МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГІВЛІ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-з-2
спеціальності 053- Психологія
Бенінг Ганна Вальдемарівна
Керівник: д.психол.н., професор Шевченко Н.Ф.
Рецензент: к.психол.н., доц. Гредінарова О.М.

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Бенінг Ганна Вальдемарівна

Тема роботи Психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі

керівник роботи Шевченко Н. Ф. д.психол.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення самоефективності особистості; визначити психологічну сутність поняття професійної самоефективності та розкрити її особливості в менеджерів торгівлі; теоретично обґрунтувати психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі; емпірично дослідити особливості прояву професійної самоефективності та її психологічних детермінант в менеджерів торгівлі.

5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці, 5 малюнків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 1	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 2	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 3	Шевченко Н.Ф., професор		
Висновки	Шевченко Н.Ф., професор		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень - лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень - травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень - серпень 2024	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024	Виконано

Студент Г.В. Бенінг

Керівник роботи Н.Ф. Шевченко

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 96 сторінок, 5 малюнків, 4 таблиці, 92 джерела.

Об’єкт дослідження: професійна самоефективність особистості.

Предмет дослідження: психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Гіпотеза дослідження: розвиток самоефективності менеджерів торгівлі визначається комплексом психологічних детермінант.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація теоретичних та емпіричних даних з проблематики дослідження. Емпіричні методи – тестування за психодіагностичними методиками: «Шкала загальної самоефективності» (авт. Р. Шварцер, М. Єрусалем); «Оцінка довіри до себе»; «Опитувальник самоставлення»; «Методика діагностики типу поведінкової активності». Методи математичної статистики: описова статистика, кореляційний аналіз за К. Пірсоном.

Наукова новизна дослідження полягає у дослідженні особливості прояву професійної самоефективності та її психологічних детермінант в менеджерів торгівлі; обґрунтуванні психологічних детермінант професійної самоефективності; розширенні, уточненні та доповненні вивчення наступних особистісних утворень: довіра до себе, самоповага; поведінкова активність; набутті подальшого розвитку вивчення феномену професійної самоефективності в контексті професійної діяльності менеджера торгівлі.

Результати дослідження можуть бути використанні у роботі з персоналом працівниками відділу кадрів, рекрутінговими та консалтинговими компаніями.

КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ОСОБИСТІСТЬ, ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМНАНТИ, САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ

SUMMARY

Beninh H. Psychological Determinants of Professional Self-Efficacy of Trade Managers.

Object of the research: the professional self-efficacy of an individual.

Subject of the research: psychological determinants of professional self-efficacy of trade managers.

The purpose of the research: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological determinants of professional self-efficacy in trade managers.

The hypothesis of the research: the development of self-efficacy in trade managers is determined by a complex of psychological determinants.

Research Methods. Theoretical: analysis, synthesis, comparison, and systematization of theoretical and empirical data on the research problem. Empirical: testing using psychodiagnostics tools such as the "General Self-Efficacy Scale" (R. Schwarzer, M. Jerusalem), "Self-Confidence Assessment," "Self-Attitude Questionnaire," and the "Behavioral Activity Diagnosis Methodology". Statistical: descriptive statistics, correlation analysis according to Pearson.

The scientific innovation of the study lies in investigating the unique manifestations of professional self-efficacy and its psychological determinants in trade managers; substantiating the psychological determinants of professional self-efficacy; expanding, specifying, and supplementing the study of the following personal constructs: self-confidence, self-esteem, and behavioral activity; and further developing the study of the phenomenon of professional self-efficacy in the context of a trade manager's professional activities.

The results of the research can be used in work with personnel by the personnel department, recruiting and consulting companies.

The keywords: competence, personality, psychological determinants, self-efficacy, correlation analysis

ЗМІСТ

ВСТУП 7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ 10
1.1. Наукові підходи до вивчення самоефективності особистості 10
1.2. Концепції професійної самоефективності в психологічній літературі 24
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТОРГІВЛІ 37
2.1. Професійна самоефективність менеджера торгівлі: зміст поняття 37
2.2. Психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі 42
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА ЇЇ ДЕТЕРМІНАНТ В МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГІВЛІ……...50
3.1. Організаційні аспекти дослідження 50
3.2. Оцінка розвитку професійної самоефективності менеджерів 58
3.3. Вивчення психологічних детермінант професійної самоефективності ... 64
ВИСНОВКИ 82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Престиж та економічний прогрес країни залежать від здатності швидко та ефективно реагувати на технологічні зміни, активізуючи розробку, впровадження та поширення нововведень. Цей процес тісно пов'язаний із особистісними якостями фахівців, зокрема з їхньою самоефективністю. Психологічний концепт професійної самоефективності, який вказує на здатність особи до досягнення високих результатів у своїй професійній діяльності, ґрунтується на здатності ефективно використовувати свої знання та ресурси для досягнення поставлених цілей в роботі, вірі та впевненості у власних здібностях, готовності брати на себе відповідальність за результати своєї роботи та приймати рішення.

Для менеджерів в сфері торгівлі професійна самоефективність є одним з ключових аспектів діяльності. Так, фахівець повинен оптимально розподіляти та використовувати ресурси (персонал, інвентар, бюджет), швидко приймати рішення, стимулювати та мотивувати робочу команду, володіти стратегічним мисленням та плануванням, продуктивно працювати в умовах великого обсягу роботи та тисків. Саме тому високий рівень професійної самоефективності допомагає менеджеру торгівлі ефективно виконувати свої обов'язки та досягати успіху в динамічному середовищі торгівлі.

Проблема самоефективності особистості була предметом досліджень зарубіжних та вітчизняних науковців, які вивчали питання змісту та індикаторів розвитку самоефективності (A. Bandura; J. Maddux); особливості розвитку в умовах навчального закладу (Н. Онопрієнко-Капустіна, N. Wilde, A. Hsu; D. Schunk, M. Benedetto; W. Lee, M. Lee, M. Bong). Досліджувалася специфіка проявів самоефективності через призму самоздійснення (М. Казанжи; О. Кокун), мотивації (Ю. Пачковський; О. Кревська), як важливий чинник успіху фахівців з різних сфер діяльності: керівників

освітніх організацій (О. Бондарчук), підприємців (О. Креденцер), педагогічних працівників (О. Мушегов; D. Barni), майбутніх фахівців соціальних служб (Н. Онопрієнко-Капустіна).

Водночас, попри значний інтерес дослідників до означеного конструкту, в наукових працях не приділяється увага вивченню професійної самоефективності менеджерів, обґрунтуванню та дослідженню психологічних детермінант її розвитку. Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатнє вивчення зумовили вибір теми дослідження: «Психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі».

Об’єкт дослідження: професійна самоефективність особистості.

Предмет дослідження: психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

В основу дослідження покладено припущення про те, що розвиток самоефективності менеджерів торгівлі, будучи усвідомленою здатністю суб’єкта протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності, визначається комплексом психологічних детермінант (довіра до себе; почуття самоповаги; поведінкова активність).

Для досягнення поставленої мети та згідно з висунутою гіпотезою нами визначено наступні завдання:

1. Здійснити аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення самоефективності особистості.

2. Визначити психологічну сутність поняття професійної самоефективності та розкрити її особливості в менеджерів торгівлі.

3. Теоретично обґрунтувати психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

4. Емпірично дослідити особливості прояву професійної самоефективності та її психологічних детермінант в менеджерів торгівлі.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація теоретичних та емпіричних даних з проблематики дослідження. Серед емпіричних методів – тестування за психодіагностичними методиками: «Шкала загальної самоефективності» (авт. Р. Шварцер, М. Єрусалем); «Оцінка довіри до себе»; «Опитувальник самоставлення»; «Методика діагностики типу поведінкової активності». Методи математичної статистики: описова статистика, кореляційний аналіз за К. Пірсоном.

Експериментальна база дослідження. Вибірку досліджуваних склали 25 менеджерів віком 32-36 років, які працюють у ТОВ «Фудком».

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у тому, що:

- досліджено особливості прояву професійної самоефективності та її психологічних детермінант в менеджерів торгівлі;

- обґрунтовано психологічні детермінанти професійної самоефективності;

- розширено, уточнено та доповнено вивчення наступних особистісних утворень: довіра до себе, самоповага; поведінкова активність;

- набуло подальшого розвитку вивчення феномену професійної самоефективності в контексті професійної діяльності менеджера торгівлі.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 96 сторінок. Робота проілюстрована 4 таблицями, 5 малюнками. Бібліографічний список складається з 92 найменувань, 22 з яких іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

1.1. Наукові підходи до вивчення самоефективності особистості

Аналіз наукових публікацій свідчить про існування значної кількості досліджень, які розглядали питання самоефективності (О. Бондарчук, В. Лук'яненко, A. Bandura, M. Sherer та ін.). Існує різноманітність у тлумаченні терміну «самоефективність», а сам процес її розвитку є складним і тривалим процесом формування оцінки власної ефективності у професійній діяльності, особистих переконань, професійної компетентності та моделей поведінки. Етимологічно термін «самоефективність» походить від двох складових – «само-» та «-ефективність», що можна розглядати як особистість, яка здатна максимально ефективно здійснювати певні дії, використовуючи власні ресурси.

В зарубіжній літературі термін «самоефективність» (*англ. self-efficacy of personality*) переважно інтерпретується як оцінка особистістю власної здатності виконувати різні дії у конкретних умовах. При цьому самоефективність, яку сприймають, визначається контекстом, пов'язаним із конкретним завданням, що стоїть перед людиною або певною сферою життєдіяльності (зокрема, професійна самоефективність).

Концепція самоефективності з'явилася наприкінці XX століття та стала новим напрямком у наукових дослідженнях. А. Бандура, автор соціально-когнітивної теорії особистості, здійснив значний внесок у розвиток цієї концепції. Науковець підкреслював, що поведінку людини можна пояснити через соціальні ситуації, що викликають її та підкріплюються наслідками. А. Бандура характеризував самоефективність як усвідомлену здатність особи протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і

функціонування особистості в цілому [71, 191-205]. Вчений виділив характеристики самоефективності, що впливають на поведінку особистості, такі як рівень, сила та узагальненість (широта). В цілому, рівень самоефективності, стверджував А. Бандура, відображає уявлення людини про свою здатність виконувати різні дії різного рівня складності.

Сила самоефективності, на думку автора концепції, визначає рівень впевненості особи у власній здатності виконати певну діяльність і впливає на формування її віри у власні здібності навіть в ситуації невдачі. Узагальненість самоефективності відображає перенесення цього переконання у власну ефективність, сформоване в одній сфері діяльності, на інші. Дослідник також відзначав, що відчуття самоефективності притаманне як дорослим, так і дітям, і дозволяє їм бути більш наполегливими, менш тривожними і рідше піддаватися депресії [72].

Рівень самоефективності показує, як особа оцінює свою здатність впоратися з завданнями різного рівня складності. Узагальненість означає широкий спектр сфер, в яких особа вірить у свою ефективність, і може включати перенесення цих уявлень на різні аспекти життя. А. Бандура виділяє три рівні самоефективності:

—... низький – відносна ефективність у конкретному завданні;

—... середній – в межах певної сфери;

—... загальний і глобальний - впевненість в особистісній ефективності незалежно від конкретних обставин.

Загальна суть досліджень А. Бандури полягає в тому, що людська поведінка визначається відчуттям власної адекватності порівняно з внутрішніми стандартами. Вчений вважає, що людина з високою самооцінкою легше керує своєю поведінкою і впливає на інших, а також досягає більшого успіху в кар'єрі і взаємодії з оточуючими. У той же час людина з низькою самооцінкою стає пасивною і зіткнеться з труднощами у подоланні перешкод та впливі на інших [72].

Розвиток самоефективності особистості відбувається шляхом формування когнітивних навичок, що дозволяють контролювати свою поведінку, отримувати досвід через спостереження, використовувати внутрішні мовленнєві засоби і переконання, гнучко реагувати на фізичні та емоційні виклики, що сприяє успіху. Джерелами впевненості людини у власній ефективності є:

-..Досягнення в певній сфері. Успіхи та досягнення в певних сферах життя підвищують впевненість особистості. Чим більше успішних досвідів, тим сильніше віра у власні можливості.

-..Спостереження за успішними моделями. Припущення того, що інші можуть досягти успіху, може надихати на впевненість у власних здібностях.

-..Підтримка оточення. Позитивна підтримка та підкріплення з боку сім'ї, друзів, колег підвищують впевненість і допомагають подолати труднощі.

-..Позитивне внутрішнє мовлення і переконання. Віра у власні здібності та позитивні переконання про себе можуть підтримувати впевненість у власних силах.

-..Управління стресом та негативними емоціями. Здатність ефективно керувати стресом і негативними емоціями забезпечує впевненість у власних можливостях.

-..Власні фізіологічні реакції. Зниження фізіологічних ознак стресу і підвищення самопідтримки можуть також сприяти впевненості у власних силах.

Поведінка людини в основному формується за впливом вражень, які інші люди отримують про неї. Таким чином, протягом життя люди не лише набувають різноманітні навички, але й вчяться оцінювати свої власні здібності та вміння, що є важливим кроком у розвитку самоефективності. Вміння оцінювати свої здібності також допомагає людині визначитися у соціальних ситуаціях та керувати своєю поведінкою. Варто також пам'ятати,

що протягом життя особистість може втрачати впевненість у власних силах через життєві обставини та події [34].

Розглянемо особливості інтерпретації феномену самоефективності в рамках окремих психологічних напрямів.

У рамках психоаналітичного підходу самоефективність розглядають як особистісну характеристику, що включає якісний аспект, а не лише кількісний (тобто спосіб та результативність). Це пов'язано з наявністю мотиву ефективності, який підштовхує особистість до подолання відчуття некомпетентності та мотивує до набуття компетентності [66]. Самоефективність як особистісна характеристика спонукає особистість до подолання відчуття некомпетентності, що свідчить про наявність позитивного мотиву для дії, який виявляється затриманим у часі (З. Фройд [64]), бажання досягнення успіху як максимально можливого результату у поточній життєвій ситуації (А. Адлер [1]).

Звичайно, З. Фройд не використовував термін «самоефективність» безпосередньо, оскільки це поняття виникло в інший час після його смерті. Однак, можна вказати, як він розглядав психічний стан, який міг би бути відповідним до ідеї самоефективності. Вчений підкреслював важливість самосвідомості та самопізнання. Він вважав, що внутрішній конфлікт між свідомим і несвідомим може призвести до неврозів та психічних проблем. Тому ефективність особистості залежить від того, наскільки добре людина розуміє себе та власні психологічні механізми. З. Фройд вважав, що для досягнення психічної гармонії і здоров'я людина повинна бути в змозі розкрити свої невідомі бажання, мотиви та переконання, які можуть керувати її поведінкою. Чим більше людина знає про себе, тим більше може керувати своїм життям і впливати на свої дії. Таким чином, з погляду З. Фройда, самоефективність можна розглядати як здатність до самосвідомості, самопізнання та усвідомлення власних потреб і бажань, що є ключовими компонентами психічного здоров'я і психологічного благополуччя [64].

Карл Густав Юнг, швейцарський психіатр і психолог, розглядав самоефективність у контексті понять архетипів, колективного безсвідомого та процесу індивідуації. Він вважав, що самоефективність пов'язана з розвитком особистості і здатністю до індивідуації – процесу становлення самості, унікальної особистості. Для К. Юнга самоефективна особистість – це та, яка усвідомлює свої внутрішні конфлікти, розуміє себе та свої архетипи, тобто унікальні образи, що присутні в колективному безсвідомому. Така особистість володіє здатністю інтегрувати свої різноманітні сторони та згуртовувати їх у єдине ціле. Важливим аспектом самоефективної особистості є вміння слухати свій внутрішній голос, інтуїцію, а також бути відкритим до власних снів і фантазій. Це допомагає людині розуміти свої потреби, бажання і цілі, а також дозволяє їй знаходити своє власне місце в світі та досягати гармонії між своїм внутрішнім та зовнішнім світом. Отже, для К. Юнга самоефективність – це здатність особистості до індивідуації, до розуміння та інтеграції своїх внутрішніх конфліктів і архетипів, а також до досягнення гармонії між своїм внутрішнім та зовнішнім світом.

А. Адлер [1], австрійський психіатр і психолог, підходив до розуміння самоефективності через поняття «бажання досягнення успіху». Він вважав, що самоефективність виявляється в бажанні досягти максимально можливого результату у поточній життєвій ситуації. За словами Адлера, людина має внутрішнє бажання досягати успіху, впевненість у власних силах та здатність долати перешкоди. Самоефективність полягає у тому, щоб домагатися своїх цілей з енергією і наполегливістю, незважаючи на труднощі та обставини. Для А. Адлера важливо, щоб людина була спроможною відчувати контроль над своїм життям, вирішувати проблеми та досягати своїх цілей. Таке бажання досягнення успіху стимулює особистість до активності та самореалізації. Отже, за А. Адлером самоефективність – це бажання досягнення успіху та впевненість у власних силах для подолання життєвих викликів і досягнення поставлених цілей.

В межах біхевіористичного підходу (Дж. Вотсон, Е. Торндайк, Е. Толмен та ін.) вважається, що рівень самоефективності залежить від зовнішніх факторів, таких як умови середовища, які можуть бути або сприятливими, або несприятливими. Оскільки більшість форм поведінки особистості формуються через процес навчання, спостереження та наслідування моделей поведінки, сприятливе середовище сприяє досягненню високого рівня самоефективності, тоді як несприятливе вимагає більш великих зусиль від людини для зміни умов і досягнення успіху. У разі низького рівня почуття самоефективності несприятливе середовище може призвести до відчуття безпорадності, апатії та схильності приймати дану ситуацію як необхідну [48].

В межах аналізу загальних психологічних підходів до тлумачення самоефективності, варто зазначити існування експериментальних досліджень, що в основному проводилися в рамках когнітивного підходу. Зокрема, у цьому контексті особливу увагу приділяють вивченню самоконтролю в умовах стресових ситуацій та значенню, яке він має для подолання травматичних подій. Використання практичних методів, таких як самоінструктивний тренінг чи раціонально-емотивна терапія, підтверджує, що саме контроль сприяє відчуттю впевненості та усвідомленню власної значущості для особистості.

Засновник когнітивно-емотивної психотерапії, А. Елліс [79], вважає, що емоційні реакції людини викликаються не безпосередньо подіями або ситуаціями, а опосередкованими ірраціональними переконаннями або ідеями сприйняття. Він стверджує, що наші емоції визначаються не тільки тим, що відбувається зовні, але й тим, як ми внутрішньо оцінюємо ці події. Якщо людина гіперболізує або надмірно негативно оцінює ситуацію, це може призвести до різних емоційних порушень. Можемо сказати , що самоефективність в контексті когнитивно-емотивної психотерапії означає розвиток у людини навичок саморегуляції, впевненості та гнучкості думок.

Шляхом переосмислення і зміни шаблонів мислення, людина може покращити свою самоефективність, впевненість та рішучість.

У когнітивній психотерапії А. Бека, основна увага приділяється вивченню когнітивної вразливості та «дисфункціональних схем світу». Вчений ставить питання про те, як некоректні когнітивні стратегії виникають та чому вони використовуються. Ці стратегії вважаються результатом недостатнього розвитку соціальних умінь та помилок у процесі навчання. Крім того, когнітивна психотерапія А. Бека акцентує увагу на тому, як інтерпретація подій впливає на емоційний стан людини та як можна змінити ці інтерпретації для полегшення емоційних та психологічних проблем.

Американський психолог, фахівець в галузі клінічної психології і нейропсихології, Г. Гарднер [81] вважає, що технологічну основу когнітивної психотерапії формують когнітивні стилі, які створюють систему організації, що зв'язує різні пізнавальні процеси (сприймання, пам'ять, мислення, мову) між собою. Ці стилі обмежують та безпосередньо впливають на мотиваційні чинники, виконуючи в структурі особистості роль контролюючого механізму і забезпечуючи реалістичні адаптаційні форми активності.

З цієї перспективи, Р. Стенберг розглядає когнітивний стиль як управління думками, що дозволяє контролювати та самоконтролювати процеси мислення. Це, до певної міри, впливає на якість самоефективності особистості, підвищуючи або знижуючи її. Вміння використовувати інтелект для досягнення успіху полягає у здатності добре думати у трьох основних напрямках:

- Аналітичний (для вирішення проблем);
- Творчий (для формулювання правильних проблем);
- Практичний (для використання рішень на практиці).

