

Силабус навчальної дисципліни

Психологія соціального та організаційного розвитку



Рівень вищої освіти: третій (освітньо-науковий)

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація / освітньо-наукова програма: Психологія особистісного, соціального та організаційного розвитку

Компонент освітньо-наукової програми: обов'язковий, цикл професійної підготовки

Обсяг : 90 год./ 3 кред. ЄКТС

Рік навчання: II, семестр: III, IV

Викладач

ППП

Л.М. Карамушка, д. психол. наук, професор, професор кафедри психології управління ЦІПО ДЗВО «УМО»

Контактна адреса:

e-mail lkarama01@gmail.com

Консультації

здійснюються за запитом здобувачів F2F або за контактною адресою

Анотація навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Психологія соціального та організаційного розвитку» є однією з обов'язкових дисциплін освітньої складової підготовки здобувачів PhD у результаті опанування якої вони розвинути здатність виокремлювати, систематизувати, розв'язувати та прогнозувати актуальні психологічні проблеми соціального та організаційного розвитку застосовувати набуту здатність у реалізації власного дисертаційного проекту.

Мета навчальної дисципліни: наукового світогляду (ЗК1), виокремлювати, систематизувати, розв'язувати та прогнозувати актуальні психологічні проблеми, чинники та тенденції функціонування й розвитку особистості, соціальних груп і організацій на різних рівнях психологічного дослідження (СК1).

Заплановані *результати навчання*:

1. Уміти здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел на основі сучасних методологій наукової діяльності та інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій (РН1), зокрема:

- уміти здійснювати пошук результатів сучасних досліджень соціально-психологічних та організаційно-психологічних проблем особистості; спілкування і міжособистісної взаємодії; групових і організаційних явищ та процесів за різними джерелами;

- уміти опрацювати та аналізувати одержані дані на основі науково обґрунтованої методології психологічного дослідження на макро- (соціум), мезо-(організація), мікро- (особистість) рівнях аналізу.

- визначати чинники та тенденції соціального та організаційного розвитку;

- уміти критично і системно оцінювати результати психологічного дослідження, визначати перспективи подальших наукових розвідок у контексті психології соціального та організаційного розвитку.

2. Уміти полілогічно взаємодіяти із широкою науковою спільнотою та громадськістю з проблематики дослідження (РН4), зокрема:

- уміти вести полілог з актуальних проблем психології соціального та організаційного розвитку;

Психологія соціального та організаційного розвитку

- презентувати результати теоретичного та емпіричного пошуку науковій спільноті та громадськості, у тому числі в міжнародному контексті.

3. Демонструвати прихильність до норм професійної етики, міжкультурної толерантності, професійних цінностей у науковій / практичній діяльності (PH8), зокрема:

- здобувати, аналізувати та презентувати одержані психологічні знання з позицій наукової істини, об'єктивності, міжкультурної толерантності;
- демонструвати здатність дотримуватися принципів академічної доброчесності у презентації результатів психологічних досліджень різноманітних аспектів соціального та організаційного розвитку.

Структура курсу

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | |
|--|-----------------|--------------|-----------|-----------|
| | Усього | У тому числі | | |
| | | л | пр | срс |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Змістовий модуль 1. Психологія соціального розвитку | | | | |
| Тема 1. Предметне поле психології соціального розвитку | 20 | 2 | 4 | 14 |
| Тема 2. Соціальне середовище як чинник соціального розвитку особистості | 24 | 2 | 6 | 16 |
| Усього годин за змістовим модулем 1 | 44 | 4 | 8 | 30 |
| Змістовий модуль 2. Психологія організаційного розвитку | | | | |
| Тема 3. Організація як психологічний феномен | 20 | 2 | 4 | 14 |
| Тема 4. Організаційний розвиток як процес уведення інноваційних змін | 26 | 4 | 6 | 16 |
| Усього годин за змістовим модулем 2 | 46 | 6 | 12 | 30 |
| РАЗОМ: | 90 | 10 | 20 | 60 |

