

Секция «Психология»

Особенности общей самооффективности в групповых процессах

*Погорелов Александр Александрович*

*Аспирант*

*Южный федеральный университет, Факультет психологии, Ростов-на-Дону, Россия*

*E-mail: alalpgrlv@gmail.com*

Самооффективность как конструкт повышения эффективности управления человеческими ресурсами в настоящий момент приобретает популярность в различных видах деятельности. За рубежом проведено достаточно большое количество исследований, связанных с самооффективностью и ее ролью в эффективной деятельности [7].

Согласно А. Бандуре, самооффективность – это убеждение субъекта в собственной способности организовать и провести в действие поведение, требуемое для ожидаемой ситуации. Самооффективность определяет мысли и чувства людей, то, как они мотивируют и ведут себя. Сильное чувство самооффективности разными способами увеличивает человеческие достижения и персональное здоровье. Люди, в большой степени уверенные в своих способностях, подходят к сложным задачам как к вызову, как к шансу показать, на что они способны, нежели избегают сложных задач как угроз. Такое ожидание эффективности способствует внутреннему интересу и глубокой погруженности в деятельность. Они ставят перед собой амбициозные цели, и устанавливают связанные с ними, строгие обязательства. Они умножают усилия и поддерживают их, сталкиваясь с неудачами. Они быстро восстанавливают собственное чувство эффективности после неудач, или столкнувшись с преградой. Они приписывают неудачи недостаточности усилий или знаний и умений, которые потенциально достижимы. Они подходят к угрожающим ситуациям с уверенностью в том, что ситуация поддается контролю. Такого рода позиция эффективного человека повышает персональные достижения, снижает стресс и вероятность депрессии.

Как показывают исследования, убеждение в собственной эффективности влияет не только на индивидуальные показатели успешности деятельности, но и оказывает влияние на результаты групповой работы. В работе [6] исследовалось влияние самооффективности и коллективной эффективности на результаты групповой деятельности. Результаты исследования показали, что самооффективность влияет на выполнение задач, которые требуют низкого уровня взаимозависимости от выполняющих ее членов группы, в то время как результативность выполнения задач, требуемых высокого уровня взаимозависимости между членами группы, связана с коллективной эффективностью. Влияние самооффективности на результативность работы было выявлено в работе [5]. В ней показано, что самооффективность влияет на успешность групповой деятельности опосредовано, через такие переменные как психологическое напряжение в группе и ролевая ясность членов группы.

В своем исследовании мы ставили целью прояснения роль общей самооффективности в групповых процессах. В качестве зависимых переменных, которые в свою очередь влияют на успешность групповой деятельности, нами были выбраны психологическая атмосфера в группе и доверие/недоверие к руководителю группы. Исходя из определения самооффективности, мы в праве ожидать, что высокий уровень общей самооффективности будет позитивно влиять на восприятие психологического климата в группе и

будет являться основанием более доверительного отношения к руководителю. В этом состояли наши гипотезы.

В исследовании приняли участие 296 респондентов (75% - женщины, 20-40 лет), которые были членами групп и отделов в организации (20 групп и отделов количественным составом от 10 до человек в группе). Методы исследования были следующие: Методика психологической атмосферы в группе А.Ф. Фидлера. Методика доверия/недоверия сотрудников коллегам и руководителям организации Ф.Б. Купрейченко. Использовалась лишь шкала доверия/недоверия руководителю. Методика общей самооффективности В.Ромек, R. Schwarzer & M. Jerusalem, 1996. Для подтверждения достоверности результатов были использованы статистический критерий U Манна-Уитни, а также корреляционный анализ Пирсона.

Результаты исследования показали, что существует положительная корреляция между самооффективностью и психологической атмосферой в группе и доверием к руководителю; а также отрицательная корреляция между самооффективностью и недоверием к руководителю.

Результаты исследования выраженности показателей психологической атмосферы в группе, а также доверия/недоверия по каждой группе и отделам имели статистически значимые различия, измеренные по критерию U Манна-Уитни. В тоже время статистически значимых различий по показателям общей самооффективности среди групп и отделов выявлено не было. Отсюда мы делаем заключение о том, что испытуемые, имеющие более высокий уровень самооффективности, воспринимают психологическую атмосферу в группе как более благоприятную, а также выражают более высокий уровень доверия к руководителю.

### Литература

1. Бандура А. Теория социального научения. – СПб.: Евразия, 2000.
2. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
3. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977, 84, 191-215.
4. Bandura, A. The self-system in reciprocal determinism, *American Psychologist*, 1978, 33, 344-358 .
5. Chen G., Bliese Paul D. The Role of Different Levels of Leadership in Predicting Self- and Collective Efficacy: Evidence for Discontinuity. / *Journal of Applied Psychology In the public domain*. 2002, Vol. 87, No. 3, 549–556
6. Katz-Navon Tal Y.. When Collective- and Self-Efficacy Affect Team Performance. The Role of Task Interdependence. // *Small Group Research* August 2005 vol. 36 no. 4 437-465
7. Heslin, P.A., & Klehe, U.C. Self-efficacy. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 705-708). Thousand Oaks: Sage. 2006