Р. Стернберг стверджував, що вміння знати, коли і як використовувати ці три аспекти інтелекту для досягнення успіху є набагато важливішим, ніж просто мати їх. Люди з інтелектом успіху не лише мають ці здібності, але

також вміють обдумувати, коли і як їх використовувати з максимальною користю.

В рамках гуманістичного підходу вчені вважають самоефективність ідентичною до самоактуалізації (А. Маслоу [44]; Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен [80]), здатністю стати кращим (К. Роджерс [53]), що втілюється у задоволенні метапотреб і метамотивації через духовно-практичний розвиток, збагачення внутрішнього потенціалу, його перетворення на самоефективну поведінку та самоактуалізацію.

К. Роджерс [53] розглядав порушення поведінки як результат неузгодженості між тим, як людина оцінює себе та її реальним досвідом життя. Ця неузгодженість проявляється у слабкій адаптованості до навколишнього середовища, відчутті тривоги і напруженості. Карл Роджерс вважав, що самоефективна особистість має глибоку довіру до себе і до свого внутрішнього голосу. Самоефективна особистість не тільки вірить у свою здатність розв'язувати проблеми та досягати цілей, але також відчуває себе спроможною самостійно приймати важливі рішення та діяти відповідно до своїх переконань і цінностей. Вона відчуває внутрішню мотивацію до розвитку, усвідомлюючи, що може досягти успіху, якщо вкладе достатні зусилля і відданість. Крім того, К. Роджерс підкреслював важливість конгруентності між внутрішніми переконаннями та зовнішнім виявом поведінки. Самоефективна особистість живе відповідно до своїх внутрішніх переконань, вона відверто виражає свої почуття і думки, не боючись бути собою. Отже, для К. Роджерса самоефективна особистість – це та, хто вірить у себе, довіряє своїм здібностям і цінностям, та відчуває внутрішню гармонію між тим, хто вона є, і тим, як вона діє.

А. Маслоу [44], відомий своєю теорією ієрархії потреб, розглядав самоефективність як ключовий аспект самореалізації та саморозвитку особистості. Він вважав, що самоефективність – це здатність людини до досягнення свого повного потенціалу, включаючи реалізацію власних цілей і бажань. За словами А. Маслоу, самоефективна особистість перебуває на

вершині його ієрархії потреб, яка включає в себе потреби в самореалізації та самовдосконаленні. Вона має внутрішню мотивацію до розвитку, створює собі власні цілі, і стежить за їх досягненням. А. Маслоу вважав, що самоефективність виявляється у вмінні особистості розкривати свій потенціал, розвивати свої здібності та досягати власних цілей. Така особистість відчуває себе задоволеною від життя, вона відчуває глибокий сенс життя та знаходиться у стані позитивного самовизначення. Отже, для Маслоу самоефективність – це здатність людини до самореалізації, високого рівня самодостатності та досягнення свого повного потенціалу в житті.

К. Левін, німецький психолог, відомий своєю роботою в галузі психології особистості та соціальної психології, характеризував самоефективність як важливий аспект особистості, що відображає впевненість людини у власних здібностях та можливостях. Згідно з позицією вченого, життєвий простір формується взаємодією особистісних потреб з її психологічним оточенням, що створює рівновагу. За К. Левіном, самоефективність не лише відображається у впевненості в своїх здібностях, але й в здатності визначати, які кроки потрібно зробити для досягнення успіху та впевнено рухатися вперед. Він вважав, що люди з високою самоефективністю здатні досягати більшого успіху в різних аспектах свого життя, бо вони вірять у свою здатність впоратися з викликами та навіть з невдачами. У психології К. Левіна, самоефективність сприяє розвитку різних аспектів особистості, таких як відчуття власної компетентності, мотивація до досягнення цілей та впевненість у себе. Він підкреслював, що підвищення рівня самоефективності може бути досягнуте шляхом позитивного досвіду, самопідтримки, а також через внутрішню мотивацію та розвиток психологічної гнучкості.

За диспозиціональною теорією особистості Г. Олпорта, американського психолога, який спеціалізувався на вивченні особистості та її впливу на поведінку, особистість характеризується основними цілями, які визначають сенс життя людини і впливають на її поведінку. При цьому стійкі цілі

збільшують опірність особистості перед негативними впливами і є важливою умовою подолання перешкод. Г. Олпорт, описував самоефективність як ключовий компонент успішного функціонування особистості. Він стверджував, що самоефективність визначається не тільки здібностями, але і основними цілями, які мотивують особистість до досягнень. Науковець вважав, що самоефективність полягає в здатності особистості визначати і досягати свої цілі в житті. Він підкреслював, що стійкі цілі, які мають значення для людини, є ключем до високого рівня самоефективності. Ці цілі не лише надають напрямку та значення діяльності, але і забезпечують мотивацію та стимулюють до подолання перешкод. Згідно з теорією Г. Олпорта, особистість з високим рівнем самоефективності вірить у свою здатність досягати поставлених цілей та подолувати труднощі, навіть якщо це потребує великих зусиль і витрат часу. Такі люди часто знаходяться у стані готовності до викликів і не відступають перед труднощами, а навпаки, вони розвиваються та зміцнюються через них.

В рамках суб'єктного підходу (E. Deci, M. Ryan [77]; R. Ryan, J. Connell [88]), вважається, що основу самоефективності складають активність особистості, її здатність до самостійного вибору напрямку самовизначення, саморозвитку та самореалізації. Це специфічна здатність особистості діяти як активний учасник свого власного життя, бути суб'єктом власного розвитку та творчості. Цей розвиток залежить не тільки від впливу зовнішніх чинників, але й від власної активності, яка спрямована на розвиток творчого потенціалу та досягнення самоефективності.

Едвард Десі та Річард Райан (E. Deci, M. Ryan [77]) розглядають самоефективність з позиції теорії самодетермінації особистості. У центрі уваги в проблемі самодетермінації особистості стоїть її власна активність та здатність до самостійного вибору шляху самореалізації. Ця теорія спрямована на визначення факторів, які спонукають вроджений потенціал особистості, що впливає на зростання, інтеграцію та здоров'я. Вона також

вивчає процеси та умови, що сприяють здоровому розвитку та ефективному функціонуванню індивідів, груп та співтовариств.

Самодетермінація розглядається як не лише здатність, але й потреба, що визначається як основна вроджена схильність, що спонукає організм до виконання дій, що сприяють розвитку навичок гнучкої взаємодії з соціальним оточенням.

Згідно з позицією дослідників, самоефективність як важливий аспект психологічного благополуччя та мотивації. За їхньою теорією, самоефективність пов'язана з внутрішніми мотиваційними процесами та здатністю особистості до самореалізації. Вони вважають, що особистість демонструє високий рівень самоефективності, коли її дії та цілі відповідають її внутрішнім цінностям, потребам та інтересам.

Згідно з теорією самодетермінації, самоефективність залежить від трьох основних мотиваційних потреб:

1. Потреба в компетентності. Особистість відчуває себе ефективною та компетентною, коли вона відчуває, що володіє необхідними навичками та здібностями для досягнення своїх цілей.

2. Потреба в автономії. Це бажання бути самостійним, володіти власним життям та приймати рішення відповідно до власних переконань та цінностей.

3. Потреба в зв'язку (включеності). Особистість відчуває себе ефективною, коли її дії і досягнення мають значення для інших, і коли вона має підтримку та взаємодію з іншими людьми.

Один з типів мотивації, важливий для особистісного розвитку, – це внутрішня мотивація. Розрізнення між внутрішньою та зовнішньою мотивацією полягає в тому, на що спрямована нагорода за активність. У випадку внутрішньої мотивації, нагорода полягає в самій активності. Е. Десі вважає, що внутрішньо мотивована поведінка базується на потребі людини у відчутті компетентності та самодетермінації під час взаємодії з іншими людьми та середовищем.

Отже, за Е. Десі та Р. Райаном [77] самоефективність пов'язана з внутрішніми мотивами і потребами особистості, а також з відчуттям компетентності, автономії та зв'язку з оточуючими. Ця самоефективність сприяє самореалізації та психологічному благополуччю.

Представниками вчинкового підходу (В. Татенко, В. Роменець, О. Киричук) самоефективність розглядається в контексті аналізу вчинків. Науковці вважають, що сутність людського існування полягає в розкритті й реалізації свого потенціалу, досягненні максимально можливого рівня розвитку своєї психіки та визнанні себе як суб'єкта цього розвитку. Таким чином, кожен вчинок включається у постійний процес розвитку особи результатами власної активності [22].

Попри певні відмінності різних підходів в розумінні сутності та функцій самоефективності, можна виділити певні спільні риси щодо характеристик зазначеного феномену. Поведінка людини залежить від внутрішнього відчуття власної адекватності відповідно до внутрішніх стандартів. Особа, яка високо оцінює свою ефективність, легше контролює свої вчинки та впливає на оточуючих, що робить її більш успішною в кар'єрі та спілкуванні. У той же час, людина з низькою самооцінкою щодо особистої ефективності, навпаки, може бути пасивною та має важкість у подоланні перешкод і впливі на інших. Дорослі та діти, які мають відчуття самоефективності, проявляють більшу наполегливість, менше схильні до тривоги та рідк о стикаються з депресією [71, 72].

У зв’язку з цим Н. Ліпінська [41] вказує, що самоефективність є мінливою і залежить від конкретних обставин. Вона може варіюватися від ситуації до ситуації, залежно від наших навичок, які необхідні для конкретної діяльності, від наявності або відсутності інших людей, від наших уявлень про їхні здібності, особливо, якщо ми вважаємо їх більш кваліфікованими, аніж ми самі. Це також залежить від нашої схильності швидше допустити невдачу, ніж досягнути успіху, а також від фізичного стану – втоми, тривоги або пригніченості.

Успішність у різних сферах діяльності пов'язана з мотиваційними та когнітивними особистісними факторами. Ці фактори включають уявлення про контроль над процесом та результатами діяльності, усвідомлення власної відповідальності за успіхи та невдачі, розуміння причин успіхів та невдач, оцінку власних здібностей та можливостей, а також використання стратегій подолання труднощів.

Самоефективність особистості здійснюється через розвиток когнітивних навичок управління власною поведінкою, набуття досвіду через спостереження, використання вербальних методів самопереконання, що сприяють успіху. Віра у власну ефективність виникає з різних джерел, таких як досягнення в певній діяльності, спостереження за іншими людьми, мотивація з боку оточення, а також здатність контролювати фізіологічні реакції та інтерпретувати їх. Поведінка людини формується переважно під впливом вражень, які оточуючі мають про неї. Таким чином, протягом життя людина набуває навичок та вмінь оцінювати свої можливості, що є важливим кроком до розвитку самоефективності. Оцінка власних здібностей також допомагає людині визначатися у соціальних ситуаціях та керувати своєю поведінкою. Науковці зазначають, що вплив життєвих обставин та подій може знизити рівень самоефективності протягом життя [40, 45, 47].

Під час аналізу психологічного феномену самоефективності ми відзначили, що в сучасних вітчизняних дослідженнях цей конструкт досліджувався в контексті таких понять, як самоставлення, самоконтроль, самовизначення, компетентність та здібності. Переконання у власній ефективності, як вміння організовувати та втілювати дії, разом із позитивним самоставленням, яке визначає формування уявлень про світ та про себе, мають велике значення. Ці аспекти забезпечують можливість передбачати власну соціальну ефективність та ставлення до себе і навколишніх, регулюють міжособистісні взаємини, постановку та досягнення цілей. Разом із соціальним статусом та установками особистості вони становлять основу системи «особистість – соціальний світ» і є важливими для досягнення

очікуваних результатів. Якщо люди сумніваються у своїх можливостях досягти бажаних результатів, то вони можуть не мати достатньої рішучості для дії [56].

Для визначення різних видів самоефективності науковці [8] виокремлюють психологічні особливості суб'єкта, які успішно виявляються у його різних виданнях активності. Ці особливості сприяють активізації його самосвідомості в цілому і, зокрема, формуванню самоефективності.

Цікавими є результати дослідження І. Євченко [14], яка, аналізуючи психологічний механізм самоствердження особистості, акцентує увагу на ролі мотиваційного чинника потреби в самовдосконаленні. Водночас С. Кучеренко [39] підкреслює, що досягнення самоефективності особистості залежить від позитивного самоствердження.

Аналіз праць наукових джерел в контексті феномену самоефективності особистості вимагає звернення до робіт М. Боришевського [6], який вніс вагомий внесок у дослідження феномену самотворення у вітчизняній психології. Науковець розглядає самотворення як процес розбудови своєї особистості для досягнення гармонії з собою. Цей процес вважається М. Боришевським онтологічною категорією, яка дозволяє свідомо розуміти альтернативи та перспективи збереження і розвитку людського існування. Суттєвою особливістю самотворення є специфіка контролю цього процесу: оскільки його метою є збереження ідентичності особистості, людина контролює зміни у своєму житті, включаючи минуле, сучасне і майбутнє. Автор розглядає процес самотворення як активність особистості, що передбачає високий рівень її розвитку, включаючи формування моральних переконань, світоглядних орієнтацій, систему саморегуляції. Це свідчить про достатньо високий рівень розвитку особистості як відкритої соціально-психологічної системи, яка постійно самовдосконалюється.

Процес і результат досягнення самоефективності, що включає самоствердження та самоздійснення особистості, сприяють її самореалізації. У багатьох дослідженнь з психології самореалізація розглядається як процес

розкриття потенційних можливостей та здібностей особистості в конкретному соціальному середовищі [60, 61].

Отже, аналіз наукової літератури свідчить про різноманітність тлумачень поняття «самоефективність». Однак, загальноприйнятою є інтерпретація, згідно з якою самоефективність розглядається як переконання та впевненість особистості у власних можливостях для успішної реалізації певної діяльності, а також оцінка власної ефективності та очікування щодо неї.

1.2. Концепції професійної самоефективності в психологічній літературі

Вивчення літератури підтвердило існування різноманітних видів самоефективності. Зокрема, А. Бандура виокремлював загальну та специфічну самоефективність, яка залежить від конкретного завдання. Це означає, що у кожній сфері діяльності людини і в різних аспектах життя може бути виявлено окремі види самоефективності. Одним з них є професійна самоефективність, що розглядається як складова професійної «Я-концепції» [8].

Поняття професійної самоефективності (*англ. occupational self-efficacy*) було вперше запропоноване американськими психологами B. Schyns і G. Von Collani [89] в 2002 році. Науковці базувалися на ідеях А. Бандури, який підкреслював важливість конкретизації завдань та сфери для оцінки самоефективності. Зокрема, дослідники відзначили недоліки в дослідженнях загальної самоефективності в організаційній психології, оскільки виникають труднощі у порівнянні між працівниками різних організацій або між різними завданнями в межах однієї організації.

Для вирішення цієї проблеми B. Schyns і G. Von Collani запропонували концепт професійної самоефективності, під якою вони розуміли переконаність особи у власній здатності успішно виконувати завдання,

пов'язані з професійною діяльністю. Дослідники вважають, що професійна самоефективність є відносно стабільною завдяки своїм взаємозв'язкам з особистісними характеристиками. Проте, вони також підкреслюють, що професійна самоефективність може бути менш стабільною, ніж загальна самоефективність, оскільки на неї може впливати певний професійний досвід. Отже, концепт професійної самоефективності дозволяє порівнювати різні типи професій або посад.

Після публікацій результатів досліджень B. Schyns та G. Von Collani [89] та розробки ними методики «Шкала професійної самоефективності», інтерес до дослідження професійної самоефективності значно зріс. У більшості таких досліджень професійна самоефективність розглядається як важливий чинник таких організаційних показників, як кар'єрний розвиток, задоволення від роботи, відданість, залученість до роботи та загальна продуктивність. Крім того, дослідження підтверджують, що професійна самоефективність може виступати свого роду «буфером» у відношенні до професійних деформацій, стресу, вигорання та інших негативних явищ.

Впевненість у собі є важливим чинником як у прийнятті рішень та обробці інформації, так і у відчутті задоволення від життя [18, 45, 51]. Ця особистісна риса відіграє багатофункціональну роль, включаючи когнітивну (прогнозування правильності рішень), метакогнітивну (рефлексія над отриманою інформацією), регулятивну (вплив переживань на результати рішень) та когнітивно-регулятивну (оцінка правильності зроблених виборів) функції.

Впевненість у власних судженнях сприяє відчуттю особистого контролю над подіями. Віра у власну ефективність є одним з аспектів цього контролю. З цієї точки зору, можливо, професійна самоефективність впливатиме на сприйняття роботи в більш розширеному аспекті. Розуміння характеристик роботи має вплив на зв'язок між основною самооцінкою та задоволеністю в роботі.

Самореалізація особистості в суспільстві та у професії має два аспекти. Суб’єкт реалізує свої потреби, устремління, задуми і плани, спрямовані на власний розвиток і розвиток навколишнього середовища. У той же час джерела та результати ініціатив суб’єкта знаходяться в об’єктивному світі, де він часто отримує підтримку своєї реалізації, порівнюючи свої погляди з думками інших людей. Згідно з позицією Дж. Маддукса та М. Шеєра, самоефективність в діяльності – це впевненість людини у тому, що власні знання і досвід, набуті в конкретній сфері, можна застосувати у будь-якому майбутньому випадку в цій же сфері і досягти успіху.

Вчені Д. Несдел та К. Пинтер (D. Nesdale, K. Pinter [87]) визначають професійну самоефективність як частину професійної ідентичності, яка включає переконання індивіда у власній здатності демонструвати поведінку, що допоможе йому досягти поставленої мети в роботі та професії. Це переконання власної ефективності впливає на ставлення до власних професійних здібностей, визначає впевненість у можливостях здійснення необхідних дій та досягнення результатів в професійній діяльності.

Згідно з висловленням О. Кокуна, Д. Кравченка та Н. Панасенка [27], професійна самоефективність вважається одним з ключових факторів у досягненні професійного самовдосконалення. Це означає, що ефективність у виконанні професійних обов'язків, здатність до успішної роботи та досягнення мети в професійній сфері визначаються не лише технічними навичками, а й внутрішньою мотивацією, умінням вирішувати проблеми та здатністю адаптуватися до змін. Підвищення професійної самоефективності може бути досягнуте через постійне навчання, самовдосконалення та вдосконалення комунікативних навичок.

О. Столярчук [57] вказує, що бажання стати висококваліфікованим фахівцем безпосередньо впливає на адаптацію студентів до університетського середовища. Проте рівень адаптивності та особистісна траєкторія кожного студента у процесі навчання можуть варіюватися в залежності від їхніх успіхів і невдач, що формує їхню професійну

самоефективність. Ця якість дозволяє їм протистояти негативним впливам та досягати успіху в академічній та професійній сферах. Самоефективність особистості базується на оцінці їх власних компетенцій і включає здібності до самомотивації, мобілізації когнітивних ресурсів і реалізації дій, спрямованих на встановлення контролю над ситуацією (A. Bandura).

Також слід зазначити ще один аспект тлумачення самоефективності, який використовується для опису суджень особи щодо її можливостей дії, незалежно від того, як вона їм приділяє значення. Наприклад, людина може високо оцінювати свою ефективність у виконанні професійних обов'язків, але не відчувати задоволення, оскільки не бачить можливостей для власного зростання (Дж. Капрара, Д. Сервон, 2003).

Дослідники розглядали самоефективність як здатність особистості до самостійного вибору шляху самореалізації, формування позитивних аспектів психології особистості (M. Seligman, M. Csikszentmihalyi), як здатність формувати і реалізувати свідомий вибір завдяки активності (Т. Титаренко, О. Кревська, Н. Лаптєва, О. Креденцер та ін.).

В. Балахтар [3] досліджує процес становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи, зосереджуючи увагу на різних аспектах: ціннісно-мотиваційному, когнітивно-афективному та конативно-рефлексивному. Авторка також акцентує на необхідності соціально-психологічного супроводу фахівця та створення оптимальних умов для його адаптації до професійної діяльності та взаємодії з усіма ланками освітнього процесу. Це сприяє формуванню професійно-особистісних новоутворень на різних етапах становлення особистості фахівця з соціальної роботи, включаючи самовизначення, проектування професійного шляху, саморегуляцію, самоствердження, самовдосконалення і самореалізацію у професійній діяльності, а також рефлексію професійного досвіду і формування смислу подальшого життєвого шляху.