Технологічна картка опанування навчальної дисципліни

| № з/п /год. | Теми та форми занять | Зміст занять і навчальних завдань | Форми контролю |
|--|----------------------------|---|---|
| Змістовий модуль 1. Психологія соціального розвитку | | | |
| Тема 1 Предметне поле психології соціального розвитку | | | |
| 1.1 | Лекція (2 год.) | Висвітлення та обговорення питань: 1. Конструктивний соціальний розвиток і його ознаки 2. Соціальний розвиток і соціалізація особистості 3. Соціальна ідентичність і її прояв у соціальній поведінці особистості 4. Методологічні засади психологічного дослідження соціального розвитку. | Спостереження за активністю здобувачів PhD при обговоренні питань |
| 1.2 | Практичне заняття (4 год.) | Робота в малих групах з подальшим загальним груповим обговоренням. Виокремити та проаналізувати методи дослідження | Спостереження за активністю здобувачів PhD при обговоренні питань |

Психологія соціального та організаційного розвитку

| | | | |
|--|------------------------------------|--|---|
| 1.3 | <i>Самостійна робота (14 год.)</i> | <p>дження та методи впливу в психології соціального розвитку</p> <p><i>Теоретичне опрацювання питань:</i> Соціальний розвиток як набуття і вдосконалення соціальних та емоційних навичок протягом життя. Конструктивний соціальний розвиток і його ознаки</p> <p><i>Індивідуально-дослідницьке завдання:</i> Дослідити рівень та особливості власної соціальної ідентичності і за потреби розробити програму її розвитку.</p> | <p>говоренні питань</p> <p>Усне опитування</p> <p>Усне опитування</p> |
| Тема 2. Соціальне середовище як чинник соціального розвитку особистості | | | |
| 2.1 | <i>Лекція (2 год.)</i> | <p><i>Висвітлення та обговорення питань:</i> 1. Особливості соціального розвитку в умовах мінливого суспільства 2. Соціальна і громадянська активність як результат соціального розвитку. Життєва позиція. 3 Позиція, роль і статус особистості в групі як індикатор її соціального розвитку.</p> | Спостереження за активністю здобувачів PhD |
| 2.2 | <i>Практичне заняття (6 год.)</i> | <p><i>Робота в малих групах з подальшим загальним груповим обговоренням.</i> Проаналізувати соціально-психологічні механізми соціального розвитку та визначити психологічні умови їх актуалізації.</p> | Спостереження за активністю здобувачів PhD |
| 2.3 | <i>Самостійна робота (16 год.)</i> | <p><i>Опрацювання теоретичних питань</i> Групові феномени як чинники соціального розвитку. Феномен групового тиску. Проблема конформізму і конформності. Явище підпорядкування авторитету. Методи вивчення і методи корекції статусу особистості в групі</p> <p><i>Індивідуально-дослідницьке завдання:</i> Дослідити психологічну безпеку освітнього середовища, визначити ресурсні моменти її підтримки. Проаналізувати особливості психологічного супроводу</p> | <p>Усне опитування</p> <p>Усне опитування</p> |
| Змістовий модуль 2. | | | |
| Психологія організаційного розвитку | | | |
| Тема 3. Організація як психологічний феномен. | | | |
| 3.1 | <i>Лекція (2 год.)</i> | <p><i>Висвітлення та обговорення питань:</i> 1. Організація як соціальна група. Місія та стратегія існування організації 2. Організаційні структури та їх психологічний аналіз 3. Організаційна культура, її діагностика та розвиток.</p> | Спостереження за активністю здобувачів PhD при обговоренні питань |
| 3.2 | <i>Практичне заняття</i> | <i>Робота в малих групах з подальшим групо-</i> | Спостереження за |

