно, чтобы мотивация была не только внешней, но и внутренней, что требует от руководителей и членов коллектива создания условий для самовыражения и реализации личных амбиций. Разнообразные подходы к мотивации, включая материальные и нематериальные стимулы, могут значительно повысить уровень вовлеченности и удовлетворенности работой, что, в свою очередь, положительно сказывается на общей самооффективности коллектива.

Стресс, как еще один важный фактор, также был рассмотрен в контексте самооффективности. Стрессовые ситуации, возникающие в процессе работы, могут как негативно, так и позитивно влиять на коллектив. С одной стороны, высокий уровень стресса может привести к снижению продуктивности и ухудшению психологического климата. С другой стороны, умеренный стресс может стать стимулом для достижения новых высот и преодоления трудностей. Ключевым моментом является умение коллектива справляться со стрессом, что требует наличия эффективных механизмов поддержки и адаптации. Важно, чтобы члены коллектива могли делиться своими переживаниями и находить поддержку друг у друга, что способствует формированию устойчивости и способности к преодолению трудностей.

Таким образом, исследование психологических факторов, влияющих на самооффективность коллектива, показало, что успешная работа группы зависит от комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами. Психологические особенности коллектива, мотивация, стрессовые факторы и развитие самооффективности - все эти элементы взаимосвязаны и влияют друг на друга. Для достижения наилучших результатов необходимо учитывать каждую из этих составляющих и активно работать над их улучшением. Важно не только выявлять проблемы, но и разрабатывать стратегии для их решения, что позволит создать эффективную и гармоничную рабочую среду.

В заключение, самоэффективность коллектива - это не просто результат индивидуальных усилий, но и отражение взаимодействия между членами группы, их мотивации и способности справляться со стрессом. Создание условий для развития этих факторов является задачей как для руководителей, так и для самих членов коллектива. Важно помнить, что успешный коллектив - это не только группа профессионалов, но и команда, способная поддерживать друг друга, делиться опытом и достигать общих целей. В условиях современного мира, где изменения происходят стремительно, способность коллектива адаптироваться и развиваться становится ключевым фактором его успешности. Поэтому дальнейшие исследования в этой области могут привести к новым открытиям и методам, которые помогут организациям достигать высоких результатов и создавать здоровую рабочую атмосферу.

В ходе исследования мы выяснили, что существует взаимосвязь между групповой самоэффективностью и факторами влияющими на нее. К таким факторам относятся сплоченность, положительная атмосфера в коллективе, возможность быть услышанным в коллективе, хорошие условия труда, карьерный рост, обучение за счет компании и многие другие. Также на уровень самоэффективности влияет набор коллективных и личных ценностей, таких как: отсутствие конфликтов, положительное отношение к руководителю, нормальные межличностные отношения. К личным можно отнести здоровье, полезность, личная ответственность и другие. Важно при работе в этом коллективе учитывать все эти моменты и улучшать рабочую среду.

Таким образом, гипотеза о существовании факторов, влияющих на групповую самоэффективность подтверждена.

В ходе исследования выпускной квалификационной работы нами были выполнены поставленные задачи, достигнута цель. Гипотеза нашла своё подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамовских И.В. Групповая сплоченность / под ред. Абрамовских И.В. – М.: Сфера, 2013 – 480 с.
2. Акатов Л.И. «Экспериментальное исследование группового волевого усилия: на материале изучения старших школьников» —, Курск, 1971.
3. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 384 с.
4. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская - М.: Аспект Пресс, 2005. -288 с.
5. Ананьев Б.Г. «Личность, субъект деятельности, индивидуальность» — М.: Директ-Медиа, 2008.
6. Андриянченко, Е.Г. Анализ методов изучения неформального лидерства в отечественной социальной психологии / Е.Г. Андриянченко. – Текст: электронный // Вестник университета (Государственный университет управления). - 2012 - № 10. – С. 260-264. - ISSN: 1816-4277.
7. Ануфриенко, Л.В. Психологопедагогические условия формирования лидерских качеств / Л.В. Ануфриенко. – Текст: электронный // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. – 2017. - №15. – С. 26-31.
8. Бандура, А. Теория социального научения / А. Бандура. — СПб.: Евразия, 2000. — 320 с.
9. Бандура А. Механизм самоэффективности в деятельности человека/А. Бандура //Американский психолог. - 1982. - Т. 37. - С. 122-147.

