СЕКЦІЯ 3. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 159.99

ВИДИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ: ЇХ ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Гальцева Т.О., к. психол. н.,
доцент, докторант психологічного факультету
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті проаналізовані та узагальнені різні види самоефективності в залежності від сфери людської діяльності, впевненості в індивідуальних або колективних можливостях людей, психологічних особливостей індивіда. Надані їх визначення, характеристика, дослідження.

Ключові слова: *особистісна самоефективність, професійна самоефективність, емоційна самоефективність, навчальна самоефективність.*

В статье проанализированы и обобщены разные виды самоэффективности в зависимости от сферы человеческой деятельности, уверенности в индивидуальных или коллективных возможностях людей, психологических особенностях индивида. Даны их определения, характеристика, исследования.

Ключевые слова: *личностная самоэффективность, профессиональная самоэффективность, эмоциональная самоэффективность, учебная самоэффективность.*

Galtseva T.A. PERSONALITY'S SELF-EFFICACY TYPES: CHARACTERISTICS AND RESEARCH
The article deals with different self-efficacy types, which have been analyzed and generalized depending on human activity field, confidence in individual or collective people capabilities, individual psychological characteristics. Their definitions, characteristics and researches have been provided.

Key words: *self-efficacy of personality, professional self-efficacy, emotional self-efficacy, educational self-efficacy.*

Постановка проблеми. Глобалізація, соціально-економічні зміни, науково-технічний прогрес у світі призвели до появи нових технологій, нових видів діяльності, нових вимог до спеціаліста. Сучасному суспільству необхідні високоефективні люди, які здатні опановувати нове мислення, ефективно оволодівати новою інформацією, швидко і продуктивно набувати необхідних компетенцій, адекватно оцінювати власні можливості і результати своєї діяльності, вміють бути успішними при виконанні будь-яких професійних та інших дій, здатні досягати поставленої мети та бути суб'єктами власної життєдіяльності. Феномен самоефективності розглядають як психологічну категорію успіху, це життєва стратегія людини, що прагне бути соціально затребуваною у сучасному суспільстві.

Ступінь розробленості проблеми. Феномен самоефективності особистості активно досліджувався у зарубіжній психології. Дослідженням самоефективності особистості присвячені роботи таких зарубіжних психологів як А. Бандури, Н. Бранден, М. Єрусалема, М. Зіммермана, Дж. Роттера, Д. Майєрса, Дж. Мартінес-Понса, М. Шерера, Р. Шварцера та ін. Проведені численні дослідження довели позитивний вплив почуття самоефективності на поведінку та мотивацію індивіда. Сьогодні феномен самоефективності особистості привертає увагу вітчизняних науковців. Серед російських та вітчизняних дослідників конструкт самоефективності вивчали О. Бажин, Т. Вольфовська, Ю. Гончаров, Т. Гордєєва, М. Гайдар, Є. Диса, В. Кобец, Н. Ліпінська, Т. Левченко, С. Логінова, Л. Мальц, Л. Мірзаянова, Є. Могилєвкін, Н. Назаренко, І. Осадчева, Н. Пов'якель, І. Сняданко, О. Шепелева та ін. Самоефективність розглядають у контексті прогнозуючого параметру поведінки індивіда в різних сферах людського життя.

Конструкт самоефективності був запропонований А. Бандурою та відноситься до уявлень людини про власні здібності успішно діяти у конкретній ситуації, уміння вибудовувати власну поведінку, яка б відповідала специфічному завданню. Переконання в самоефективності, вважає А. Бандура, можуть сильно впливати на рівень їх досягнень [10, с. 216–218]. Сучасні психологи розглядають самоефективність як шлях до успішної та досконалої поведінки індивіда.

Метою статті є аналіз видів самоефективності особистості і їх вплив на різні аспекти життєдіяльності особистості.

Виклад основного матеріалу. У сучасній психологічній науці дослідники виділяють різноманіття видів самоефективності. А. Бандура писав, що існує «безліч образів самоефективності, які варіюють від одного виду діяльності до іншого, від одного рівня складності – до іншого, а так само від одних обставин – до інших» [11, с. 475]. На його думку, оскільки люди працюють як разом, так і індивідуально, то самоефективність є одночасно особистим і соціальним конструктом. Він виділив індивідуальну (особистісну) і колективну (collective efficacy) самоефективність. Колективна самоефективність – це впевненість людей, що їх сумісна ефективність може вплинути на соціальні зміни (наприклад, відстоювати певні політичні погляди і боротися за власні права, тобто за бажане соціальне майбутнє [14, с. 71]. А. Бандура підкреслює, що людина управляє власним життям не лише через індивідуальну самоефективність, а і за допомогою колективної самоефективності. Колективна самоефективність може мати як позитивний, так і негативний вплив на індивідуальну самоефективність. Індивідуальна і колективна самоефективність доповнюють одна одну, змінюючи спосіб життя людей [11, с. 496].