В. Балахтар підкреслює, що успішна організація соціально-психологічного супроводу сприятиме особистісному зростанню, становленню і досягненню самоефективності фахівця у професійній діяльності як «внутрішньої» психологічної детермінанти становлення його особистості та реалізації потенціалу.

Вітчизняна дослідниця О. Кревська визначає професійну самоефективність як цілісне, багатокомпонентне, динамічне утворення особистості, що передбачає мотиваційну детермінацію, детальне вивчення якої конкретизує розуміння психологічної суті професійної успішності особистості [34, 45].

Самоефективність, розглянута як ціннісне ставлення, проявляється через розуміння важливості навчально-професійної діяльності на особистому рівні, визнання її як цінності та створення умов для самореалізації як у процесі навчання, так і у майбутній професійній діяльності (А. Кічук [23]).

«Професійна самоефективність» – це концепт, що визначається як здатність працівника до досягнення високих результатів у виконанні своїх професійних обов'язків. Це включає в себе ефективне використання ресурсів, навичок і знань для досягнення поставлених цілей та успішного виконання робочих завдань. Професійна самоефективність також може охоплювати такі аспекти, як ефективність в управлінні часом, спроможність пристосовуватися до змін в робочому оточенні і вміння працювати в команді. Вона є важливим фактором для досягнення успіху в професійній сфері. Самоефективність визначається як впевненість суб'єкта у власній здатності до впорядкування певної діяльності. У свою чергу, висока самоефективність, яка означає свідомість власної компетентності, впевненість у своїх здібностях, віру в успішне виконання завдання та очікування успіху, сприяє досягненню кращого результату і підсилює самоповагу.

В цілому, огляд зарубіжних праць з вивчення самоефективності дозволяє виділити такі напрями досліджень.

1. Взаємозв'язок між самоефективністю працівників та ефективністю роботи та задоволеністю від неї.

У роботі T. Judge, J. Bono представлені результати дослідження взаємозв'язку чотирьох особистісних характеристик (самоефективності, самооцінки, локусу контролю та емоційної стабільності) з рівнем задоволеності від роботи та її ефективністю. Зафіксувавши наявність сильних кореляційних зв'язків між усіма показниками, автори дійшли висновку, що ці характеристики є прогностичними показниками рівня задоволеності від роботи та її ефективності.

У своєму дослідженні китайські науковці E. Liu та J. Huang [84] дослідили взаємозв'язок між професійною самоефективністю, організаційною відданістю та залученістю до роботи. Результати показали, що професійна самоефективність мала прямий вплив на організаційну відданість і опосередкований вплив на залученість до роботи через організаційну відданість. Це означає, що професійну самоефективність можна використовувати для прогнозування залученості до роботи.

У своєму дослідженні D. Barni, F. Danioni та P. Benevene [73] виявили, що вчителі, які приділяють значення таким цінностям, як новизна, свобода та можливість вибору власних цілей, відчувають себе більш ефективними у своїй педагогічній діяльності, особливо коли вони мають відчуття незалежності від зовнішніх умов. На відміну від цього, у школах, де існує значний зовнішній тиск на вчителів, останні частіше відмовляються від ідеї внесення змін та сприймають себе менш ефективними.

Низка дослідників (Р. Дешон, Б. Шунс, А. Шмідт) підтвердили позитивний вплив професійної самоефективності на різні аспекти професійного життя людини. Вони встановили зв'язок між самоефективністю та продуктивністю праці. Ці дослідники стверджують, що застосовуючи різні джерела самоефективності (результати роботи, досвід, словесні переконання і емоційний стимул), можна підвищити ефективність працівника, його наполегливість та мотивацію до досягнення поставлених цілей та виконання

завдань. Згідно з їх позицією, професійна самоефективність – це складне утворення, яке включає різноманітні компоненти, пов'язані з уявленнями про власні професійні навички та здібності. Це включає:

1. Спеціальну компетентність. Здатність володіти специфічними знаннями та навичками, необхідними для виконання конкретної професійної роботи.

2. Соціальну компетентність. Вміння взаємодіяти з іншими людьми, комунікувати ефективно та співпрацювати в колективі.

3. Інструментальну компетентність. Володіння різними інструментами, технологіями, програмами та методами, які допомагають в роботі.

4. Предметно-інформаційну компетентність. Знання в області, в якій працює людина, та уміння ефективно обробляти та аналізувати інформацію.

5. Особистісну компетентність. Характеристики особистості, такі як креативність, впевненість, стресостійкість, які впливають на професійну діяльність.

6. Компетентність у вирішенні практичних ситуацій. Здатність адаптуватися до різних ситуацій на робочому місці та ефективно їх вирішувати.

Кожен з цих аспектів грає важливу роль у підтримці професійної ефективності та успішності. Наприклад, спеціальна компетентність дозволяє працівнику виконувати конкретні завдання, соціальна – сприяє взаємодії в колективі та з клієнтами, а особистісна – формує мотивацію та самоствердження в роботі.

Група науковців F. Luthans, A. Stajkovic, B. Luthans, K. Luthans [85] вивчали зв'язок між рівнем самоефективності та ступенем активності та наполегливості в роботі. Вони встановили, що особа з високим рівнем самоефективності більш активно та наполегливо реагує на проблеми, шукаючи шляхи їх вирішення. Вони підкреслили, що досягнення успіху включає дві ключові складові - бажання перемоги та наполегливість. Це означає, що успіх не приходить сам собою, а вимагає від людини

наполегливої праці та зосередженості на меті. При цьому досягнення мети сприяє не лише підвищенню самооцінки, але й зміцненню віри в власні здібності та ефективність.

N. Betz, K. Taylor довели, що кар'єрна самоефективність відображає здатність особистості свідомо впливати на вибір професійного шляху та його подальший розвиток. Вони стверджували, що рівень кар'єрної самоефективності визначається тим, наскільки людина усвідомлено вибирає напрямок кар'єри та як успішно готується до нього. За їхніми дослідженнями, кар'єрна самоефективність впливає на кількість варіантів кар'єрних шляхів, які особа розглядає при виборі свого професійного маршруту. Вони підкреслювали, що особистості з високим рівнем кар'єрної самоефективності відкриваються більші можливості вибору кар'єрних шляхів та мають більше різноманітних варіантів. Крім того, кар'єрна самоефективність також впливає на якість професійної підготовки особистості, оскільки вона впливає на важливість та ефективність підготовки до обраної професії.

2. Взаємозв'язок між самоефективністю працівників та професійним стресом й вигоранням.

Іспанська вчена S. Gumbau з колегами провели дослідження у п'яти компаніях, що належали до п'яти різних соціально-економічних сфер. За результатами дослідження було підтверджено, що стресові фактори, як правило, впливають менш негативно на людей, якщо вони мають позитивне сприйняття самого себе, зокрема високий рівень самоефективності. Тим часом, автори наголошують, що працівники з низьким рівнем професійної самоефективності проявляють більший цинізм та меншу прихильність до організації.

D. Bernales-Turpo та співавтори [74] дослідили зв’язок залученості до роботи, професійного вигорання, професійної самоефективності, задоволеності життям та продуктивністю роботи у медичних працівників. Вони встановили позитивний кореляційний зв'язок між професійною

самоефективністю та залученістю до роботи та задоволеністю життям, в той час як спостерігався негативний зв'язок із професійним вигоранням.

Французькі науковці C. Guarnaccia та колеги [82], досліджуючи персонал організацій, виявили, що нестабільність роботи чинить негативний вплив на залученість до роботи, задоволеність роботою та загальний стан здоров'я співробітників. Проте професійна самоефективність опосередковувала взаємозв'язок між нестабільністю роботи, залученістю до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Науковці підкреслюють, що під час економічної кризи, коли стабільність роботи неможливо гарантувати, керівництву слід розглядати професійну самоефективність як важливий психологічний ресурс.

3. Зв'язок між самоефективністю та психологічним здоров’ям працівників.

Висновки, отримані у дослідженні S. Dadipoor та співавторів [], показують статистично значимий взаємозв'язок між загальним станом здоров'я та самоефективністю медичних працівників.

Дослідник з Індії M. Gull (2016) виявив статистично значущий зв'язок між індексом психічного здоров'я студентів та їх самоефективністю. Результати його дослідження також підтверджують важливу кореляцію самоефективності із психологічним дистресом та психологічним благополуччям. Більше того, виявлено, що самоефективність позитивно пов'язана з індексом психічного здоров'я загалом.

За даними аналізу досліджень зарубіжних науковців можна дійти висновку, що люди зі значним рівнем професійної самоефективності ставлять більш високі кар'єрні цілі, вкладають більше зусиль у свою професійну діяльність, мають кращий стан психологічного здоров’я, спрямовані на досягнення успіху та більше задоволені своєю працею.

Вітчизняними вченими також вивчалася проблема професійної самоефективності. Зокрема, О. Кревська [34] зосереджувалась на вивченні мотиваційної основи професійної самоефективності, охарактеризувала

професійну самоефективність як «усвідомлену здатність фахівця ефективно вирішувати складні професійні ситуації та успішно виконувати професійну діяльність завдяки розвиненим компетенціям і мобілізації здібностей» [34, 2].

О. Креденцер [35-37] досліджувала вплив професійної самоефективності освітнього персоналу на його суб’єктивне благополуччя в умовах війни. Дослідниця дійшла висновку, що рівень впевненості особи у своїй здатності успішно виконувати професійні завдання суттєво впливає на всі аспекти її суб'єктивного благополуччя. Іншими словами, підвищення професійної самоефективності сприяє збільшенню особистої ефективності, відчуттю оптимізму щодо майбутнього, упевненості у власних цілях та переконаннях, сприяє особистісному росту та полегшує взаємодію з іншими людьми, робить дружні та особисті взаємини щасливішими. Крім того, це може істотно поліпшити задоволеність фізичним станом, сприяти якості сну, підвищити працездатність і здатність виконувати щоденні обов'язки, займатися спортом та насолоджуватися відпочинком.

У своєму дослідженні Н. Лаптєва [40] провела психометричну адаптацію українського перекладу Шкали професійної самоефективності (B. Schyns, G. Collani, 2002) на вибірці працівників українських комерційних компаній. Дослідниця встановила, що висока професійна самоефективність індивіда характеризується його впевненістю у здатності ініціювати дії, що стосуються як його власного життя, так і життя інших людей, а також бути активним і незалежним у соціальних відносинах. Отже, конструкти професійної самоефективності та базові позитивні особистісні риси мають взаємозв'язок між собою.

О. Кокун [28] в 2022 році провів дослідження щодо того, як українські фахівці проявляють свою ефективність в умовах війни. Результати вказали на те, що рівень самоефективності досліджуваної групи був помітно нижчим, ніж у групи фахівців, яка була досліджена до війни.

За допомогою методики «Шкала професійної самоефективності», Г. Гура [9] провів дослідження професійної ефективності керівників українських компаній під час війни. Виявлено, що 79,82% опитаних оцінили свої компетенції як високі або дуже високі. Автор вказує, що середній рівень українських керівників перевищує результати попередніх досліджень фахівців з Німеччини, Швеції, Бельгії, Великобританії та Іспанії. Високий рівень загальної та професійної самоефективності керівників є обґрунтованим, оскільки вони повинні мати впевненість у здатності вирішувати будь-які завдання та проблеми, що виникають в діяльності компанії. Отримані дані підтверджують роль самоефективності як важливого фактору життєвої стійкості та стресостійкості. Віра в успіх допомагає керівникам зберігати позитивне ставлення, діяти активно та адекватно реагувати на складні ситуації. Т. Титаренко [60] також зазначає, що самоефективність має важливе значення у відповідях на стрес, якість подолання небезпечних ситуацій і травматичних подій.

Слід зазначити, що значна частина досліджень з проблеми професійної самоефективності зосереджена на вивченні професійної компетентності. Зокрема, Н. Пов'якель [49] розглядає професійну компетентність як важливий аспект професіоналізму, який визначає рівень підготовки та здатність особистості ефективно вирішувати професійні завдання та виконувати професійні обов'язки. За її дослідженнями, професійна компетентність є ключовим компонентом професіоналізму і вирішальним чинником успішної реалізації соціальних і життєвих функцій фахівця.

Загальним висновком багатьох наукових досліджень з проблеми професійної компетентності є те, що відчуття власної некомпетентності може пригнічувати бажання досягнення важливих цілей. Тим часом, впевненість у власній самоефективності може суттєво впливати на мотивацію та рівень успішності дій, зменшуючи різницю в здібностях між людьми, навіть у фізичній силі, незалежно від статі [65].

Останнім часом дедалі більше уваги приділяється дослідженню особистісних якостей, зокрема, в контексті вивчення професійної самоефективності, особливу увагу приділяємо явищу професійного саморозвитку (М. Казанжи [19], О. Кокун [25, 27]).

М. Казанжи зазначає, що повнота самоздійснення залежить від здатності особи ставити цілі, що релевантні її внутрішній сутності. Тобто, чим ясніше для особистості її покликання (виражене самовизначення), тим імовірнішим є її самоздійснення [19].

О. Кокун розглядає професійне самореалізацію як один з ключових аспектів особистісного розвитку, який відображається у високому рівні розкриття потенціалу фахівця у вибраній сфері діяльності, розвитку його професійних здібностей, широкому використанні професійного досвіду та досягнень, набутих у співпраці з іншими фахівцями.

Основні ознаки професійного самореалізації, які виділяє О. Кокун [25, 27], включають такі:

- постійна потреба у професійному вдосконаленні та власному професійному розвитку;
- високий рівень розкриття потенціалу та здібностей фахівця у конкретній професійній галузі;
- досягнення поставлених професійних цілей; велике задоволення від власних професійних досягнень;
- визнання його досягнень у професійному колективі;
- активне використання професійного досвіду та набутих знань; постійна прагнення досягнення нових професійних цілей;
- високий рівень творчості у професійній діяльності;
- формування власного «життєво-професійного досвіду».

Ці ознаки є важливими складовими професійної самореалізації особистості. Професійна самореалізація тісно пов'язана з професійною самоефективністю, оскільки обидва поняття відображають рівень успішності та задоволення людини в її професійній діяльності. Професійна

самореалізація відображає ступінь розкриття потенціалу фахівця у вибраній сфері діяльності, його відчуття задоволення від досягнень та визнання його професійного розвитку. З іншого боку, професійна самоефективність відображає переконання людини у власних здібностях до успішної виконавчої діяльності в професійному контексті. Це включає впевненість у своїх навичках, уміннях і знаннях, а також віру в успішний результат своєї роботи. Людина з високим рівнем професійної самоефективності має сильну віру у власну здатність досягати успіху, навіть у складних ситуаціях. Таким чином, професійна самореалізація і професійна самоефективність взаємодіють між собою: впевненість у власних здібностях і відчуття успіху сприяють бажанню досягати поставлених цілей та досягненню вищого рівня професійної самореалізації. Водночас, досягнення поставлених цілей та впевненість у власних здібностях збільшують самоефективність, створюючи позитивний цикл професійного розвитку і задоволення від професійної діяльності.

Отже, аналіз наукових джерел та літератури показує, що поняття «професійна самоефективність» трактується різноманітно. Однак, узагальнюючи розуміння вчених, можна визначити його як внутрішнє переконання та віру особистості у свої здібності до успішної діяльності, оцінку власної ефективності та очікування на цей рахунок на шляху до самореалізації у професійній діяльності.

РОЗДІЛ 2
ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТОРГІВЛІ

2.1. Професійна самоефективність менеджера торгівлі: зміст поняття

Транснаціональна торговельно-економічна взаємодія набирає все більшої сили в Україні. Сьогодні спостерігається постійне зростання кількості компаній, включаючи українські, які прагнуть вийти на міжнародний ринок. Кожна країна або регіон має свої власні етнопсихологічні та соціокультурні особливості, які потрібно враховувати у торговельно-економічній взаємодії. Для компаній, які планують виходити на міжнародний ринок, критично важливо розробляти правильну стратегію підбору менеджерів з урахуванням потреб і традицій суспільства, де компанія збирається функціонувати.

Управління кадровими ресурсами в міжнародних компаніях більшість дослідників розглядає як складне і комплексне явище, що включає в себе різноманітні функції та припускає підвищені ризики для працівників цих компаній. М. Корольчук [30, 31] вказує на серйозні науково-методичні прогалини у питаннях підбору персоналу для міжнародних компаній, а також на нестачу відповідності між вимогами роботодавця щодо кваліфікації зарубіжного та вітчизняного персоналу. Отже, дослідження професійної самоефективності в менеджерів торгівлі є важливим для розуміння та вдосконалення навичок, які потрібні для успішної діяльності у цій галузі, забезпечення конкурентоспроможності підприємств та задоволення вимог споживачів у сучасному глобальному ринковому середовищі.

Група вітчизняних науковців (М. Корольчук, В. Корольчук, О. Полунін, І. Корнієнко [52]) за результатами проведеного емпіричного дослідження виділили шість чинників, які є ключовими для успішної діяльності менеджерів торговельних організацій:

1. Чинник організаційних особливостей, що відображає вимоги етнопсихологчного та соціокультурного контексту, які ставляться до кандидатів на посади у торгівельну організацію.

2. Професійний чинник, що розкриває специфіку корпоративно-професійної діяльності менеджерів у таких організаціях.

3. Мотиваційний чинник, який визначає потребу та задоволення самореалізацією у сфері професійної діяльності менеджерів торгівлі.

4. Комунікативний чинник, який є основою для успішної взаємодії з колегами в організації та іноземними партнерами.

5. Функціонально-динамічний чинник, який відображає типологічні особливості та емоційно-вольову сферу обстежуваних осіб.

6. Інтелектуальний чинник , що дозволяє виявити особливості інтелектуального потенціалу особистості у професійній діяльності менеджерів торговельних організацій.

За даними емпіричного дослідження В. Корольчука, І. Птухи [30], ключовими показниками при визначенні професійних якостей менеджерів торгівлі виявилися такі: потреба в автономності, схильність до творчості та уміння приймати обґрунтовані ризики.

Під час виконання професійних обов'язків мотиваційний чинник відіграє важливу роль. Л. Карамушка [20, с. 46] в своїй моделі мотивації для підприємницької діяльності розглядає два типи мотивів: безпосередні, які включають комерційний успіх, свободу та незалежність, ініціативу та активність, інноваційний ризик, і опосередковані, що включають самореалізацію, повагу та самоповагу, соціальні контакти та групову незалежність, а також вимушеність.

Серед професійно важливих комунікативних якостей менеджерів торгівлі в науковій літературі [42] виділяють високий рівень дипломатичності як здатності ефективно спілкуватися з іншими, знаходити компроміс, переконувати, контролювати себе під час обговорень, розуміти позицію інших сторін та знаходити аргументи для співпраці.

У професійній діяльності менеджерів торгівлі досить важливою є стресостійкість, оскільки обов'язки менеджерів передбачають оперативну адаптацію до нових обставин, ризики, несподівані випадки, складні взаємини з партнерами та здатність залишатися спокійними та самовладаючими в цих умовах (М. Корольчук, В. Крайнюк [31]). Враховуючи це, науковці виділяють певні важливі риси емоційної стійкості менеджерів, здатність до урівноваженого реагування на складні ситуації, контроль над власними емоціями та вольові якості. Це відображається у їхній поведінці через дисциплінованість, здатність керувати своїми емоціями, стійкість у втіленні власних намірів та реалістичний підхід до справ, здатність брати на себе відповідальність, дії на основі практичного розуміння ситуації.

Здійснивши аналіз психологічних характеристик професійної діяльності менеджерів торгівлі розглянемо особливості прояву їх професійної самоефективності. Перш за все, зупинимося на питанні структурної організації професійної самоефективності.

Фахівець з достатнім рівнем професійної самоефективності встановлює реалістичні цілі, має віру у свої можливості та неперервно прагне досягати успіху, ставлячи перед собою завдання постійного самовдосконалення та покращення результатів своєї роботи. Це досягається завдяки постійному навчанню та зміцненню працездатності [10, 13].