| | | | |
|---|---------------------------------------|---|--|
| 3.3 | <i>Самостійна робота</i> (14 год.) | <p><i>вим обговоренням.</i> Виокремити і проаналізувати стадії життєвого циклу організації</p> <p><i>Теоретичне опрацювання питань:</i> Моделі організацій. Види соціальних організацій Командоутворення як організаційний феномен: сутність, методи психологічної діагностики та підтримки.</p> <p><i>Індивідуально-дослідницьке завдання:</i> Визначте, якими є місія і стратегія розвитку даної організації?</p> | <p>активністю здобувачів PhD при виконанні завдань</p> <p>Усне опитування</p> <p>Усне опитування</p> |
| Тема 4. Організаційний розвиток як процес уведення інноваційних змін: психологічний аспект | | | |
| 4.1 | <i>Лекція</i> (4 год.) | <p><i>Висвітлення та обговорення питань:</i> 1. Сутність організаційного розвитку як процесу введення інноваційних змін. 2. Показники організаційного розвитку 3. Рівні організаційного розвитку.</p> | <p>Спостереження за активністю здобувачів PhD при виконанні завдань</p> |
| 4.2 | <i>Практичне заняття</i> (6 год.) | <p><i>Робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням.</i> Визначити зміст складових психологічної готовності менеджерів і персоналу організацій до організаційного розвитку та методики їх дослідження</p> | <p>Спостереження за активністю здобувачів PhD при виконанні завдань</p> <p>Усне опитування</p> |
| 4.3. | <i>Самостійна робота</i> (16 год.) | <p><i>Опрацювання теоретичних питань.</i> Психологічне забезпечення організаційного розвитку. Інноваційний потенціал персоналу та організації. Підприємливість менеджерів і персоналу організацій і конструктивний організаційний розвиток</p> <p><i>Індивідуально-дослідницьке завдання:</i> Дослідити складники власної психологічної готовності до організаційного розвитку</p> | <p>Усне опитування</p> <p>Усне опитування</p> |

Контроль і оцінювання результатів навчання

Загальна характеристика видів навчальної роботи здобувачів PhD та особливостей контролю за якістю їх виконання.

Аудиторні заняття передбачають активну участь здобувачів PhD в освітньому процесі: в проблемних лекціях діалогової природи та практичних заняттях, які проводяться переважно з використанням активних та інтерактивних методів і мають творчий характер. Відповідно *поточний контроль спрямований* на оцінювання участі здобувачів PhD в обговоренні проблемних ситуацій та виконання завдань, глибину і змістову наповнюваність суджень, здатність до осмислення, узагальнення та здобуття нового знання в обраній спеціальності.

Самостійна робота здобувачів PhD є основним засобом опанування змісту навчальної дисципліни у вільний від обов'язкових занять час, її зміст визначається робочою навчальною програмою та завданнями до теми.

У межах самостійної роботи виконуються *індивідуально-дослідницькі завдання*, що

Психологія соціального та організаційного розвитку

спрямовані на формування і розвиток здатності виокремлювати, систематизувати, розв'язувати та прогнозувати актуальні соціально-психологічні та організаційно-психологічні проблеми особистісного, соціального та організаційного розвитку та застосовувати набуту здатність у реалізації власного дисертаційного проекту.

Окремі *звіти про самостійну роботу* не надаються. Результати опанування відповідного матеріалу перевіряються під час поточного (спостереження за активністю здобувачів PhD, усне опитування) та підсумкового контролю знань (залік).

Під час опанування навчальної дисципліни передбачено можливість консультативної допомоги з боку викладача за потреби і запитом з боку здобувачів PhD (F2F або в режимі онлайн чи офлайн).

Підсумковий контроль – екзамен, в якому передбачено відповідь на питання, пов'язані із здатністю здобувача PhD здатність виокремлювати, систематизувати, розв'язувати та прогнозувати актуальні психологічні проблеми соціального та організаційного розвитку та застосовувати набуту здатність у реалізації власного дисертаційного проекту.

Принципи, критерії, процедура та шкала оцінювання

Основними *принципами* оцінювання результатів опанування навчальної дисципліни є такі принципи:

- об'єктивності (оцінка має відповідати істинній якості та кількості засвоєних знань, компетентностей і результатів навчання);
- прозорості (максимальній ясності та відкритості процедури, критеріїв і шкал оцінювання результатів навчання);
- систематичності (перевірка якості опанування навчальної дисципліни здійснюється систематично, за кожною темою і модулем, а також відвідуванням занять, ступенем активності під час навчання і вчасним виконанням навчальних завдань);
- дієвості (корекція та вдосконалення, за потреби, компетентностей і результатів навчання відповідно до вимог освітньо-наукової програми);
- індивідуального підходу (об'єктивна і справедлива оцінка відповідно до зусиль, затрачених здобувачем PhD, дотриманням ним вимог академічної доброчесності та реальних результатів навчання);
- педагогічного оптимізму (зорієнтованість оцінювання на пошук особистісних ресурсів здобувача PhD у контексті успішного опанування навчальної дисципліни, стимулювання нових досягнень у навчальній роботі) тощо.