10. Бандура А. Самоэффективность: на пути к объединяющей теории изменения поведения/А. Бандура//Психологическое обозрение. - 1977. - Том 84. - С. 191-215.
11. Бандура, А. Путешествие в психологию человеческого потенциала через понимание и развитие самоэффективности и самооценки/А. Бандура. — СПб.: Евразия, 2023. — 320с.
12. Бандура А. Проявление личной и коллективной эффективности в меняющихся обществах // Самоэффективность в меняющихся обществах / А. Бандура. Нью-Йорк: Издательство Кембриджского университета, 1995, С. 1-45.
13. Бандура А. Регуляция когнитивных процессов посредством осознанной самоэффективности // Психология развития. 1989, том 25, С.729-735.
14. Барабанщиков В.А. Эксперимент в социальной психологии / В.А. Барабанщиков. –М.: МГППУ. Издатель: Издательство «Институт психологии РАН», 2010. -С -73.5.Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон. - СПб: Питер, 2004. -816 с.
15. Бендас, Т.В. Психология лидерства: учебное пособие / Т.В. Бендас. - Питер, 2009. – 448с. - ISBN 978-5-388-00148-1. – Текст: непосредственный.
16. Бодров В.А. Психологические особенности профессиональной группы /В.А.Бодров//Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности –М.: Персэ, 2003.-С.199-210.
17. Бояринцева А. В. Тест на самоэффективность/А. В. Бояринцева//Психология развития конкурентоспособной личности/Л. М. Митина. - М.: Изд. Моск. психолого-социального института; Воронеж: Изд. НПО "МОДЕК", 2003. - С. 217-219.

18. Глоточкин А.Д. Методика формирования малых групп с учетом межличностных аспектов взаимодействия операторов / А.Д. Глоточкин, Г. В. Ложкин, В.В. Спасенников // Психологический журнал.- 2006. -том 7 .-№1. – С. 22-279.
19. Горбов Ф. Д. «Я и моё второе Я» — М.; Воронеж: МПСИ, МОДЭК, 2000.
20. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. -М.: Смысл, 2013. – 224 с.
21. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения: теории, факты, методики/Т. О. Гордеева. - М.: Смысл-Академия, 2006.334 с.
22. Донцов А. И. Межличностное восприятие в группе / А. И. Донцов. -М.: Аспект 2007.
23. Ерусалем М. Самоэффективность как ресурсный фактор в процессах оценки стресса/Р. Шварцер, М. Джерусалем// Самоэффективность: контроль мыслей над действиями. Шварцер Р. (ред.). - Вашингтон, Округ Колумбия: Полушарие. - 1992. - С. 195-213.
24. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 640 с. Стр. 6–7 УДК 159.9.07 ББК 88.
25. Ищенко, М. М. Групповая сплоченность как важнейшая характеристика группы и ее организационного поведения / М. М. Ищенко, А. Черкалина // Мировые цивилизации. – 2022. – Т. 7. – № 3.
26. Капрара Дж. В. Психология личности / Дж. В. Капрара, Д. Сервон. - СПб.: Питер, 2003. - 640 с.
27. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах / Я.Л. Коломинский. –М.: Изд-во: АСТ, 2010. –448 с.

28. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. –М.: Аспект Пресс, 2011. –318 с.
29. Кричевский Р.Л. Психологические факторы эффективности деятельности коллектива начальной руководство / П.Л. Кричевский, А.Б. Морская. -Кишинев, 1991. -89 с.
30. Кузьмин Е.С. «Труд. Контакты. Эмоции» — под ред. Е. С. Кузьмина, Л., 1980.
31. Леонтьев Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности//Д. А. Леонтьев//Психологический журнал.2000. - Т.21 - № 1. с. 15-25.
32. Лутошкин А.Н. «Эмоциональные потенциалы коллектива» — Москва: Педагогика, 1988.
33. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. — 7-е изд., перераб. и доп. — СПб.: Питер, 2011. — 793 с.
34. Машков Б. Н. Практика психологического управления, руководства и управления / Б. Н. Машков. –СПб.: Это, 2007. –432 с.
35. Новиков М.А. Возможности повышения сплоченности коллектива при удаленной работе:социологический взгляд.Диалог цивилизаций: Восток - Запад. РУДН. 2024. С. 508-516.
36. Обозов Н.Н. «Психология управления в условиях совместной деятельности», Спб.:-Астерион, 2012.
37. Огарков, А. А. Эффективность: способы ее определения и достижения/ А. А. Огарков:<http://hr-portal.ru/article/effektivnost-sposoby-ee-opredeleniya-i-dostizheniya> (дата обращения: 14.02.2016).
38. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г. М. Андреевой, Аннушка Ж. –М.: Изд-во МГУ, 1987.