J. Maddux [86] виділяє такі складові самоефективності у діяльності:

1) переконаність особистості у своїй здатності використовувати набуті раніше компетенції;

2) досвід у конкретній сфері діяльності для досягнення успіху у будь-яких подібних ситуаціях у майбутньому.

Д. Несдел та К. Пинтер (2000), досліджуючи професійну самоефективність як елемент професійної Я-концепції, виокремлюють такі структурні компоненти:

1) переконання особи у своїй здатності виявити поведінку, яка призведе до досягнення бажаного результату у своїй професійній діяльності і на роботі;

2) задоволеність успіхом власної професійної діяльності;

3) сукупність особистих професійних компетенцій (соціальних, інструментальних, особистісних та ін.).

О. Вовк [7], характеризуючи самоефективність у професійній сфері як наявність в особи уявлень про свої важливі професійні якості і віри у свою здатність успішно використовувати ці якості у ситуаціях професійної діяльності, виділяє такі її два основні компоненти. Когнітивний компонент, який відображає уявлення особи про власну ефективність і впливає на її процеси прийняття рішень та загальні здібності. У процесі взаємодії з іншими та різноманітної діяльності люди постійно формують та змінюють свої уявлення про себе.

Емоційний компонент виявляється у ставленні особи до її власної ефективності. Низька самоефективність може викликати депресію, тривогу та почуття безпорадності, а висока самоефективність часто супроводжується впевненістю в собі та своїх можливостях.

Поведінковий компонент виявляється у тому, як особа організовує та виконує дії для досягнення поставлених перед нею цілей (та успіху в цілому).

На думку О. Кревської [34], структура самоефективності фахівця включає наступні компоненти:

- Когнітивно-рефлексивний компонент: знання та розуміння щодо обсягу і складу власних знань і вмінь, які допомагають у власній пізнавальній діяльності стосовно самого поняття самоефективності, її компонентів і показників, розуміння можливостей і умов її розвитку, а також здатність до рефлексію професійної діяльності.

- Афективно-ціннісний компонент: ціннісне ставлення до самоефективності та її розвитку, напрямок на досягнення успіху в навчально-професійній діяльності, визнання власної цінності та здатності управляти подіями, а також адекватна самооцінка.

- Поведінково-регулятивний компонент: здатність проявляти самоефективність у професійній діяльності, маючи впевненість у своїй здатності до успіху. Це включає здатність до особистісного зростання, направленість на досягнення мети, автономію, уміння управляти середовищем, а також вирішувати складні професійні завдання.

Беручи до уваги результати теоретичного аналізу проблеми та враховуючи специфіку професійної діяльності в сфері торгівлі, професійну самоефективність менеджера торгівлі, ми розглядаємо в рамках єдності трьох компонентів: особистісного, комунікативного і діяльнісного (рис.2.1).

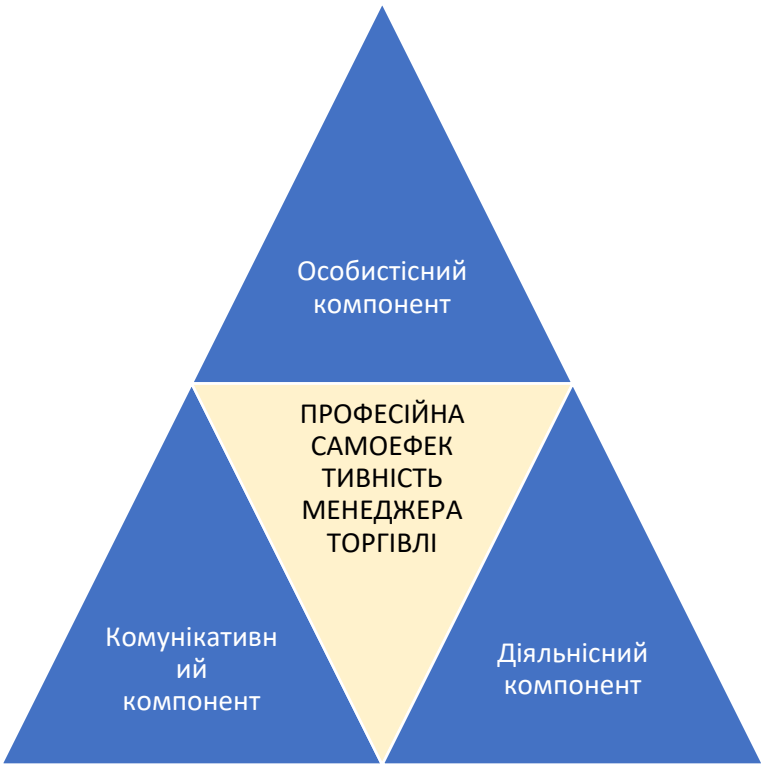


Рис. 2.1. Структурна модель професійної самоефективності менеджера торгівлі

1. Особистісний компонент відображає уявлення фахівця про власні професійно важливі якості і впевненість у їх використанні у складних ситуаціях для досягнення успішності у виконанні завдань. Професійно важливі якості – це характеристики особистості, такі як лідерство, енергійність, стресостійкість, адаптивність та гнучкість (як здатність швидко адаптуватися до змінних умов ринку, технологій та конкурентної обстановки) та інші, які допомагають менеджеру взаємодіяти з колегами, клієнтами та партнерами. для забезпечення успішного функціонування бізнесу.

2. Комунікативний компонент вказує на комунікативні навички особистості, досвід і компетентність у професійному спілкуванні та взаємодії з оточуючим середовищем. До комунікативних вмінь менеджера торгівлі можна віднести вміння ефективно спілкуватися з клієнтами, колегами та постачальниками, навички слухання, уміння переконливо презентувати ідеї та продукти, а також вміння будувати стійкі відносини з клієнтами.

3. Діяльнісний компонент відображає уявлення фахівців про необхідні знання, навички та впевненість у їх продуктивному застосуванні. До професійних навичок менеджера торгівлі можна віднести знання та вміння, які дозволяють менеджеру ефективно керувати торговими операціями, проводити аналіз ринку, розробляти стратегії продажів, управляти персоналом та виконувати інші обов'язки, пов'язані з управлінням торгівлею.

2.2. Психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі

Психологічний аспект проблеми розвитку професійної самоефективності описується через розгляд цього явища з точки зору індивідуального сприйняття людиною. Це включає в себе висловлення суб'єктивних суджень щодо характеру власного кар'єрного процесу, проміжних результатів професійного розвитку та особисті відчуття, що

виникають у зв'язку з цим. Іншими словами, професійна самоефективність – це особисті оцінки та уявлення працівника щодо його трудового майбутнього, очікувані шляхи самовираження та задоволення від праці, це індивідуально усвідомлені позиції та поведінка, що пов'язані з трудовим досвідом та діяльністю протягом робочого життя людини [58].

Професійний розвиток фахівця залежить від різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників. Зовнішні чинники включають соціально-економічну обстановку, професійне середовище, культуру організацію тощо. Внутрішні чинники включають мотивацію, самооцінку, рівень прагнень та стан здоров'я. Дж. Гринхаус виділяє сім груп характеристик, що впливають на професійний успіх, серед яких стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні стосунки, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні та особисті характеристики. За думкою цього автора, успішність професійної кар'єри залежить також від статі особи, що впливає на взаємозв'язок між успіхом та вищезазначеними характеристиками.

Р. Тернер вказує на вплив ситуаційних, інституціональних (організаційних та соціальних) та індивідуальних чинників розвитку особистості на процес кар'єрного зростання. Зокрема, в США успішна кар'єра побудована на послідовності «зусилля – результат».

Я. Хаммер відзначає, що активна участь у власному розвитку та набуття нових навичок є фундаментом, що забезпечує людині бажане просування в кар'єрі. У Великобританії такий фундамент визначається здатністю презентувати себе як компетентного спеціаліста, який має визнання та авторитет у професійному оточенні.

У вітчизняній психології проблему розвитку кар'єри фахівців у сфері продажів досліджувала М. Сурякова [58]. Дослідниця визначає ключові складові професійного успіху фахівців у сфері продажів, які включають просування по службі протягом певного часу, досягнення запланованих цілей, збільшення заробітної плати і тривалість роботи у певній компанії. На підставі отриманих у дослідженні даних М. Сурякова [59] склала

психологічний портрет успішного фахівця у сфері продажів, який характеризується такими рисами: має сильну особистість та лідерські якості у груповій діяльності, довіряє власній думці, не схильний слідувати порадам інших, часто сам надає поради; виступає як домінантний, енергійний, компетентний та авторитетний лідер, який прагне досягнення успіху, вимагає пошани; комунікабельний та схильний до контактів; може діяти спонтанно, імпульсивно, з ентузіазмом, іноді агресивно; недолік контролю над власними емоціями та діями, схильний до ризикованих ситуацій; не завжди надійний; компетентвиражає свої почуття та емоції відкрито, вміє керувати своїм емоційним станом; спілкується впевнено та мінімізує конфлікти, дбає про почуття інших, має незалежний, самостійний та морально автономний стиль життя.

Успішність професійної самоефективності та кар’єри частково визначається індивідуально-особистісними чинниками, серед яких важливе місце займають емоційний та когнітивний інтелект. Когнітивні здібності включають у себе уміння концентруватися, планувати дії, організовувати матеріал, розуміти та використовувати слова, а також осмислювати та інтерпретувати інформацію. Поняття «емоційний інтелект» описує здатність взаємодіяти з власними почуттями та бажаннями, розуміти відносини, виражені у емоціях, керувати своєю емоційною сферою на основі аналізу та синтезу, а також ефективно контролювати емоції та використовувати їх для покращення рішень та спілкування. Особистості з розвинутим емоційним інтелектом здатні краще розуміти власні та чужі емоції, ефективно керувати емоційними реакціями, що сприяє підвищеній адаптивності та ефективності в спілкуванні та прийнятті рішень. Такі характеристики також впливають на тип міжособистісних відносин особистості. Екстравертованість особистості також є чинником, що сприяє установленню взаємозв'язків з іншими людьми [58, 59].

Перейдемо до обґрунтування психологічних детермінант професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

На формування самоефективності значний вплив здійснює довіра людини до себе. Коли особа вірить у власні здібності, вона має тенденцію більш впевнено виконувати завдання і досягати поставлених цілей. Довіра до себе стимулює особистість до викликів, розвитку і самореалізації. Коли людина вірить у власні можливості, вона зазвичай краще контролює свої емоції та стрес, легше переборює труднощі і здійснює більш обдумані рішення. В результаті, довіра до себе може позитивно впливати на загальний рівень самооцінки, психологічний комфорт і успішність у багатьох сферах життєдіяльності.

Довіра в своєму внутрішньому світі особистості виявляється через активність, виявлену у здатності наділяти власні дії ознаками безпеки та значущості. Суть довіри до себе полягає в тому, що людина вірить у власні якості, поважає себе і віддає перевагу внутрішнім можливостям, які вона приймає на віру. Приймаючи рішення про свої дії, особистість враховує, чи вони відповідають її внутрішнім цінностям і смислам (Н. Єрмакова [15]). З позиції О. Шевченко [69] серед критеріїв прояву до себе – самоцінність, самоприйняття та самоприхильність.

Вітчизняна авторка, С. Шевченко [70], розробила теоретичну модель розвитку довіри до себе майбутніх фахівців. Ця модель включає в себе структуру впевненості у собі, яка складається з базової довіри до себе, довіри до себе як майбутнього професіонала. За базовою довірою до себе (ядром особистості) з часом формується довіра до себе яка включає впевненість у майбутній професійній діяльності.

Ю. Данилова [76], розглядаючи довіру до себе як впевненість у власних здібностях та очікування успіху у різних аспектах життя, включаючи навички та відчуття безпеки в цих сферах, дослідниця стверджує, що ця довіра нерозривно пов'язана з довірою до інших людей. Домінування однієї з цих сфер може призвести до дисгармонії особистості.

Отже, довіра до себе грає важливу роль у розвитку професійної самоефективності фахівця. Коли фахівець, зокрема менеджер торгівлі, має впевненість у своїх здібностях і вірить у власні можливості досягти успіху, він зазвичай виконує свої обов'язки з більшою самодисципліною, мотивацією і енергією. Довіра до себе допомагає фахівцю переборювати труднощі, вирішувати проблеми та приймати обдумані рішення. Вона стимулює особистість до постійного самовдосконалення і розвитку професійних навичок. Таким чином, наявність довіри до себе сприяє підвищенню рівня самоефективності фахівця і досягненню успіху в його професійній сфері.

Зазначене дозволяє визначити *довіру до себе* в якості психологічної детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Дослідники в галузі вікової та загальної психології (І. Бех, Л. Долинська, С. Максименко та ін.) пов’язують самоефективність з самооцінкою, яка присутня у всіх сферах життєдіяльності особи, сприяє внутрішньому осмисленню власного досвіду та зовнішніх впливів, а також сприйняттю особистістю себе та свого оточення. Вчені підкреслюють, що рівень самооцінки відображає ступінь розвиненості у людини віри у себе, самоповаги, довіри до себе [43].

Відповідно до концепції американського психолога У. Джеймса (W. James), самоповага, як вияв віри у себе, прямо залежить від успіху, відображає справжні досягнення людини, але одночасно пропорційно пов'язана з масштабом її амбіцій.

М. Розенберг (M. Rosenberg) емпірично довів, що більший акцент робиться особою на тих аспектах, де вона досягає більшого успіху. Науковець закликав, що самооцінка відображає рівень самоповаги, власну цінність та позитивне ставлення до всього, що стосується "Я". Таким чином, низький рівень самооцінки може вказувати на неприйняття себе, недовіру до власних здібностей, самозаперечення та негативне ставлення до власної особистості.

Коли людина має високий рівень самоповаги, вона зазвичай відчувається більш впевненою у собі та своїх можливостях. Це може сприяти покращенню її продуктивності та досягненню поставлених цілей, зокрема в професійній діяльності. Особистість з високим рівнем самоповаги частіше відчуває себе цінною та гідною успіху, що мотивує її до активних дій і виконання завдань. Така особистість зазвичай краще управляє стресом і перешкодами, оскільки вона має стійке внутрішнє переконання у власних силах. Більша самоповага також сприяє позитивному ставленню до самовдосконалення і розвитку. Особистість з високим рівнем самоповаги більш схильна до викликів та нових можливостей, що може сприяти її професійному й особистісному зростанню.

Отже, самоповага є важливим чинником, що впливає на самоефективність особистості, оскільки вона визначає її внутрішнє ставлення до себе, своїх цілей і можливостей. Зазначене дозволяє визначити *почуття самоповаги* в якості психологічної детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Важливим аспектом професійної самоефективності є здатність самостійно й відповідально будувати свою кар'єру, проявляючи високу готовність до управління значущими і регулятивними аспектами поведінки у ситуаціях неозначеності щодо майбутнього. Це також передбачає готовність до інтеграції в професійне співтовариство та формування власної ідентичності як фахівця.

Згідно з результатами дослідження Ю. Дзвінчук [11] рівень поведінкової активності фахівця відображається в професійній ідентичності, що свідчить про особистісне значення професійної діяльності для нього. Професійна ідентичність визначається сукупністю уявлень, переконань, цінностей та стереотипів, які пов'язані з обраною професією. Кожен фахівець має своє уявлення про те, хто він є у своєму професійному середовищі та які його ролі та обов'язки. Ця ідентичність може бути дуже важливою для нього, оскільки вона відображає його особистісні цінності та цілі. Якщо фахівець

вважає свою професійну роль важливою, його рівень активності та зацікавленості в професійних справах буде високим. Він буде більш схильний до самовдосконалення, пошуку нових можливостей для розвитку та брати активну участь у професійних спільнотах. Навпаки, якщо професійна ідентичність слабка або несприятлива, фахівець може демонструвати меншу зацікавленість у своїй роботі, бути менш ініціативним та менше залучатися до професійних спільнот. Отже, рівень поведінкової активності фахівця відображає його ступінь залученості до професійної діяльності, яка базується на його професійній ідентичності та особистісних цінностях.

Науковці [6, 60] наголошують на активній ролі самої людини у забезпеченні свого психічного розвитку, самовдосконалення та особистісного зростання. Особистість виступає ініціатором безпосереднього контакту зі світом, маючи внутрішнє джерело активності. Іншими словами, розвиток особистості та її самовдосконалення відбуваються через зміцнення її суб'єктності у взаємодії з навколишнім світом та іншими людьми.

Вчені [19; 27] підкреслюють активну роль особистості у її власному становленні, розвитку, діяльності та взаємодії з оточуючими. За їх переконанням, активність виступає як спеціальний «посередник» між людьми як складовими соціальної системи, що допомагає забезпечити оптимальний хід соціальних і особистих взаємодій з мінімальними витратами.

Процес визначення власної професійної самоефективності та ідентичності тісно пов'язаний з активною участю особистості та її особистісним розвитком у сфері професійної діяльності. Для досягнення цього важливими є відповідні знання та навички, які дозволяють реалізувати активність (О. Кокун [25, 27]).

Поведінкова активність є ключовим чинником розвитку професійної самоефективності менеджера торгівлі з наступних причин:

1. Клієнтські відносини. Активна участь у взаємодії з клієнтами сприяє покращенню спілкування та розумінню потреб клієнтів. Менеджер, який

проявляє ініціативу та активно взаємодіє з клієнтами, здатний легше впізнавати їхні потреби та пропонувати відповідні рішення.

2. Пошук нових можливостей. Активний менеджер торгівлі завжди шукає нові можливості для розвитку бізнесу та залучення клієнтів. Він досліджує ринок, вивчає конкурентні переваги та розробляє стратегії для привертання нових клієнтів.

3. Лідерські якості. Активність допомагає менеджеру розвивати лідерські якості, такі як ініціативність, прийняття відповідальності та вміння впливати на інших. Ці якості необхідні для успішного управління командою та досягнення поставлених цілей.

4. Ефективне управління часом. Активний менеджер ефективно використовує свій час, приділяючи увагу найважливішим завданням та пріоритетам. Він швидко реагує на зміни на ринку та в індустрії, що дозволяє забезпечувати конкурентні переваги компанії.

5. Стимулювання професійного зростання. Активна участь у професійних заходах, навчання та розвиток навичок допомагають менеджеру постійно підвищувати свою кваліфікацію та компетентність у сфері торгівлі.

Отже, поведінкова активність є важливим чинником розвитку професійної самоефективності менеджера торгівлі, оскільки вона сприяє покращенню відносин з клієнтами, пошуку нових можливостей, розвитку лідерських якостей, ефективному управлінню часом та стимулюванню професійного зросту. Зазначене дозволяє визначити *поведінкову активність* в якості психологічної детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

Таким чином, в ході теоретичного аналізу було визначено комплекс психологічних детермінант розвиток самоефективності менеджерів торгівлі. До вказаних детермінант віднесено довіру до себе, почуття самоповаги, поведінкову активність.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА ЇЇ ДЕТЕРМІНАНТ В МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГІВЛІ

3.1. Організаційні аспекти дослідження

Мета: емпірично дослідити психологічні детермінанти професійної самоефективності менеджерів торгівлі.

В основу дослідження покладено *припущення* про те, що розвиток самоефективності менеджерів торгівлі, будучи усвідомленою здатністю суб'єкта протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності, визначається комплексом психологічних детермінант (довіра до себе; почуття самоповаги; поведінкова активність).

Вибірку досліджуваних склали 25 менеджерів віком 32-36 років, які працюють у ТОВ «Фудком».

Дослідження психологічних детермінант професійної самоефективності менеджерів торгівлі проводилося в три етапи:

Перший етап: теоретичний аналіз літературних наукових джерел з проблематики дослідження, визначення теоретико-методологічних підходів до вивчення самоефективності особистості та професійної самоефективності.

Другий етап: розкриття характеристик професійної діяльності менеджера в сфері торгівлі; розробка структурної моделі професійної самоефективності менеджера торгівлі.

Третій етап: здійснення підбору надійного пакету психодіагностичного інструментарію, формування вибірки досліджуваних, реалізація емпіричного дослідження професійної самоефективності менеджерів торгівлі, здійснення інтерпретації отриманих результатів.

Згідно з метою та гіпотезою дослідження було підібрано відповідний *психодіагностичний інструментарій*, який склали такі методики:

- «Шкала загальної самоефективності» (авт. Р. Шварцер, М. Єрусалем) [26, 145];
- «Оцінка довіри до себе» [16];
- «Опитувальник самоставлення» [50];
- «Методика діагностики типу поведінкової активності» [50].