Основними *критеріями*, що характеризують рівень компетентності здобувача PhD при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів з навчальної дисципліни «Психологія професіоналізму», є:

- повнота і вчасність виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих літературних джерелах;
- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання індивідуально-дослідницьких завдань;

Оцінювання результатів усіх форм контролю передбачено у 100-бальній шкалі

Оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на практичних заняттях, результати самостійної роботи, індивідуально-дослідницьких завдань здобувачів PhD) проводиться у % від кількості балів, виділених на завдання, із заокругленням до цілого числа за критеріями:

0% – завдання не виконано;

Психологія соціального та організаційного розвитку

40% – завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру;

60% – завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методичці;

80% – завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (форматування, висновки тощо);

100% – завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

Позитивні оцінки виставляються лише тим здобувачам PhD, які виконали всі види навчальної роботи, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни і набрали за результатами поточного та підсумкового контролів не менше 60 балів.

Остаточна оцінка за результати опанування навчальної дисципліни розраховується наступним чином:

| Види оцінювання | % від остаточної оцінки |
|--|-------------------------|
| Опитування під час занять – усно | 30 |
| Модулі 1-2 – спостереження за активністю здобувачів під час обговорення питань. | 30 |
| Екзамен (теми 1-4) – теоретичні питання, презентація одного із аспектів здатності здобувача PhD виокремлювати, систематизувати, розв'язувати та прогнозувати актуальні соціально-психологічні проблеми особистісного, соціального та організаційного розвитку та застосовувати набуту здатність у реалізації власного дисертаційного проекту | 40 |

Шкали оцінювання (100-бальна та національна)

| | | |
|--------|----|--|
| 90-100 | A | відмінно |
| 82-89 | B | добре |
| 74-81 | C | |
| 64-73 | D | задовільно |
| 60-63 | E | |
| 35-59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання |
| 1-34 | F | незадовільно з обов'язковим повторним курсом |

Політика навчальної дисципліни

Політика щодо академічної доброчесності

Викладання навчальної дисципліни ґрунтується на засадах *академічної доброчесності* – сукупності етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Щодо академічної доброчесності здобувачів PhD йдеться про самостійне виконання навчальних завдань; обов'язкове посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей від інших осіб; надання достовірної інформації про результати власної наукової діяльності. Списування під час виконання навчальних завдань та заліку заборонені (в т.ч., із використанням мобільних девайсів).

За порушення академічної доброчесності здобувачі PhD можуть бути притягнені до такої *академічної відповідальності*: повторне проходження оцінювання; повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти, позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати навчання тощо.

Політика щодо відвідування занять

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із викладачем навчальної дисципліни.

Політика щодо термінів виконання завдань і перескладання

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Перескладання заліку відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (зокрема, лікарняний лист).

Політика щодо правил поведінки на заняттях

Здобувачі PhD беруть активну участь у всіх заняттях: обговорюють проблемні ситуації, запропоновані викладачем на лекціях, у режимі діалогу /полілогу; активно включаються і за потреби ініціюють спільну (групову роботу) під час практичних занять; виконують всі навчальні завдання вчасно, відповідно до робочої навчальної програми.

Спілкування учасників освітнього процесу (викладач, здобувачі PhD) відбувається на засадах партнерських стосунків, взаємопідтримки, взаємодопомоги, толерантності та поваги до особистості кожного, спрямованості на здобуття істинного наукового знання.