39. Первин Л. Психология личности: Теория и исследования/Л. Первин, О. Джон; под ред. В. С. Магуна. - М.: Аспект Пресс, 2001. - 607 с.
40. Петровский, А.В., Шпанский В.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпанский – М.: Издательский центр «Академия», 2010 – 296 с.
41. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. –Москва: Педагогика, 1979 – 315 с.
42. Платонов, Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект: Ю. П. Платонов. –Санкт-Петербург: изд-во СПбГУ, 2013 – 181 с.
43. Пырьев Е.А. Психология малых групп : учебное пособие /Е. А. Пырьев. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019 – 420 с.
44. Розанова В.А. Психология управления. М.: Интел-Синтез, 1999.
45. Розанова В. А. Психология управленческой деятельности / Б. А. Розанова. –М.: Издательство «Экзамен», 2013.
46. Ромек В. Г. Уверенность в себе как социально-психологическая характеристика личности: 19.00.05/В. Г. Ромек. - Ростов-на-Дону, 1997. - 242 с.
47. Сидоренко А. В., Старкова Е. И., Антошкина Е. А. Групповая сплоченность как фактор повышения эффективности деятельности коллектива // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 111–115.
48. Сидоренков А.В. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / А. В. Сидоренков, Е.С. Коваль, А. Л. Мондрус, И. И. Сидоренкова, Н. Ю., Ульянова / под. ред. А.В. Сидоренкова. –Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2012.-244 с.

49. Сидоренков А.В. Динамика неформальных подгрупп в группе. Социально-психологический анализ / А.В. Сидоренков. -Ростов -на -Дону: Издательство Ростовского университета, 2004. -320 с.

50. Тимошук Е.И. «Экспериментальное исследование мотивации групповой деятельности», автореферат,1973.-19с.

51. Ульянова, Н. Ю. Взаимосвязь социально-психологической и предметно-деятельностной эффективности и сплоченности производственных групп / Н. Ю. Ульянова // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2022. – № 10 (3). – С. 28-31.

52. Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива / Л. И. Уманский // Коллектив и личность/ под ред. Е. В. Шороховой. -М.: Наука, 1975.-С.77-87.

53. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2012 – 490 с.

54. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса: М.: Эксмо.,2018, 140 с.

55. Фопель, К. Групповая сплоченность / К. Фопель. – М.: Генезис, 2018. – 336 с.

56. Фролова, Т. А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т. А. Фролова: http://www.aup.ru/books/m203/9_5.htm (дата обращения: 5.03.2016).

57. Хьелл Л.А. Теории личности / Л.А. Хьелл, Д.Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2006– 607 с.

58. Циммерман Б. Дж. Самоэффективность и развитие образования. Самоэффективность в меняющихся обществах / Б. Дж. Циммерман, А. Бандура. - Издательство Кембриджского университета, 1995. - С. 202-231.

59. Чемпорова, М. Р. Сплоченность коллектива как фактор сохранения психологического здоровья персонала организации / М. Р. Чемпорова // StudNet. – 2020. – № 3 (12). – С. 1497-1505.

60. Чернышев А.С. Монография «Параметрическая теория малых групп и коллективов», 2019.

61. Чернякевич, Е. Ю. Исследование особенностей социально-психологических характеристик группы во взаимосвязи с ценностными ориентациями личности / Е. Ю. Чернякевич // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – № 9 (1). – С. 391-394.

62. Шанк Д. Х. Самоэффективность и академическая мотивация/Д. Х. Шанк//Психолог-педагог. - 1991. - Том 26, № 3/4. - С. 207-231.

63. Шанк Д.Х. Моделирование и влияние атрибутивной обратной связи на достижения детей: анализ самоэффективности // Журнал педагогической психологии. 1981, Том 74, с. 93-105.

64. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема/Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностранная психология. - 1996. - № 7. - С. 71-76.