Надамо характеристику кожній з обраних методик.

«Шкала загальної самоефективності» (Generalized Self-Efficacy Scale, GSES) – це психологічна методика, розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом. Методика призначена для вимірювання загального рівня впевненості людини в її здатності до ефективної діяльності в різних ситуаціях життя.

GSES базується на теорії самоефективності, яка розвинена в роботах Альберта Бандури. Згідно з цією теорією, самоефективність – це переконання людини у власній здатності до успішного виконання конкретних завдань і подолання викликів.

Шкала включає в себе 10 питань, на які особа відповідає за допомогою чотирибальної шкали, де 1 – «повністю не погоджуюся», а 4 – «повністю погоджуюся». Питання оцінюють загальне відчуття впевненості в тому, наскільки людина вважає себе здатною ефективно керувати різними аспектами свого життя.

Приклади питань можуть включати такі твердження, як:

- «Я впевнений у своїй здатності вирішувати проблеми, які можуть виникнути в повсякденному житті»;

- «Я вірю, що здатний здолати важкості, які можуть виникнути на роботі або в навчанні»;

- «Я впевнений, що можу впоратися зі стресовими ситуаціями».

Оцінюючи відповіді, дослідник може визначити загальний рівень самоефективності у досліджуваної особи. Високі показники на шкалі вказують на велику впевненість у власних здібностях та успішну адаптацію до різних життєвих ситуацій, тоді як низькі показники можуть вказувати на відчуття невпевненості та неефективну стратегію адаптації.

Усі питання прямі, за шкалою формується єдиний бал, що відбиває загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності. Сумарні значення за шкалою виходять простим підсумовуванням окремих оцінок і лежать у діапазоні від 10 до 40.

Цей тест широко використовується в практиці психологічних досліджень, а також у клінічній роботі для оцінки рівня самовпевненості і психологічного благополуччя.

Нормативні показники за методикою.

Рівень професійної самоефективності оцінюється:

36-40 балів – висока самоефективність.

30-35 балів – вище за середню.

25-29 балів – середня.

20-24 бали – нижче за середню.

10-19 балів – низька.

Методика *«Оцінка довіри до себе»* призначена для визначення здатності особи відчувати впевненість у собі у різних сферах життя. Психометричний варіант методики містить 73 твердження, що охоплюють 11 ключових аспектів життєдіяльності, наприклад:

- Впевненість у собі в професійній сфері.
- Впевненість у власних інтелектуальних здібностях.
- Впевненість у вирішенні побутових завдань.
- Здатність будувати близькі стосунки з друзями.
- Здатність встановлювати взаємодію з підлеглими та керівниками.
- Впевненість у відносинах у сім'ї, з дітьми та батьками.
- Здатність спілкуватися з особами протилежної статі.

- Впевненість у здатності цікаво проводити час у вільний час.

Респонденти мають відповісти «так» чи «ні» на кожне з запропонованих тверджень, позначивши галочку у відповідних полях «вірно» чи «невірно». Підрахунок результатів здійснюється відповідно до певного ключа. Якщо більше половини відповідей за кожною шкалою є позитивними, можна припустити, що в цій сфері людина схильніше довіряє собі, ніж недовіряє. Сумарний рівень довіри до себе також повинен мати більше половини позитивних відповідей на кожне питання.

З метою вивчення рівня самоповаги респондентів ми використаии *«Опитувальник самоставлення»*. Цей метод дозволяє визначити три рівні самосвідомості, які відрізняються за ступенем узагальненості:

1) глобальне самоставлення;

2) самоставлення за такими аспектами: самоповага, аутсимпатія, самоінтерес, очікуване ставлення до себе;

3) рівень конкретних дій (готовність до них) щодо власної особистості.

Вважається, що основним вихідним пунктом є різниця у сприйнятті «Я» (знання або уявлення про себе, включаючи оцінку різних аспектів), а також ставлення до себе. З часом людина освоює саму себе і набирає знань про себе, які стають основою для її власних поглядів. Ці знання про себе є важливими для людини, вони стають об'єктом її емоцій, оцінок і визначають її ставлення до себе.

Методика складається з 57 питань, об’єднаних у такі шкали:

- Шкала S – вимірює інтегральне почуття «за» чи «проти» власного «Я» респондента.

- Шкала I – самоповага.

- Шкала II – аутосимпатія.

- Шкала III – очікуване ставлення від інших.

- Шкала IV – самоінтерес.

Самоповага включає в себе ставлення індивіда до самого себе, відчуття власної цінності та гідності. Це ставлення базується на оцінці своїх особистих якостей, досягнень, цілей та здатності досягати цих цілей. Самоповага є важливим аспектом особистої ідентичності та емоційного благополуччя, вона впливає на багато аспектів життя людини, включаючи її поведінку, стосунки, професійну діяльність і загальний рівень задоволеності життям. Висока самоповага зазвичай асоціюється з позитивним самосприйняттям, впевненістю в своїх силах, готовністю до нових викликів і здатністю справлятися зі стресом. Люди з високою самоповагою, як правило, мають здорові міжособистісні стосунки, оскільки вони можуть встановлювати та підтримувати кордони, а також висловлювати свої почуття та потреби.

Аутосимпатія, або симпатія до себе, є важливим аспектом емоційного благополуччя, який полягає у здатності ставитися до себе з добротою, розумінням і співчуттям. Це позитивне, підтримуюче ставлення до себе, яке включає прийняття своїх недоліків і невдач, а також здатність прощати себе за помилки. Аутосимпатія є невід'ємною частиною здорової самооцінки. Людина з високим рівнем аутосимпатії схильна позитивно ставитися до себе, навіть коли стикається з труднощами або робить помилки. Це включає вміння не бути надмірно критичним до себе, а замість цього зберігати доброзичливість і підтримку у важкі моменти.

Очікуване ставлення від інших означає уявлення та очікування індивіда щодо того, як до нього повинні ставитися оточуючі. Це включає в себе припущення про поведінку, реакції та почуття інших людей стосовно нього. Такі очікування формуються на основі попереднього досвіду, соціальних норм, особистих переконань та взаємодій з іншими людьми. Очікуване ставлення впливає на те, як людина сприймає себе та свою соціальну роль. Воно може бути позитивним чи негативним і суттєво впливає на емоційне благополуччя та міжособистісні стосунки. Наприклад, якщо людина очікує, що оточуючі будуть ставитися до неї з повагою та доброзичливістю, вона,

швидше за все, почуватиметься впевненіше та комфортніше у соціальних ситуаціях. Навпаки, якщо очікування негативні, це може призводити до тривожності, невпевненості та уникання соціальних контактів.

Самоінтерес, або інтерес до власної особистості, означає прагнення індивіда до глибшого розуміння себе, своїх потреб, бажань, почуттів та мотивацій. Це включає вивчення власних думок, поведінкових шаблонів, сильних і слабких сторін, а також усвідомлення свого місця в світі та взаємодії з оточуючими. Самоінтерес є важливою складовою саморозвитку та самопізнання, оскільки він спонукає людину до рефлексії та аналізу власного досвіду. Він сприяє формуванню здорової самооцінки та самоприйняття, допомагає виявляти і коригувати негативні переконання та поведінкові моделі. Особа, яка має розвинений самоінтерес, зазвичай більш усвідомлена, емоційно зріла і здатна до самоконтролю.

Методика також включає сім шкал, які оцінюють ступінь вираженості внутрішніх позицій стосовно самого себе (самовпевненість, ставлення до інших, самоприйняття, самокерівництво та самопослідовність, самозвинувачення, самоінтерес, саморозуміння).

Кожен показник розраховується на основі суми балів, які отримані за відповідні твердження. Оцінка за кожним з факторів переводиться в накопичені частоти (у відсотках).

«Методика діагностики типу поведінкової активності» [50] спрямована на виявлення типів поведінки людини, рівня її загальної активності та особливостей особистості. «Методика діагностики типу поведінкової активності» розроблена на основі опитувальника «Огляд поведінки Дженкінса» (Jenkins Activity Survey – IAS), запропонованого Чарльзом Дженкінсом в 1972 році. Цей опитувальник був призначений для вивчення тенденцій активності людини та виявлення впливу зовнішніх факторів на її поведінку. IAS включає в себе низку тверджень, що описують різні ситуації, в яких може опинитися людина, і просять респондентів оцінити, наскільки ці ситуації характерні для них. Опитувальник вимірює три

основні аспекти активності: фізична активність: орієнтована на рівень фізичної енергії та потребу в рухомі; соціальна активність: стосується бажання та готовності до взаємодії з іншими людьми; активність у вирішенні проблем: описує ступінь участі в вирішенні проблем та прийняття рішень.

Стимульний матеріал представлений у вигляді 61 питання та 3 діагностичних шкал. Кожна відповідь має різне вагове навантаження – від 1 до 13 балів. Залежно від загальної суми набраних балів, респондент може бути віднесений до того чи іншого типу поведінкової активності.

Авторами виділено наступні 5 типів поведінкової активності:

Виражена поведінкова активність Типу А. Гіперактивна, наденергійна, нетерпляча, імпульсивна особистість.

Тенденція до поведінкової активності типу – А (умовно – тип А1). Енергійна особистість, без амбітності та агресивності, з підвищеною діловою активністю та прагненням до змагання особистість.

Проміжний (перехідний) тип особистісної активності – тип АБ. Збалансована, з неявною схильністю до домінування, впевнена, емоційно-стабільна особистість.

Тенденція до поведінкової активності типу – Б (умовно – Б1). Раціональна, обережна, неквапліва, з помірною активністю особистість.

Виражений поведінковий тип особистісної активності – тип Б. Невпевнена особистість, яка сумнівається, уникає відповідальності, пасивна особистість.

Якщо кількість балів вбирається у 167, то з високою ймовірністю діагностується виражений тип поведінкової активності особистості – тип А;

168-335 балів – діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу А (умовно – А1);

336–459 – діагностується проміжний (перехідний) тип особистісної активності – тип АБ;

460-626 балів – діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу Б (умовно – Б1);

627 балів та вище – діагностується з високою ймовірністю виражений поведінковий тип особистісної активності – тип Б.

Психологічне дослідження самоефективності менеджерів може зіткнутися з різними складнощами, серед яких:

1. Суб'єктивність оцінки. Ефективність менеджера часто оцінюється за допомогою психологічних тестів, анкет або спостережень. Проте ці методи можуть бути суб'єктивними через особисті уподобання або стереотипи. Наприклад, спостерігач може бути позитивно налаштованим до певного стилю керівництва, що сприйматиме як ефективний, не дивлячись на об'єктивні результати.

2. Обмеженість методів вимірювання. Психологічні методи вимірювання ефективності менеджерів можуть бути обмеженими в своїй точності. Наприклад, складно об'єктивно виміряти аспекти керівництва, які стосуються м'яких навичок, таких як емпатія або комунікативність.

3. Ефект соціальної бажаності. У деяких випадках менеджери можуть надмірно позитивно оцінювати свою ефективність, що може стати перешкодою у визначенні їх реальних сильних та слабких сторін.

4. Контекстуальність. Ефективність менеджера часто залежить від контексту — від ринку, на якому вони працюють, особливостей команди, індустрії тощо. Оцінювання може бути викривленим, якщо не брати до уваги ці контекстуальні фактори.

5. Системні взаємодії. Менеджери взаємодіють зі своїми підлеглими, колегами та клієнтами, тому їхню ефективність важко оцінити ізольовано. Важливо враховувати системні взаємодії та вплив інших факторів на їхню діяльність.

6. Змінність організаційного середовища. Організаційне середовище може змінюватися з часом, що також може вплинути на ефективність менеджера. Психологічні дослідження можуть не враховувати динаміку цих змін.

7. Етичні питання. Збирання даних та оцінювання може стати об'єктом етичних питань, особливо якщо це включає конфіденційну інформацію про співробітників або вимагає від них здавати відкриті анкети.

8. Визначення показників ефективності. Які критерії слід використовувати для визначення ефективності менеджера? Це може бути важливим питанням, оскільки ефективність може оцінюватися за різними аспектами, такими як результативність, лідерство, комунікація тощо.

9. Контекст організації. Ефективність менеджера може змінюватися в залежності від контексту організації, такого як культура компанії, специфіка галузі, командний склад тощо.

10. Внутрішні чинники. Психологічні аспекти, такі як особистість, мотивація, стиль керівництва, можуть впливати на ефективність менеджера і складніше піддаються об'єктивному аналізу.

Усі ці складнощі потрібно враховувати під час проведення досліджень ефективності менеджерів для того, щоб отримати об'єктивні результати та розробити рекомендації для підвищення їхньої ефективності.

3.2. Оцінка розвитку професійної самоефективності менеджерів

Самоефективність менеджера характеризує здатність керівника досягати максимальних результатів у своїй роботі, використовуючи оптимальні ресурси і забезпечуючи успіх своєї команди та організації в цілому. Перш за все, самоефективний менеджер має бути компетентним у своїй галузі. Це означає, що він повинен мати глибокі знання і розуміння свого бізнесу, ринку, продукту чи послуги. Володіння необхідними навичками і здатністю до аналізу допомагає керівнику приймати обґрунтовані рішення і досягати стратегічних цілей. Корім цього, самоефективний менеджер має мати високий рівень лідерських якостей. Він вміє мотивувати та інспірувати свою команду, розвивати її потенціал та створювати сприятливу робочу атмосферу. Керівник, який вміє слухати,

відкритий до спілкування та діалогу, сприяє підвищенню ефективності свого колективу. Крім того, самоефективний менеджер є добрим стратегом та організатором. Він може ефективно планувати робочий процес, розподіляти завдання, контролювати виконання та адаптувати стратегії відповідно до змін у середовищі. Важливо також відзначити, що самоефективний менеджер є комунікабельним та вміє будувати ефективні стосунки з іншими членами організації, замовниками, партнерами та іншими зацікавленими сторонами. Гарне спілкування допомагає уникнути конфліктів, розв'язувати проблеми та досягати спільних цілей. Загалом, самоефективний менеджер не лише досягає своїх власних цілей, але й допомагає іншим досягати їх. Він є лідером, стратегом, комунікатором та організатором, що здатний працювати в складному середовищі, адаптуватися до змін та досягати успіху в будь-яких умовах.

За допомогою методики «Шкала загальної самоефективності», розробленої Р. Шварцером та М. Єрусалемом, ми оцінили рівень самоефективності менеджерів.

Отримані результати представлені у табл. 3.1 та рис. 3.1.

Таблиця 3.1

Відсотковий розподіл рівнів самоефективності менеджерів

Рівні розвитку самоефективності	Показники (%)
Високий	16
Вищий за середній	44
Середній	36
Нижчий за середній	4
Низький	0
M (бали)	34,89

Більш наочно результати відсоткового розподілу рівнів самоефективності менеджерів представлені на рис. 3.2.

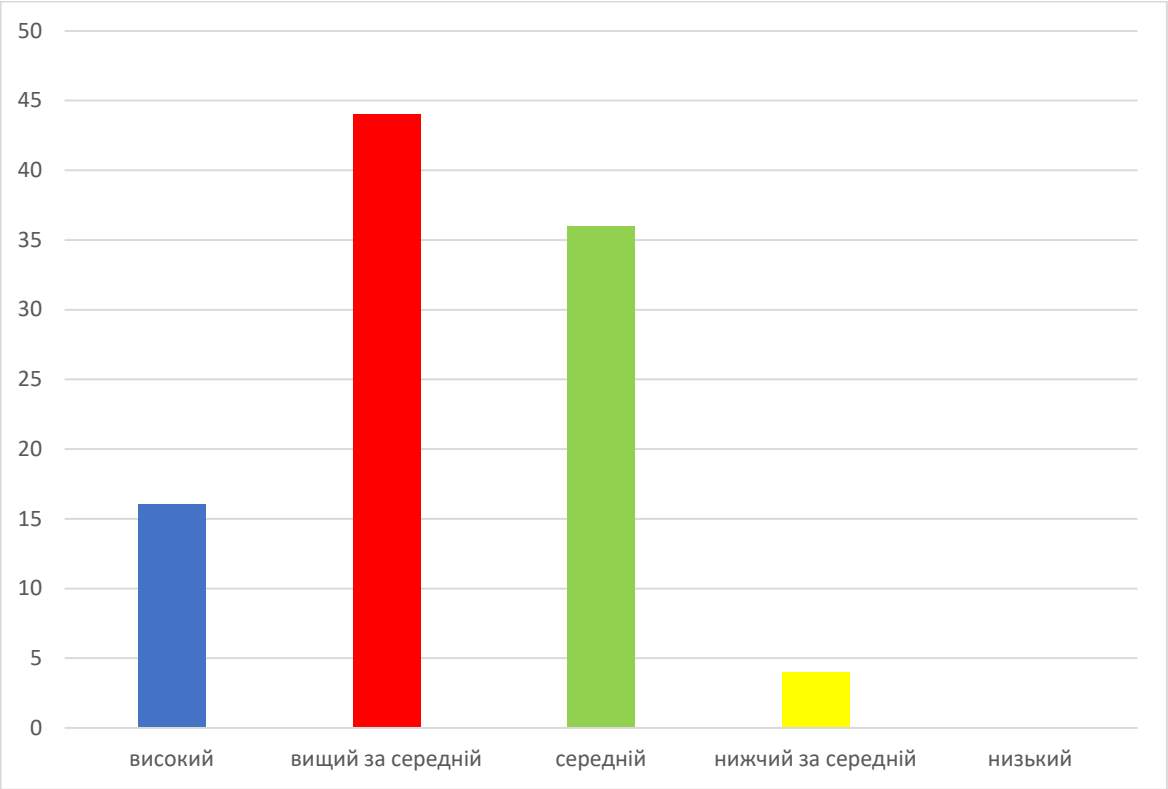


Рис. 3.2. Розподіл рівнів самоефективності менеджерів (%)

Згідно з отриманими даними, середній показник за вибіркою становить M=34,89 балів, що свідчить про вищий за середній рівень розвитку самоефективності респондентів. Такий рівень характерний для 44% досліджуваних менеджерів. Менеджер на цьому рівні має досить глибоке розуміння того, як працює їхня галузь або індустрія, та враховує це у своїй стратегії. Він може вже мати впевнений підхід до прийняття рішень, особливо в рутинних або повсякденних ситуаціях. Менеджер може бути достатньо ефективним лідером, виявляючи більше ініціативи, відповідальності та впливу на свою команду. Такий керівник є досить вправним у плануванні своїх завдань та в управлінні часом, що дозволяє йому краще виконувати свої обов'язки. Менеджер є достатньо ефективним у спілкуванні з командою та іншими стейкхолдерами, що сприяє збільшенню рівня взаєморозуміння та співпраці. Він може бути зацікавленим у розвитку

та мотивації своєї команди, надаючи їм можливості для зростання та вдосконалення. В цілому, менеджер з вищим за середній рівнем самоефективності має достатні навички та характеристики, які дозволяють йому успішно виконувати свої обов'язки та досягати результатів, але, водночас в нього є потенціал для професійного розвитку.

Для 16% досліджуваних менеджерів характерний високий рівень самоефективності. Менеджери на високому рівні розвитку мають глибоке розуміння стратегічних цілей організації та їх впливу на бізнес. Вони вміють виділяти ключові тенденції у галузі, а також прогнозувати майбутні зміни та реагувати на них. Вони є сильними лідерами, які вміють надихати, мотивувати та впливати на свою команду. Їхня лідерська здатність допомагає сприяти взаєморозумінню, підвищує ефективність роботи та стимулює до досягнення великих результатів. Менеджери на високому рівні можуть швидко аналізувати складні ситуації та приймати виважені рішення, здатні врахувати ризики та потенційні переваги. Вони ефективно розподіляють свій час і ресурси, приділяючи увагу найважливішим завданням і досягаючи максимальних результатів. Такі менеджери ефективно спілкуються з командою, створюючи відкриту атмосферу, де працівники відчуваються важливими та розуміють свої завдання. Вони активно працюють над розвитком своєї команди, створюючи умови для навчання та зростання. Вони вміють виявляти таланти та розвивати їхній потенціал. Менеджери з високою самоефективністю розуміють важливість емоційного інтелекту та здатні керувати своїми та емоціями інших в ситуаціях, що вимагають високого рівня стресостійкості. Вони постійно аналізують свою роботу, шукають можливості для вдосконалення та вдосконалюють свої навички. Менеджери на високому рівні самоефективності є ключовими фігурами для успіху організації, оскільки здатні досягати великих результатів, створюючи високофункціональні та успішні команди, які ведуть бізнес до досягнення стратегічних цілей.