Рекомендована література

11.1. Базова література:

1. Молчанова А. О. (2015). Організаційна поведінка: навч. посібник.-У-Ф.:Лілея-НВ, 2015.
2. Москаленко В. В. (2013). Соціалізація особистості : монографія. К.: Фенікс.
3. Пайнс, Э., Маслач, К. (2000). Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер.
4. Психологічні засади організаційного розвитку: монографія (2013). За наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД.
5. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія (2019); за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова]. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.

11.2. Додаткова література:

6. Агеев, В.С. (1990) Межличностное взаимодействие: социально-психологические проблемы. М.: МГУ
7. Аронсон, Э., Уилсон, Т., Эйкерт, Р. (2004). Социальная психология: Психологические законы поведения человека в социуме. СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК.
8. Асмолов А. Г. (2007). Психология личности: культурно-историческое понимание развития личности М. : Смысл, Академия..
9. Афонін Е. А., Бандурка О. М., Мартинов А. Ю. (2002) Велика розтока (глобальні проблеми сучасності: соціально-історичний аналіз) / Укр. тов-во сприяння соц. інноваціям, Від. інф.-бібл. забезпечення Апарату Верховної Ради України. К. : Видавець ПАРАПАН.
10. Бауман З.(2008). Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства ; пер. з англ. І. Андрущенко; за наук. ред. М. Винницького. К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія».
11. Базиленко А. К. (2017). Психологічні чинники формування соціальної активності студентської молоді (на прикладі студентського самоврядування): автореф. дис...канд. психол. н. К.: Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
12. Бондарчук, О. І. (2013). Соціально-психологічні механізми особистісного розвитку дорослої людини. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України Т. І ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Вип. 38. К.-Алчевськ : ЛАДО, 347-351.
13. Бондарчук О.І. (2008). Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. К.: Наук. світ.
14. Боришевський М. Й. (2004) Громадянська спрямованість у контексті стратегії і цілей життєдіяльності особистості Психолого-педагогічні умови виховання громадянської спрямованості в юнацькому віці : наук.-метод посіб. К.: Міленіум, 5-16.

15. Бэрон, Р., Керр, Н., Миллер, Н. (2003). Социальная психология группы: процессы, решения, действия. СПб.: Питер.
16. Гарькавец, С. (2014). Соціально-психологічні впливи та процес соціалізації особистості в умовах трансформаційних змін. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Психологія, 1(1), 27-30.
17. Даркин, К. (2004). Социальная психология развития. Введение в социальную психологию. Ред. М. Хьюстон и В. Штребе. М.: Юнити, 48-65.
18. Жизненная позиция // Психологос. Энциклопедия практической психологии URL: http://www.psychologos.ru/articles/view/zhiznenna-ya_poziciya.
19. Зимбардо, Ф., Ляйппе, М. (2000). Социальное влияние. СПб.: Питер.
20. Карамушка, Л. М., Філь, О.А. Левковець, В. В. та ін. (2008). Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : навч. посіб. К.: Наук. світ.
21. Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. Винославська О. В. та ін. (2005) Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКООС»Креденцер О.В. (2019). Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій: монографія. К.: Логос.
22. Крюкова О. В. (2012). Соціальна рефлексія як складова соціального розвитку особистості. Зб. наук. пр. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Вип. 16. 636-647.
23. Литвин-Кіндратюк, С. (2019). Проблеми розвитку особистості у світі, що стрімко змінюється. Збірник наукових праць: психологія. Вип. 23, 7-18.
24. Микляева, А. В., (2008). Румянцева, П. В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: монография. СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, http://www.humanpsy.ru/miklyaeva/soc_ident_0
25. Молчанова А. О. (2015). Організаційна поведінка: навч. посібник.-У-Ф.:Лілея-НВ, 2015.
26. Позняк С. І. (2013). Ресурси громадянськості : соціально-психологічна складова : метод. рекомендації. Кіровоград : Імекс-ЛТД.
27. Почебут, Л.Г., Чикер, В.А. (2000). Организационная социальная психология. СПб.: Питер
28. Социальная психология в современном мире (2002). Ред. Г. М. Андреева, А. И. Донцов. М.: Аспект Пресс.
29. Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям (2009) Ред. Д. В. Люсин, Д. В. Ушаков. М : Институт психологии РАН
30. Титаренко Т. М., Ларіна О. Т. (2009). Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека : навч. пос. К. : Марич, 2009.
31. Фернхем, А., Хейвен, П. (2001). Личность и социальное поведение СПб.: Питер
32. Фурман О. (2015). Громадянська відповідальність особистості як предмет психологічного дослідження. Психологія і суспільство. № 1, 65-91.
33. Фрейдджер, Р., Фейдимен, Д. (2006). Личность. Теории, упражнения, эксперименты СПб.: Прайм-Еврознак.
34. Чалдини, Р. (2009). Психология влияния. СПб.: Питер.
35. Шамионов Р. М. (2018). Формирование дискриминационных установок личности в процессе ее социализации. Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. Т. 7, 2 (26). 129-135. DOI: 10.18500/2304- 9790-2018-7-2-129-132.
36. Экман, П. (2000). Психология лжи. СПб.: Питер.
37. De Cremer, D., Van Dick, R., & Murnighan, J. K. (Eds.). (2011). Social psychology and organizations. Routledge.
38. Drucker, P.F. (2001). Management Challenges for the 21st Century Harper Business, an imprint of HarperCollins Publishers Inc., New York, USA.
39. Pettigrew T. F., Tropp L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. European Journal of Social Psychology, Vol. 38, № 6, 922-934. DOI: 10.1002/ejsp.504
40. Social Development in Psychology. Psychology: High School- <https://study.com/academy/topic/social-development-in-psychology.html>
41. Wilde, J. (2016). The social psychology of organizations: Diagnosing toxicity and intervening in the workplace. Routledge

Психологія соціального та організаційного розвитку

1. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського <http://www.nbuv.gov.ua>
2. Електронна бібліотека НПН України <http://lib.iitta.gov.ua>
3. Електронна бібліотека НАН України <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/12169>
4. Веб-сторінка аспірантури і докторантури УМО: <http://umo.edu.ua/postgraduate-postdoctoral>
5. Веб-сторінка кафедри психології управління: <http://umo.edu.ua/institutes/cippo/struktura/kafedra-psikhologhiji>
6. Professional Development Resources. APA Services. <https://www.apaservices.org/practice/ce/>

7. Офіційні сайти періодичної літератури:

| <i>Назва журналу</i> | <i>Офіційний сайт</i> |
|---|---|
| Актуальні проблеми психології. | http://appspsychology.org.ua/index.php/ua/dlia-avtoriv |
| Вісник післядипломної освіти серія «Соціальні та поведінкові науки» | http://umo.edu.ua/serija-socialjni-ta-povedinkovi-nauki |
| Науковий журнал «Соціальна психологія» | https://www.science-community.org/uk/node/7255 |
| Asian Journal of Social Psychology | https://onlinelibrary.wiley.com/journal/1467839x |
| American Psychologist | https://www.apa.org/pubs/journals/amp/ |
| The Journal of Social Psychology | https://www.tandfonline.com/toc/vsoc20/current |
| British Journal of Social Psychology | https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448309 |
| Journal of Personality and Social Psychology | https://www.apa.org/pubs/journals/psp/ |

8. Офіційні сайти державних та міжнародних установ:

| <i>Назва</i> | <i>Офіційний сайт</i> |
|--|---|
| Верховна Рада України | www.portal.rada.gov.ua |
| Кабінет Міністрів України | www.kmu.gov.ua |
| Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України | http://psychology-naes-ua.institute/ |
| Інститут соціальної і політичної психології НАПН України | http://naps.gov.ua/ua/structure/institutions/polit_psychology/ |
| Центр перспективних соціальних досліджень | www.cpsr.org.ua |

9. Соціальні мережі для співпраці вчених усіх наукових дисциплін:
 - Academia.edu: <https://www.academia.edu/>
 - ResearchGate: <https://www.researchgate.net/>
 - Соціальні мережі науковців (Scientific Social Community): <https://www.science-community.org/uk>
 - Українські науковці в світі (Ukrainian Scientists Worldwide): <https://www.science-community.org/uk>