Для значної кількості респондентів характерний середній рівень самоефективності (36%). Середній рівень розвитку самоефективності менеджерів вказує на те, що вони володіють базовими навичками та характеристиками керівника, але можуть потребувати подальшого розвитку для досягнення вищих результатів. Менеджери на середньому рівні розвитку володіють основними навичками у своїй галузі або сфері керівництва. Вони розуміють основні принципи управління та володіють необхідними знаннями для виконання своїх обов'язків. Такі керівники можуть ефективно організовувати свою роботу та розподіляти завдання серед команди. Вони можуть виконувати рутинні обов'язки та вирішувати прості завдання, але можуть потребувати додаткової підтримки у розробці більш складних стратегій. Вони здатні ефективно спілкуватися зі своєю командою та іншими стейкхолдерами, але можуть мати обмеження у висловлюванні своїх ідей або в управлінні конфліктними ситуаціями. Менеджери на середньому рівні можуть приймати рішення на базі доступної інформації, але можуть бути менш впевненими у складних або нестандартних ситуаціях. Хоча вони можуть бути лідерами своєї команди, їхня лідерська здатність може бути менш вираженою порівняно з менеджерами на вищому рівні. Вони можуть виявляти базовий рівень емоційного інтелекту, але можуть мати обмежену здатність до управління власними емоціями або розуміння емоцій інших людей. Таким керівникам може бути важко розвивати та мотивувати свою команду, і вони можуть потребувати підтримки у розвитку цих навичок. Хоча вони можуть розуміти важливість самовдосконалення, їм може бути важко самостійно аналізувати свою роботу та шукати можливості для розвитку. Менеджери на середньому рівні розвитку можуть бути важливими членами команди, але їм потрібна підтримка та можливості для розвитку для досягнення вищого рівня самоефективності.

Нижчий за середній рівень самоефективності виявлено в незначної кількості респондентів (4%). Менеджери з нижчим за середній рівнем самоефективності можуть мати деякі недоліки у своїй роботі, які

перешкоджають їм досягати оптимальних результатів. Менеджер може не мати достатньої експертності у своїй галузі або недостатньо орієнтуватися у специфіці бізнесу. Він може бути неспроможним створити відчуття спільної мети в команді або не мати впливу на своїх підлеглих. Такий керівник може мати проблеми з ефективною комунікацією з командою або іншими стейкхолдерами. Менеджер може бути нерішучим у складних або невизначених ситуаціях, що веде до затримок або невірних вирішень. Він може мати проблеми з ефективним розподілом часу та ресурсів або зі створенням стратегічних планів. Менеджер може бути менш усвідомленим у відносно власних емоцій та емоцій інших, що може впливати на якість взаємин та співпраці в колективі. Керівник може не приділяти достатньо уваги розвитку та мотивації своєї команди, що може призвести до низької продуктивності та задоволеності працівників. Ці характеристики можуть призвести до того, що менеджер не може ефективно керувати своїм підрозділом або досягти стратегічних цілей організації. Однак навички та характеристики можна розвивати, і навіть менеджери з нижчим за середній рівнем самоефективності можуть вдосконалювати свої навички та досягати успіху через власні зусилля та навчання.

Низький рівень самоефективності не було зафіксовано за вибіркою (0%). Низький рівень самоефективності менеджерів вказує на серйозні недоліки в їхній роботі та навичках керівництва, що перешкоджають досягненню успіху. Зокрема, менеджери з низьким рівнем самоефективності можуть не розуміти основ бізнесу, динаміки ринку або потреб споживачів. Вони можуть бути неспроможними мотивувати та впливати на свою команду, не надаючи чітких цілей або напрямків. Менеджери з низьким рівнем самоефективності можуть мати проблеми з ефективною комунікацією, що призводить до непорозумінь, конфліктів та низької продуктивності. Вони можуть ухилятися від відповідальності за прийняття рішень або приймати необґрунтовані або нерішучі рішення. Менеджери можуть бути неорганізованими та неспроможними створити чіткий план дій,

що призводить до втрати часу та ресурсів. Вони можуть бути нечутливими до емоцій підлеглих або неспроможними ефективно керувати своїми емоціями. Менеджери з низьким рівнем самоефективності можуть не цінувати розвиток своєї команди та ігнорувати потреби своїх підлеглих. Вони можуть бути несхильними до вдосконалення своїх навичок та ігнорувати важливість самоаналізу та постійного навчання. Менеджери з низьким рівнем самоефективності можуть стати суттєвими перешкодами для успішного функціонування організації. Вони можуть створювати негативну робочу атмосферу, призводити до втрати талановитих працівників та низької продуктивності.

Отже, згідно з отриманими результатами, для більшості досліджуваних менеджерів характерний вищий за середній рівень самоефективності.

3.3. Вивчення психологічних детермінант професійної самоефективності

Довіра до себе – це один із ключових аспектів успішного керівника. Вона становить основу для всіх аспектів роботи менеджера та впливає на його здатність впевнено керувати командою, приймати рішення та досягати поставлених цілей. В першу чергу, довіра до себе дозволяє менеджерові впевнено вести свою команду. Коли він має високий рівень впевненості в своїх здібностях та знаннях, йому легше встановлювати чіткі цілі, впроваджувати стратегії та мотивувати команду до досягнення успіху. Довіра до себе дає можливість виступати лідером, який знає, що робить, та здатен впливати на інших. Окрім цього, довіра до себе сприяє прийняттю рішень. Коли менеджер вірить у свою здатність адекватно оцінювати ситуацію та приймати обґрунтовані рішення, він не сумнівається в своїх діях. Це дозволяє ефективно реагувати на виклики та швидко приймати рішення навіть у складних умовах. Крім того, довіра до себе є ключовим елементом взаємодії з іншими людьми. Якщо менеджер не вірить у себе, це відбивається на його

здатності спілкуватися та співпрацювати з іншими. Недостатня впевненість може призвести до конфліктів, низької ефективності командної роботи та загальної незадоволеності. Зрештою, довіра до себе є основою для досягнення особистого та професійного зростання. Коли менеджер вірить у себе, він більш відкритий до нових викликів та можливостей. Впевненість в собі мотивує до постійного розвитку, навчання та вдосконалення своїх навичок. Отже, довіра до себе є необхідним елементом для успіху будь-якого менеджера. Вона дає можливість ефективно керувати командою, приймати обґрунтовані рішення, взаємодіяти з іншими та досягати поставлених цілей. Зростання довіри до себе є постійним процесом, який варто розвивати та підтримувати на протязі всієї кар'єри менеджера.

За допомогою методики «Оцінка довіри до себе» ми дослідили особливості прояву довіри до себе менеджерів в різних сферах життя. Отримані дані подані в табл. 3.2. та рис. 3.3.

Згідно з результатами діагностики, досліджуваним властивий найбільший ступінь довіри до себе в таких сферах: професійна діяльність (8,84 балів з 10 можливих), інтелектуальна сфера (9,41 балів з 10 можливих), вирішення побутових проблем (6,28 з 7 можливих), вміння будувати взаємини із близькими людьми та друзями (7,01 балів з 8 можливих), вміння будувати взаємовідносини з підлеглими (5,15 балів з 6 можливих), вміння будувати взаємовідносини з вищими за рангом (5,01 балів з 6 можливих), вміння подобатися представникам протилежної статі (4,03 балів з 5 можливих).

Найвищий показник довіри до себе зафіксовано в інтелектуальній сфері (9,41 балів з 10 можливих). Це означає, що людина вірить у свої інтелектуальні здібності та відчуває впевненість у своїй здатності робити правильні висновки, приймати рішення та розв'язувати проблеми в різних ситуаціях. Особа з високим рівнем довіри до себе в інтелектуальній сфері вірить у свої знання та експертність у власній галузі. Вона відчуває, що розуміє свою область добре і може впевнено працювати з нею. Така особа не

уникає складних завдань чи проблем, а навпаки, розглядає їх як можливості для розвитку та вирішення. Вона впевнена, що зможе знайти вірне рішення навіть у складних ситуаціях, відкрита до нових ідей та точок зору, але в той же час зберігає впевненість у власних переконаннях та здатності до критичного мислення. Людина з високим рівнем довіри до себе в інтелектуальній сфері не потребує постійної підтримки чи підтвердження з боку інших. Вона здатна самостійно аналізувати ситуацію, приймати рішення та не боїться відповідальності за них.

Таблиця 3.2

Показники довіри до себе в різних сферах життя

Сфера прояву довіри до себе	Показники (бали)
у професійній діяльності (10)	8,34
в інтелектуальній сфері (10)	9,41
у вирішенні побутових проблем (7)	6,28
у вмінні будувати взаємини із близькими людьми (друзями) (8)	7,01
у вмінні будувати взаємовідносини з підлеглими (6)	5,15
у вмінні будувати взаємовідносини з вищими за рангом (6)	5,01
у вмінні будувати взаємини у сім'ї (7)	5,39
у вмінні будувати взаємини з дітьми (6)	4,79
у вмінні будувати взаємини з батьками (4)	2,36
у вмінні подобатися представникам протилежної статі (5)	4,03
у вмінні цікаво проводити дозвілля (4)	2,11
Загальний показник (73)	57,82

Така особа вірить у свою здатність знайти рішення для будь-якої проблеми, що виникає. Вона не зупиняється перед перешкодами, а намагається знайти шляхи їх подолання. Людина з високим рівнем довіри до себе в інтелектуальній сфері не ламається під тиском критики або негативних відгуків. Вона вірить у себе й знає, що може вдосконалюватися, але не дає цьому перешкод. Вона постійно розвиває свої знання, навички та набутки, оскільки розуміє, що ніколи не можна зупинятися на досягнутому та завжди є можливість вдосконалення. Високий рівень довіри до себе в інтелектуальній сфері допомагає людині впевнено керувати життям, досягати цілей та розвиватися як професіонал. Ця впевненість є важливою для успіху в будь-якій галузі, зокрема, в діяльності менеджера.

Більш наочно отримані результати представлені на рис. 3.3.

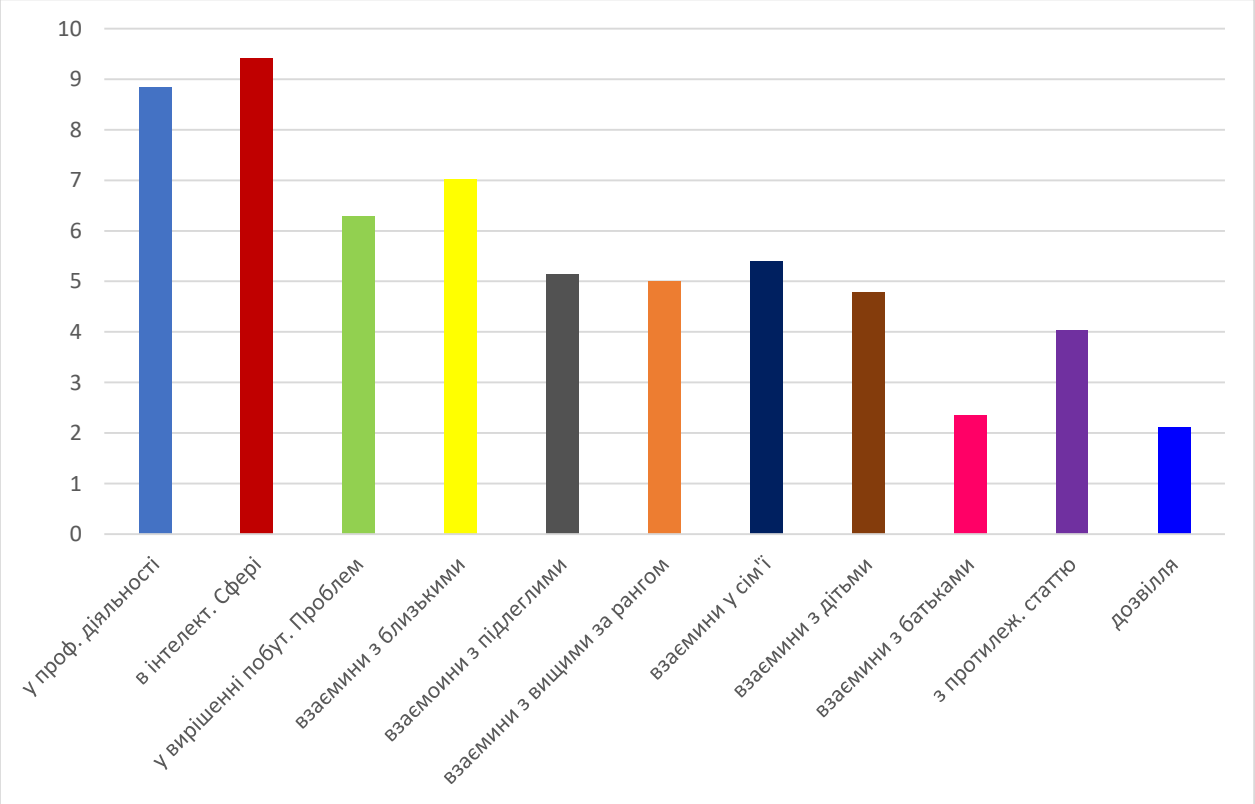


Рис. 3.3. Показники довіри до себе в різних сферах життя

На більш низькому рівні виявлено показники за такими сферами: вміння будувати взаємини у сім'ї (5,39 балів з 7 можливих), вміння будувати взаємини з дітьми (4,79 балів з 6 можливих), вміння будувати взаємини з

батьками (2,35 балів з 4 можливих), вміння цікаво проводити дозвілля (2,11 балів з 4 можливих). Тобто, для досліджуваних характерна більша впевненість у собі переважно в сферах, що стосуються професійної діяльності, аніж в сферах, що стосуються особистого життя та взаємин з близькими людьми. Водночас, слід зазначити, що, хоча показники є дещо нижчими, вони все одно відповідають достатньому (середньому) рівню. Середній рівень довіри до себе у сферах будування взаємин у сім'ї та цікавого проведення дозвілля означає, що людина виявляє певну міру впевненості в собі, але при цьому може виникати певний ступінь сумнівів чи невпевненості у своїх здібностях та навичках.

Загальний показник довіри до себе становить 57,82 балів (з 73 можливих), що вказує на вищий за середній рівень довіри до себе в досліджуваних менеджерів. Вищий за середній рівень довіри до себе в різних сферах життя відображається у впевненості особи у власних здібностях, вирішуванні проблем та досягненні поставлених цілей. Такі особи зазвичай виявляють високий рівень самосвідомості, впевненості та готовності до самовдосконалення, що дає можливість досягати успіху у різних сферах життєдіяльності, будуючи стабільне та задовільне життя.

З метою перевірки гіпотези дослідження ми провели кореляційний аналіз за К. Пірсоном. Це потужний інструмент в психологічних дослідженнях, який допомагає встановити зв'язки між різними змінними та розуміти їх взаємозв'язок. Цей метод аналізу дозволяє виявляти, наскільки сильно залежать одна від одної дві або більше змінні, тобто чи існує між ними статистично значуща зв'язок. Кореляційний аналіз за К. Пірсоном базується на коефіцієнті кореляції r, який вимірює ступінь лінійного зв'язку між двома змінними. Значення цього коефіцієнта може змінюватися від -1 до +1. Якщо коефіцієнт кореляції дорівнює +1, це означає досконалий позитивний лінійний зв'язок між змінними, тобто зі збільшенням однієї змінної зростає інша. На противагу, якщо коефіцієнт кореляції дорівнює -1, це вказує на досконалий негативний лінійний зв'язок, коли зі зростанням

однієї змінної зменшується інша. Коефіцієнт кореляції, який дорівнює 0, свідчить про відсутність лінійного зв'язку між змінними.

Важливо зазначити, що кореляційний аналіз не дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки між змінними. Він лише показує, як сильно вони пов'язані між собою. Наприклад, у психологічних дослідженнях кореляційний аналіз може бути використаний для вивчення зв'язків між рівнем стресу та рівнем депресії, між інтелектуальними здібностями та академічним успіхом, між рівнем самооцінки та самоповагою тощо. Відповідно, кореляційний аналіз за К. Пірсоном є важливим інструментом у розвитку наукового пізнання в психології, дозволяючи дослідникам виявляти та розуміти зв'язки між різними психологічними явищами та факторами.

В ході кореляційного аналізу ми перевірили наявність зв’язків між змінною «загальна самоефективність» та змінними «довіри до себе». За результатами аналізу було виявлено такі значущі кореляції змінної «загальна самоефективність» зі змінними:

- «довіра до себе в професійній діяльності» (0,765 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе в інтелектуальній сфері» (0,837 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе у вирішенні побутових проблем» (0,467 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе у вмінні будувати взаємини із близькими людьми та друзями» (0,425 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе у вмінні будувати взаємовідносини з підлеглими (0,641 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе у вмінні будувати взаємовідносини з вищими за рангом» (0,609 при $p \leq 0,01$);
- «довіра до себе у вмінні подобатися представникам протилежної статі» (0,458 при $p \leq 0,01$);
- «загальний рівень довіри до себе» (0,572 при $p \leq 0,01$).

Кореляція між довірою до себе та самоефективністю означає, що впевненість у власних здібностях сприяє розвитку самооцінки та впевненості в собі. Коли людина вірить у себе, вона відчуває себе більш впевнено, що в

свою чергу підвищує ймовірність досягнення успіху. Особистість з високим рівнем довіри до себе більш схильна використовувати свої навички та ресурси для досягнення мети, навіть у ситуаціях, коли виникають перешкоди чи виклики. Окрім цього, впевненість у собі сприяє позитивній мотивації до досягнення цілей, а також зменшує вплив стресу та тривоги на виконання завдань. Особистість, яка вірить у себе, більш сконцентрована та наполеглива в досягненні своїх цілей, що сприяє високій ефективності в її діяльності. Отже, довіра до себе та самоефективність взаємно посилюють одне одного, створюючи основу для особистісного зростання, досягнення успіху та задоволення в житті. Чим більше людина вірить у себе, тим більш впевненою та ефективною вона стає в різних сферах свого життя.

Зазначене підтверджує припущення про те, що довіра до себе є детермінантою розвитку самоефективності.

Ще однією психологічною детермінантою професійної самоефективності менеджерів визначено самоповагу. Самоповага відображає ставлення людини до себе та свого внутрішнього «Я» та визначається рівнем поваги, яку людина відчуває до себе самої, своїх власних властивостей, здібностей, достоїнств та недоліків. Основні аспекти самоповаги з психологічної точки зору включають: прийняття себе (здатність приймати себе таким, яким ти є, з усіма своїми сильними і слабкими сторонами; розуміння та прийняття своїх емоцій, думок та переконань без сорому чи вини), повага до себе (переконання, що ти маєш право на щасливе, задовільне життя та на повагу з боку інших; відчуття власної цінності та важливості); впевненість в собі (впевненість у власних здібностях та можливостях; готовність брати на себе відповідальність та ризики в різних життєвих ситуаціях). Самоповага має велике значення для психічного здоров'я та загального благополуччя особистості. Люди з високим рівнем самоповаги частіше відчувають емоційну стійкість, менше схильні до депресії та тривоги, мають більш якісні та задовільні міжособистісні стосунки та успішніше вирішують життєві проблеми.

Результати, отримані за методикою «Опитувальник самоставлення» представлені у табл. 3.3 та рис. 3.4.

Таблиця 3.3

Показники самоставлення досліджуваних

Шкали методики	Показники (бали)	Накопичені частоти (%)
Самоповага (15)	11,47	86,67
Аутосимпатія (16)	13,01	96,67
Очікуване ставлення від інших людей (13)	10,95	72,33
Самоінтерес (8)	6,29	71,33

За шкалою «самоповага» досліджувані отримали досить високі показники (11, 47 з 15 можливих). Особистість з високим рівнем самоповаги проявляє впевненість у власних здібностях та цінностях, має позитивне ставлення до себе та вірить у свою спроможність досягти поставлених цілей. Вона відчуває власну важливість та гідність, приймає себе такою, яка є, і вміє ставитися до власних помилок та невдач з розумінням. Така особистість зазвичай відкрита до нових викликів, має стійку позитивну мотивацію та легко встановлює та дотримується власних меж. Особистість з високим рівнем самоповаги не тільки розуміє власну важливість та гідність, але й приймає себе з усіма своїми перевагами та недоліками. Така особистість має позитивне ставлення до себе та вірить у свою спроможність досягти поставлених цілей. Відкритість до нових викликів та здатність до саморозвитку зазвичай супроводжуються стійкою позитивною мотивацією. Особистість з цими характеристиками легко встановлює власні межі, що дозволяє їй ефективно керувати власним часом та ресурсами. Такий підхід

дозволяє їй зберігати енергію для досягнення важливих цілей та успішного впорядкування життя.

Більш наочно отримані результати представлені на рис. 3.4.

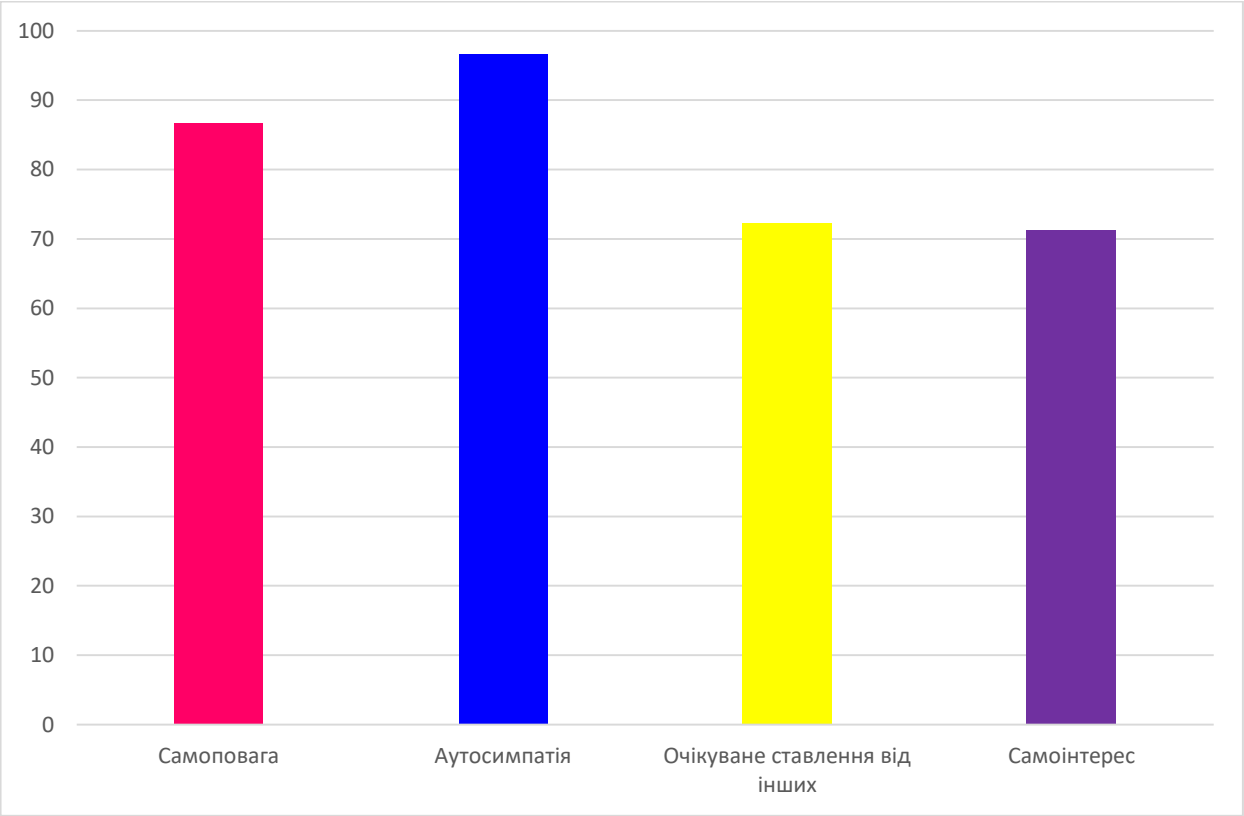


Рис. 3.4. Показники самоставлення досліджуваних (накопичені частоти, %)

Найвищі показники виявлено за шкалою «аутосимпатія» (13,01 балів з 16 можливих). Високі показники за шкалою «аутосимпатія» вказують на виражену тенденцію особистості до позитивного сприйняття себе, глибокого прийняття свого внутрішнього «Я» та вірою в власні здібності і цінності. Така особистість має позитивне ставлення до себе, легко приймає власні помилки, відкрита до нового та виявляє емпатію до власного «Я». Особистість із високим рівнем аутосимпатії легко приймає свої помилки як частину власного розвитку та навчання. Вона відкрита до нових досвідів та може позитивно реагувати на зміни, що сприяє її особистісному зростанню. Ці характеристики сприяють психічному здоров'ю та саморозвитку

особистості, допомагаючи їй ефективно адаптуватися до життєвих викликів та досягати власних цілей.

За шкалою «очікуване ставлення від інших людей» показники склали 10,95 балів з 13 можливих. Така особа впевнена, що оточуючі ставляться до неї переважно позитивно. Вона вірить у власну привабливість, цінність та здатність залучати до себе позитивне увагу. Така особистість може бути впевнена в тому, що оточення підтримує її, що допомагає їй відчувати себе комфортно та впевнено в соціальних ситуаціях. Така особа впевнена в своїх можливостях та цінності, що допомагає їй переконатися, що інші люди також вбачають ці риси. Ця особистість може володіти харизмою та вмінням привертати увагу через свій позитивний настрій та енергію, вона не боїться нових знайомств і вважає, що люди зацікавлені в спілкуванні з нею. Така людина може реагувати на негативні оцінки чи критику з розумінням, не віддаючи їм переваги перед позитивними враженнями. Ця особистість має тенденцію до успіху у встановленні позитивних соціальних взаємин і відчуває себе комфортно в колективі, в якому вона відчуває підтримку та позитивне ставлення.

За шкалою «самоінтерес» показники виявилися дещо нижчими за інші шкали (6,29 балів з 8 можливих), хоча все одно належать до високого рівня. Такі показники вказують на сильну увагу особистості до власних характеристик, потреб, мрій та цілей. Така особистість зазвичай має великий інтерес до розвитку власної особистості, постійно вивчає себе, свої можливості та потреби, шукає засоби для саморозвитку та самовдосконалення. Високі показники за шкалою також свідчать про глибоку саморефлексію та бажання осмислювати власні думки, почуття та дії. Така особистість може проводити час, аналізуючи свої цілі, мрії, сильні та слабкі сторони, а також розглядаючи свої вчинки в контексті власних цінностей та переконань. Вона може бути зацікавлена у вивченні психологічних аспектів власної особистості, таких як тип особистості, реакції на стрес чи шляхи

досягнення мети. Інші засоби самопізнання, такі як медитація або терапія, також можуть бути цінними для цієї особистості.

Отже, за даними діагностики досліджувані менеджери мають високий рівень самоповаги. Самоповага є важливим аспектом успішного керівництва та ефективного виконання ролі менеджера. Важливість самоповаги для менеджера виражається в різних аспектах його роботи та взаємодії з командою, клієнтами та стейкхолдерами. По-перше, самоповага дозволяє менеджеру вірити у власні здібності та компетентність. Коли менеджер впевнений у собі, він приймає рішення з розумінням, не сумніваючись у своїх здібностях. Це дозволяє йому керувати ситуаціями та вирішувати проблеми ефективно, що сприяє розвитку бізнесу та досягненню поставлених цілей. По-друге, самоповага впливає на взаємодію з командою. Менеджер з високою самоповагою виявляє емпатію, довіру та повагу до своїх підлеглих. Він створює сприятливу атмосферу в колективі, де кожен почуває себе важливим та цінним. Це підвищує моральний дух команди та стимулює її досягати кращих результатів. Крім того, самоповага допомагає менеджеру ефективно керувати стресом та негативними емоціями. Відповідальність за важливі рішення та результати роботи може призвести до напруженості, але впевнений у собі менеджер знаходить способи подолати ці труднощі та залишатися продуктивним. Крім того, самоповага сприяє побудові довірливих відносин з клієнтами та партнерами. Впевнений у собі менеджер виступає як авторитет у власній справі, що робить його більш привабливим для співпраці. Отже, самоповага є важливою складовою успішного менеджера. Вона сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, підвищує продуктивність команди та допомагає впоратися з труднощами, що зустрічаються у роботі.

Зазначене засвідчується даними кореляційного аналізу: змінна «загальна самоефективність» має позитивний зв’язок зі змінною «самоповага» (0,725 при $p \leq 0,01$). Це підтверджує припущення про те, що самоповага є психологічною детермінантою розвитку самоефективності.

Психологічною детермінантою розвитку самоефективності було також визнано поведінкову активність особистості.

Поведінкова активність менеджера проявляється у високому рівні ініціативності, енергійності та наполегливості в досягненні цілей. Він виявляє лідерські якості, організовує та координує дії команди, активно впливає на розвиток проектів та сприяє створенню ефективної робочої атмосфери. Менеджер проявляє високу відповідальність, не боїться викликів та готовий приймати рішення навіть у складних ситуаціях. Його активність стимулює команду до досягнення високих результатів, а його природний ентузіазм надає мотивацію та енергію всім учасникам проекту.

Дані, отримані за «Методикою діагностики типу поведінкової активності» подані у табл. 3.4 та рис. 3.5.

Таблиця 3.4

Розподіл респондентів за типом поведінкової активності

Тип поведінкової активності	Кількість респондентів (%)
А	20
А1	32
АБ	28
Б1	16
Б	4

Відповідно до отриманих даних, для 20% респондентам властивий тип поведінкової активності А. для цього типу поведінкової активності характерні:

- перебільшена потреба у діяльності – надзалученість до роботи, ініціативність, невміння відволіктися від роботи, розслабитися; брак часу для відпочинку та розваг;

- постійна напруга душевних та фізичних сил у боротьбі за успіх, висока мотивація досягнення при незадоволеності досягнутим, завзятість та надактивність у досягненні мети нерідко відразу в кількох сферах життєдіяльності, небажання відмовитися від досягнення мети, незважаючи на «поразки»;

- невміння та небажання виконувати щоденну докладну та одноманітну роботу;

- нездатність до тривалої та стійкої концентрації уваги;

- нетерплячість, прагнення робити все швидко: ходити, їсти, говорити, приймати рішення;

- енергійна, емоційно забарвлена мова, що підкріплюється жестами та мімікою і супроводжується нерідко напругою м'язів обличчя та шиї;

- імпульсивність, емоційна нестриманість у суперечках, невміння остаточно вислухати співрозмовника;

- змагальність, схильність до суперництва та визнання, амбітність, агресивність стосовно суб'єктів, що протидіють здійсненню планів;

- прагнення домінування в колективі або компаніях, легка фрустрованість зовнішніми обставинами та життєвими труднощами.

У переважної кількості досліджуваних менеджерів (32% від загальної кількості досліджуваних) діагностовано тенденцію до поведінкової активності типу А1, для якої характерні:

- підвищена ділова активність, наполегливість, захопленість роботою, цілеспрямованість. Нестача часу для відпочинку компенсується певною мірою розважливістю та вмінням вибрати головний напрямок діяльності, швидким прийняттям рішення;

- енергійна, виразна мова та міміка;

- емоційно насичене життя, честолюбство, прагнення до успіху та лідерства, неповна задоволеність досягнутим, постійне бажання покращити результати виконаної роботи;

- чутливість до похвали та критики;

- нестійкість настрою та поведінки в стресонасичених ситуаціях;

- прагнення до змагальності, проте без амбітності та агресивності;

- за обставин, що перешкоджають виконанню намічених планів, легко виникає тривога, знижується рівень контролю особистості, але долається вольовим зусиллям.

В значної кількості респондентів (28%) виявлено проміжний (перехідний) тип поведінкової активності – АБ, для якої характерні:

- активна та цілеспрямована діяльність, різнобічність інтересів, вміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять та вміло організованим відпочинком;

- помірна вираженість моторики та мовної експресії;

- особи типу АБ не показують явної схильності до домінування, але у певних ситуаціях та обставин впевнено беруть він роль лідера;

- емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних факторів, хороша пристосовність до різних видів діяльності.

В 16% досліджуваних діагностована певна тенденція до активності поведінки типу Б1, для якої характерні:

- раціональність, що проявляється у здатності об'єктивно оцінювати ситуації, приймати обґрунтовані рішення та використовувати логіку та аналіз для досягнення поставлених цілей;

- обережна, неспішна особистість з помірною активністю. Така особа проявляє тенденцію до обдуманих дій, вона уникає поспішання, враховує всі можливі варіанти та діє з обережністю та уважністю.

В незначної кількості респондентів (4%) виявлено тип поведінкової актиності Б. Люди цього володіють м'яким характером і можуть бути невпевненими у собі. Вони ретельно обмірковують кожне своє рішення, демонструючи послідовність у діях. Такі особи зазвичай уникають раптових змін чи ризиків, що дозволяє їм досягати стабільних результатів у довгостроковій перспективі.

Більш наочно отримані результати представлені на рис. 3.5.

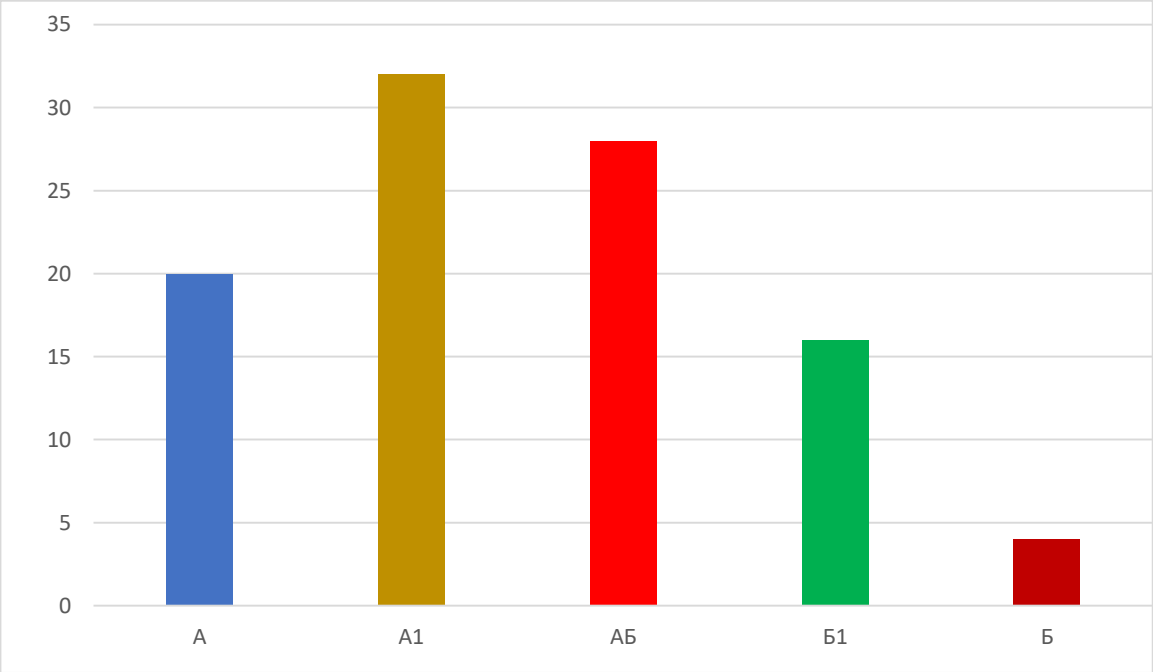


Рис. 3.5. Розподіл респондентів за типом поведінкової активності

Отже, згідно з отриманими результатами для досліджуваних менеджерів найбільш характерні типи поведінкової активності А1 та АБ.

За даними кореляційного аналізу, змінна «загальна самоефективність» має значні кореляційні зв'язки зі змінними «тип поведінкової активності А» (0,734 при $p \leq 0,05$), «тип поведінкової активності А1» (0,707 при $p \leq 0,01$), «тип поведінкової активності АБ» (0,571 при $p \leq 0,01$). Це підтверджує припущення про те, що тип поведінкової активності є психологічною детермінантою розвитку самоефективності менеджера.

В професійній діяльності менеджера важливо збалансувати різні аспекти поведінкової активності, але оптимальним є той, який поєднує активність з обдуманістю та послідовністю. Менеджер повинен бути ініціативним та енергійним, готовим взяти на себе відповідальність за результати роботи команди. Активний підхід допомагає у вирішенні проблем, реагуванні на зміни та стимулюванні досягнення цілей. Однак активність повинна супроводжуватися обдуманістю та послідовністю. Менеджер, який ретельно обмірковує кожне рішення, демонструє високий

рівень професійної компетентності та враховує можливі ризики та переваги. Такий підхід дозволяє уникнути прискорених та необдуманих дій, що можуть призвести до негативних наслідків. Більше того, важливо мати послідовність у діях. Менеджер, який вірно слідує плану та дотримується встановлених процедур, забезпечує стабільність та ефективність в роботі. Така послідовність сприяє підтримці порядку та дисципліни в команді, що дозволяє досягати кращих результатів. Отже, оптимальний тип поведінкової активності в професійній діяльності менеджера – це поєднання активності з обдуманістю та послідовністю. Такий підхід допомагає досягати успіху в управлінні командою та досягненні стратегічних цілей компанії.

Отже, за результатами кореляційного аналізу припущення про те, що розвиток самоефективності менеджерів торгівлі, будучи усвідомленою здатністю суб’єкта протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності, визначається комплексом психологічних детермінант (довіра до себе; почуття самоповаги; поведінкова активність), було підтверджено.

В науковій літературі [7, 48, 66, 71] зазначається, що розвиток професійної самоефективності у менеджерів можна досягти завдяки використанню різноманітних психологічних методів та методик. Розглянемо кожен з них:

1. Коучинг та Менторство.

- Коучинг. Індивідуальні сесії з коучем допомагають менеджерам встановлювати та досягати професійні цілі. Коуч працює над розвитком сильних сторін, вирішенням проблем і плануванням кар'єрного росту.

- Менторство. Наставники з більш досвідчених менеджерів допомагають новачкам освоїтися, ділитися знаннями та досвідом. Це сприяє швидшій адаптації та підвищенню ефективності.

2. Навчання та розвиток навичок.

- Тренінги з розвитку довіри до себе, почуття самоповаги, поведінкової активності.

- Участь в програмах, спрямованих на розвиток специфічних навичок, таких як переговори, управління часом, лідерство, емоційний інтелект тощо.

- Практики майндфулнес (mindfulness). Техніки, такі як медитація, що сприяють розвитку концентрації, зниженню стресу та підвищенню самосвідомості.

3. Психотерапія та консультування.

- Психотерапія. Робота з психологом для вирішення особистих проблем, які можуть впливати на професійну діяльність. Це може включати когнітивно-поведінкову терапію, гештальт-терапію та інші методи.

- Психологічне консультування. Консультанти допомагають менеджерам розвивати стратегії подолання стресу, покращення комунікаційних навичок і управління конфліктами.

4. Самоаналіз та рефлексія.

- Рефлексія. Регулярний аналіз власної діяльності, помилок і досягнень сприяє розумінню своїх сильних та слабких сторін.

- Зворотний зв'язок. Отримання конструктивної критики від колег та керівництва допомагає покращувати професійні навички та коригувати поведінку.

5. Підтримка балансу в системі «Робота-Життя».

- Збалансоване навантаження: уникнення перевантаження та забезпечення часу для відпочинку.

- Тайм-менеджмент. Навчання ефективному управлінню часом, щоб уникнути перевантаження та вигорання.

6. Групові методи розвитку самоефективності.

- Групові дискусії та брейнштормінг (мозковий штурм). Колективні обговорення проблем та ідей сприяють генерації нових рішень та підвищенню креативності.

- Тімбілдинг (англ. *Team building* – побудова команди). Спеціальні заходи, спрямовані на згуртування команди, покращення комунікацій та співпраці.

- Ігрові Методи. Використання симуляційних ігор (кейси, ділові ігри) для моделювання реальних бізнес-ситуацій та відпрацювання навичок ухвалення рішень.

7. Постійне самонавчання і саморозвиток.

- Ознайомлення з професійною літературою. Книги, статті, дослідження з менеджменту, торгівлі, психології тощо. Постійне оновлення знань про тенденції та нововведення у галузі.

- Онлайн-курси та вебінари з метою дистанційного навчання з різних аспектів професії.

Використання цих методів сприяє підвищення професійної самоефективності, що позитивно впливає на продуктивність менеджерів, мотивацію та загальний успіх в роботі.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз наукової літератури засвідчив різноманітність тлумачень поняття «самоефективність». Однак, загальноприйнятою є інтерпретація, згідно з якою самоефективність розглядається як переконання та впевненість особистості у власних можливостях для успішної реалізації певної діяльності, а також оцінка власної ефективності та очікування щодо неї. Самоефективність є мінливою і залежить від конкретних обставин; вона може варіюватися від ситуації до ситуації, залежно від певних навичок, які необхідні для конкретної діяльності, від наявності або відсутності інших людей. Самоефективність пов'язана з внутрішніми мотивами і потребами особистості, а також з відчуттям компетентності, автономії та зв'язку з оточуючими.

2. Професійна самоефективність – це внутрішнє переконання та віра особистості у свої здібності до успішної діяльності, оцінку власної ефективності та очікування на цей рахунок на шляху до самореалізації у професійній діяльності. Фахівці зі значним рівнем професійної самоефективності ставлять більш високі кар'єрні цілі, вкладають більше зусиль у свою професійну діяльність, мають кращий стан психологічного здоров’я, спрямовані на досягнення успіху та більше задоволені своєю працею.

3. Фахівець з достатнім рівнем професійної самоефективності встановлює реалістичні цілі, має віру у свої можливості та неперервно прагне досягати успіху, ставлячи перед собою завдання постійного самовдосконалення та покращення результатів своєї роботи. Це досягається завдяки постійному навчанню та зміцненню працездатності. До факторів, які є ключовими для успішної діяльності менеджерів торговельних організацій відносяться: фактор організаційних особливостей, що відображає вимоги етнопсихологічного та соціокультурного контексту, які ставляться до

кандидатів на посади у торгівельну організацію; професійний фактор, що розкриває специфіку корпоративно-професійної діяльності менеджерів у таких організаціях; мотиваційний фактор, який визначає потребу та задоволення самореалізацією у сфері професійної діяльності менеджерів торгівлі; комунікативний фактор, який є основою для успішної взаємодії з колегами в організації та іноземними партнерами; функціонально-динамічний фактор, який відображає типологічні особливості та емоційно-вольову сферу обстежуваних осіб; інтелектуальний фактор, що дозволяє виявити особливості інтелектуального потенціалу особистості у професійній діяльності менеджерів торговельних організацій.

4. На основі теоретичного аналізу проблеми та враховуючи специфіку професійної діяльності в сфері торгівлі, розроблено структурну модель професійної самоефективності менеджера торгівлі в рамках єдності трьох компонентів: особистісного, комунікативного і діяльнісного. Особистісний компонент відображає уявлення фахівця про власні професійно важливі якості і впевненість у їх використанні у складних ситуаціях для досягнення успішності у виконанні завдань. Комунікативний компонент вказує на комунікативні навички особистості, досвід і компетентність у професійному спілкуванні та взаємодії з оточуючим середовищем. Діяльнісний компонент відображає уявлення фахівців про необхідні знання, навички та впевненість у їх продуктивному застосуванні.

5. В ході теоретичного аналізу було визначено комплекс психологічних детермінант розвиток самоефективності менеджерів торгівлі. До вказаних детермінант віднесено довіру до себе, почуття самоповаги, поведінкову активність.

6. Згідно з результатами емпіричного дослідження, для більшості досліджуваних менеджерів характерний вищий за середній рівень самоефективності. Це означає, що респонденти мають досить глибоке розуміння того, як працює їхня галузь або індустрія, та враховують це у своїй

стратегії, вони є достатньо ефективними лідерами, виявляючи ініціативність, відповідальність та вплив на свою команду.

Встановлено, що досліджуваним властивий найбільший ступінь довіри до себе в таких сферах: професійна діяльність, інтелектуальна сфера, вирішення побутових проблем, вміння будувати взаємини із близькими людьми та друзями, вміння будувати взаємовідносини з підлеглими, вміння будувати взаємовідносини з вищими за рангом, вміння подобатися представникам протилежної статі. Загальний показник довіри до себе вказує на вищий за середній рівень довіри до себе в досліджуваних менеджерів. Такі особи зазвичай виявляють високий рівень у власних здібностях, вирішуванні проблем та досягненні поставлених цілей.

За даними діагностики досліджувані менеджери мають високий рівень самоповаги, що є важливим аспектом успішного керівництва та ефективного виконання ролі менеджера.

Встановлено, що для досліджуваних менеджерів найбільш характерні типи поведінкової активності А1 (підвищена ділова активність, наполегливість, захопленість роботою, цілеспрямованість; чутливість до похвали та критики; нестійкість настрою та поведінки в стресонасичених ситуаціях) та АБ (активна та цілеспрямована діяльність, різнобічність інтересів, вміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять та вміло організованим відпочинком; відсутність явної схильності до домінування; емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних факторів).

7. З метою перевірки гіпотези дослідження було здійснено кореляційний аналіз, в ході якого було виявлено зв’язки між змінною «загальна самоефективність» та визначеними психологічними детермінантами. За результатами кореляційного аналізу припущення про те, що розвиток самоефективності менеджерів торгівлі, будучи усвідомленою здатністю суб’єкта протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності, визначається комплексом психологічних

детермінант (довіра до себе; почуття самоповаги; поведінкова активність), було підтверджено.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вбачаємо подальше дослідження самоефективності менеджерів на більш обширній вибірці та з урахуванням різних галузей діяльності; розробка програми оптимізації самоефективності менеджерів з урахуванням визначених психологічних детермінант.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Мотив влади. Київ : Port-Royal, 1997. 286 с.
2. Арзуманян К.К. Формування психологічної готовності менеджерів торговельних підприємств до розв'язання професійних конфліктів : дис. канд. психол. наук. Київ, 2017. 277 с.
3. Балахтар В., Онопрієнко-Капустіна Н. Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії.* №4. С.5-13., 2022. URL: https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.01
4. Бахмутова Л. Особливості динаміки самоефективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, №2(13), 2018. С.15-24.
5. Бондарчук О. І. Соціальна самоефективність педагогічних працівників як чинник психологічної безпеки освітнього середовища. *Збірник наукових статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.* Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки». Вип. 2(12). К. : КиМУ, 2018. 320 с. С. 5-24.
6. Боришевський М. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості. *Психологія особистості* : науковий журнал. 2013. № 1. С. 39-47.
7. Вовк О.М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : зб. наук. пр. Київ, 2010. № 3. URL: www.psyh.kiev.ua.
8. Гальцева Т.О. Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту* : серія Психологічні науки. 2015. Вип. 4. С. 110-114.

9. Гура Г.Н. Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. *Особистість, суспільство, війна* : тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму (7 квіт. 2023 р., м. Харків, Україна). С.63-68.

10. Даценко О. А. Теоретичні засади дослідження проблеми самоефективності як психологічного феномена. *Вісник університету Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія» Педагогічні науки. 2020. №1 (19). С 35-41.

11. Дзвінчук Ю. В. Поведінкова активність як фактор формування професійної мобільності медичних сестер. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 32. С. 115-127.

12. Діденко Є.П. Дослідницька компетентність майбутнього товарознавця-експерта: аспекти формування. *Витоки пед. майстерності*. 2017. № 19. С. 130–136.

13. Дригус М.Т. Теоретико-методологічні засали дослідження особистісної ефективності як чинника психологічного благополуччя. *Освітній простір в контексті гуманістичної парадигми: психологічні пріоритети сучасності* : збірник наукових праць за ред. С.Д. Максименка. Київ-Оттава: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Fundamental And Applied Researches In Practice Of Leading Scientific Schools, 2020. С. 72-78.

14. Євченко І. Теоретичний аналіз проблеми самоствердження особистості. Вісник КНТЕУ. № 4. 2012. С. 112-120.

15. Єрмакова Н. О. Довіра до себе як особистісна детермінанта професійного зростання студентів юнацького віку. *Вісник післядипломної освіти.* 2012. Вип. 6. С. 241-249.

16. Зелінська Т.М. Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція: Навч. посібн. К. : Каравела, 2010. 256 с.

17. Зубенко І.Р. Психологічні особливості формування професійних якостей менеджера електронної комерції : автореф. дис. … канд. психол. наук. Острог, 2014. 20 с.

18. Казакова С.В. Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти*. Серія: Соціальні та поведінкові науки, №6, 2018. С.65-77.

19. Казанжи М. Й. *Самоздійснення* особистості: сутність і специфічні характеристики. Науковий вісник Херсонського державного університету. №1, 2020. С. 28-29. URL: https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-4.

20. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності : монографія. Київ ; Львів : Сполом, 2011. 208 с.

21. Каряка О.Ю. Психологічні аспекти прояву психологічної компетентності менеджера з логістики. *Політ. сучас. пробл. науки* : XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених і студ. (м. Київ, 2018 р.). 2018. С.294-295.

22. Киричук О.В., Блажкун Т. Д. Самоефективність як показник активності безробітного на ринку праці. *Бюл. Ін-ту підготовки кадрів держ. Служби зайнятості України*. 2004. № 1. С. 49-51.

23. Кічук А. Ціннісне ставлення як психологічний феномен.*Психологія і суспільство*. №3, 2006. С.80-84.

24. Кожушко С.П. Підготовка майбутніх фахівців з комерційної діяльності до професійної взаємодії. *Пед. процес: теорія і практика*. 2014. № 1. С. 50–56.

25. Кокун О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. *Актуальні проблеми психології* : Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Том. IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Випуск 9. С. 292 - 301.

26. Кокун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2021. 170 с.

27. Кокун О. М., Кравченко Д. Г., Панасенко Н. М. Чинники професійного само здійснення вчителя. *Український психологічний журнал*, №2(8), 2018. С.74-85.

28. Кокун О.М. Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. Актуальні проблеми психології: Том. 5, №22, 2022. С.78-86.

29. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.

30. Корольчук В.М., Птуха І.С. Аназіз результатів експертного професіографічного опитування діяльності менеджерів міжнародної торговельної організації. *Science and education a new dimension*. 2018. VI (73). Issue 175, 2018 Sept. P. 46–49.

31. Корольчук М.С., Крайнюк В М. Теорія і практика професійного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2013. 536 с.

32. Коростелін М.О. Технологія формування готовності майбутніх фахівців з товарознавства та комерційної діяльності до попередження конфліктів у професійній діяльності. *Наук. зап. Бердян. держ. пед. ун-ту*. Сер. : Педагогічні науки. 2014. № 3. С. 134–143.

33. Крамаренко Т.В. Використання ділових ігор у формуванні культури професійного діалогу майбутніх фахівців з товарознавства та комерційної діяльності. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2015. № 48 (4). С. 115–121.

34. Кревська О.О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*, №30, 2016. С.86-95.

35. Креденцер О. Вплив професійної самоефективності освітнього персоналу на його суб'єктивне благополуччя в умовах війни. С.45-54. URL: https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.05

36. Креденцер О. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2-3 (29). 2023. URL: https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5

37. Креденцер О. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія. Київ : Логос, 2019. 318 с.

38. Кузікова С.Б. Психологічні аспекти самоефективності вчителів початкових класів. *Теорія та методика дошкільної і початкової освіти* : монографія. Ред. О. В. Лобової, & С. М. Кондратюк. Суми, 2023. С.409-435.

39. Кучеренко С.В. Розвиток самосвідомості осіб юнацького віку засобами колірного тренінгу : автореф. канд.. психол. наук. Київ, 2011. 20с.

40. Лаптєва Н. Психометричний аналіз українського варіанту Шкали професійної самоефективності. *Психологічний журнал*, №6 (2), 2020. С.164–172. URL: https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.15

41. Ліпінська Н.Ф. Самоефективність особистості як джерело її активності. *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Психологія. 2014. Т. 19, Вип. 1. С. 180-185.

42. Мазаракі А.А. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. Київ : КНТЕУ, 2012. 720 с.

43. Малихіна О. А. Теоретичне обґрунтування моделі формування самоповаги в студентському віці. Психологічний часопис : науковий журнал / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2020. № 3. Вип. 6. С. 144–153. URL: https://doi.org/10.31108/1.2020.6.3.14.

44. Маслоу А. Нові кордони людської природи. URL: http://psychologis.com.ua/abraham_maslou.htm.

45. Михайличенко В.Є., Полякова Н.В. Роль самоефективності в процесі активізації лідерського потенціалу особистості. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, №45, 2014. С.179–184.

46. Музика О. Самоефективність як чинник професіоналізації студентів. *Освітологічний дискурс*, 2018. № 3-4 (22-23). С. 83-94. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-58.

47. Мушегов О. М. Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, №2-3, 2016. С.97–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_2-3_15.

48. Онопрієнко-Капустіна Н. В. Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців соціальних служб у процесі професійної підготовки. Дис. … канд. психол. наук. Київ. 2021. 230 с.

49. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. Київ : НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. 295 с.

50. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.

51. Пророк Н.В. Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Т. 7, №22, 2009. С.176–180.

52. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг : монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, О. В. Полунін, І. О. Корнієнко та ін. ; за заг. ред. М. С. Корольчука. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. 288 с. URL: http://doi.org/10.31617/m.knute.2021-120.

53. Роджерс К. Р. Погляд психотерапію. Становлення людини. К. : PSYLIB, 2004. URL: https://psylib.org.ua/books/roger01/index.htm.

54. Рябчун А.М., Григорак М.Ю. Вимоги до компетентностей менеджерів з логістики на вітчизняному ринку праці. *Пробл. підготовки проф. кадрів з логістики в умовах глобал. конкурент. середовища* : зб. доп. XV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27–28 жовт. 2017 р.). Київ : НАУ, 2017. С. 146–148.

55. Сергєєва І.В. Психологічний аналіз професійно-важливих якостей менеджерів – торговельних представників. *Теорія і практика сучас. психології.* 2018. № 4. С. 222–226.

56. Сердюк Л.З., Шамич О.М. Самодетермінація особистості як психологічна основа її самореалізації. *Актуальні проблеми психології* : Зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том VI : Психологія обдарованості. Випуск 13. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. С. 164-173.

57. Столярчук О. А. Психологічні аспекти адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. №25, 2016. С.100-106.

58. Сурякова М.В. Особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї. *Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку* : Матеріали XIV регіональної науково-практичної конференції 24 травня 2013 р. Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2013. С. 115–125.

59. Сурякова М.В. Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. *Вісн. Дніпропетров. ун-ту ім. А. Нобеля*. Сер. : Педагогіка і психологія. 2014. № 1 (7). С. 84–88.

60. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.

61. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2018. 159 с.

62. Томчук М.І. Психологічні проблеми готовності працівників торгівлі до розв'язання конфліктів з покупцями. *Зб. наук. пр. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України*. Сер. : Психологічні науки. 2015. № 1. С. 157–166.

63. Трішкіна Н.І. Сучасні підходи до формування професійних компетенцій фахівців торговельно-економічного профілю. *Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі.* Сер. : Економічні науки. 2014. № 4 (66). С. 198–202.

64. Фройд З. По той бік принципу задоволення. Харків : Folio, 2019.156 с.

65. Черножук Ю. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності. *Наук. вісн. Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського*. Психологічні науки : збірник наукових праць / за ред. І. Савенкової. № 2 (18). – Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. С. 205-209.

66. Шапошник-Домінська Д. О. Психологічні особливості розвитку самоефективності особистості : Дис. … канд. психол. Наук. Київ, 2015. 193 с.

67. Шапошнік Д.О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. *Вісник Харківського національного університету*. Серія : Психологія, №937, 2011. С.302–305.

68. Шатілова О.С. Мотиви розбудови кар'єри в торгівлі: ірраціональність оцінок? *Актуал. пробл. психол. забезпечення проф. діяльн.* : вузів. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчених (м. Київ, 05 груд. 2018 р.) : тези доп. / відп. ред. К.О. Кушніренко, І.О. Сатиренко. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. С. 80–82.

69. Шевченко О.М. Психологічні особливості розвитку довіри до себе в старшому юнацькому віці. *Теорія і практика сучасної психології*. №6, 2018. С. 180-184.

70. Шевченко С.В. Теоретична модель розвитку довіри до себе у майбутніх психологів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45, 2016. С.150-156.

71. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifuing theory of behavioral change. *Psychological review*, №84 (2), 1977. P.191-205.

72. Bandura A. On the functional properties of perceived self- efficacy revisited. *Journal of Management*, №38, 2012. P.9-44. URL: https://doi.org/10.1177/0149206311410606.

73. Barni D., Danioni F., Benevene P. Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Frontiers in Psychology*. 2019. URL: https://doi.org/10. 10.3389/fpsyg.2019.01645.

74. Bernales-Turpo D., Quispe-Velasquez R., Flores-Ticona D., Saintila J., Ruiz Mamani P.G., Huancahuire-Vega S., Morales-García M., Morales-García W.C. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *J Prim Care Community Health.* 2022 Jan-Dec;13. URL: https://doi.org/10.1177/21501319221101845.

75. Dadipoor S., Alavi A., Ghaffari M. et al. Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nurs,* №20. 2021. URL: https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5.

76. Danilova Y. Self-trust in connection with empathy in different social situations of development in adolescence. *Психологічний часопис*. 2019. № 3(23). С. 119-136. URL: https://orcid.org/0000-0001-7687-0393.

77. Deci E., Ryan R. The dynamics of self-determination in personality and development. *Self-related cognitions in anxiety and motivation,* 1986. P.171-194. R. Schwarzer (Ed). Hillsdale : Lawrence Eribaum.

78. Doménech-Betoret F., Abellán-Roselló L., Gómez-Artiga A. Self-Efficacy, Satisfaction, and Academic Achievement: The Mediator Role of Students' Expectancy-Value Beliefs. *Front. Psychol*. 2017. URL: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01193.

79. Ellis A. The Impossibility of achieving consistently Good Mental Health. *American Psychologist*. 1987. V. 42. № 4. P. 364–375. URL: https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.4.364.

80. Fadiman J., Frager R. Personality and Personal Growth. Pearson Education, 2012. 480 p.

81. Gardner H. The Mind's New Science: The History of Cognitive Revolution. Harper Collins Basic Books, 1987.

82. Guarnaccia C., Scrima F., Civilleri A., Salerno L. The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, №37. 2018. URL: https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0.

83. Kagan M. Social Workers' Attitudes toward Evidence-Based Practice: The Mediating Role of Work-Related Self-Efficacy. Social Work Research, №46(3), 2022. P.217–228 URL: https://doi.org/10.1093/swr/svac018.

84. Liu E., Huang J., Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, №8, 2019. P.1-7. URL: https://doi.org/10.2224/sbp.8046

85. Luthans F., Stajkovic A., Luthans B., Luthans K. Applying Behavioral management in Eastern Europe. *Europian Management Journal*. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe. 1998. Vol. 16. # 4.

86. Maddux J. E. Self-efficacy: the power of believing you can. The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd edn). Shane, J.L., Snyder, C.R. (Eds). 2012. URL: https://doi:10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0031.

87. Nesdale D., Pinter K. Self-efficacy and Job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*. 2000. Vol. 140 (5). P. 608-614.

88. Ryan R. M., Connell J. P. Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, №57(5), 1989. P.749–761. URL: https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749.

89. Schyns B., von Collani G. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, №11(2), 2002. P.219–241. URL: https://doi.org/10.1080/13594320244000148.

90. Waddington J. Self-efficacy, *ELT Journal*, Volume 77, Issue 2, April 2023, P. 237–240. URL: https://doi.org/10.1093/elt/ccac046.

91. Wilde N., Hsu A. The influence of general self-efficacy on the interpretation of vicarious experience information within online learning. *Int J Educ Technol High Educ.* №16, 26. 2019. URL: https://doi.org/10.1186/s41239-019-0158-x.

92. Zulkosky K. Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Nursing Forum.* №44. 2009. P. 93 – 102. URL: https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x.