А. Бандура виділив також специфічну і загальну самоефективність. Якщо самоефективність визначається контекстуально, тобто відносно конкретного завдання, що стоїть перед людиною, вона називається специфічною, і для її виявлення розробляються методики, призначені для вимірювання самооцінки в конкретних сферах діяльності. Загальна самоефективність складається з окремих самоефективностей, що існують у різних галузях людської діяльності [10].

Психологи Дж. Маддукс і М. Шеєр запропонували розглядати самоефективність у діяльності й у спілкуванні. Самоефективність у діяльності, на їх думку, – це переконаність людини у тому, що власні компетенції та досвід, набуті раніше в конкретному виді діяльності, вона у будь-якому випадку зможе застосувати в аналогічній діяльності у майбутньому і зможе домогтися у ній успіху. Самоефективність у спілкуванні – це самооцінка і уявлення людини про її комунікативну компетентність у поєднанні з упевненістю, що власні компетенції вона успішно зуміє застосувати в ситуації взаємодії з людьми [7].

Низка дослідників (Н. Бец, Б. Зиммерман, Ф. Зімбардо, Д. Кенрік, М. Ляйпе, Д. Майерс, С. Нейнберг, Л. Піпло, У. Пфінстіген, Дж. Равен, Д. Сірс, Г. Сміт, Ш. Тейлор, Р. Чалдіні, О.А. Шепелева та ін.) експериментально довели вплив самоефективності на соціальну адаптацію дітей та на форми міжособистісної поведінки. Згідно з Г. Смітом та Н. Бецом соціальна самоефективність – це «впевненість індивіда в його здатності брати участь у соціальній інтеракції завдань, необхідних для ініціювання та підтримки міжособистісних відносин» [23, с. 145]. Вони доводять, що діти з високою самоефективністю більш впевнені в здатності контролювати власне спілкування з оточуючими, тому демонструють просоціальну поведінку і популярні серед однолітків. І, навпаки, низька самоефективність пов'язана з фізичною та вербальною агресією, що призводить до невдач у соціальній сфері [23]. М. Йерусалем, В. Міттаг знайшли позитивну кореляцію між самоефективністю та соціально-психологічною адаптацією [18]. Дослідниця О.А. Шепелева виявила вплив рівня соціальної самоефективності на вибір стратегії при подоланні труднощів у сфері спілкування дітей та прийняття їх однолітками [12].

Вчені Д. Несдел, К. Пинтер виділяють професійну самоефективність і розглядають її як елемент професійної Я-концепції, що включає переконання індивіда у тому, що він здатний демонструвати таку поведінку, яка дозволить йому досягти бажаного результату в професії і праці [21]. Цю думку підтримує російський дослідник О.М. Рикель. Він професійну самоефективність визначає, як когнітивний компонент структури професійної Я–концепції особистості, яка сприяє підвищенню успішності професійної діяльності і підвищує ступінь задоволеності нею [8]. Для Т.І. Васильєвої професійна самоефективність – це цілісне, динамічне, багатокомпонентне утворення, що складається з взаємопов'язаних уявлень про власні професійні компетентності, такі як: спеціальні, соціальні, інструментальні, предметно-інформаційні, особистісні та компетентність у вирішенні практичних ситуацій [4].

Ряд дослідників (Б. Шунс, А. Шмідт, Р. Дешон та ін.) довели позитивний вплив професійної самоефективності на різні аспекти професійного життя людини. Вони визначили кореляцію між самоефективністю і продуктивністю праці. На їх думку, використовуючи джерела самоефективності (результати діяльності, досвід, словесні переконання і емоційне збудження), можливо поліпшити зусилля працівника, наполегливість, мотивацію його щодо реалізації поставлених цілей і виконання конкретних

завдань. Ф. Лутанс і А. Стайкович перевіряли зв'язок між рівнем самоефективності та ступенем активності і наполегливості в роботі. Вони дійшли висновку, що коли виникають проблеми, розвинене почуття власної ефективності підштовхує працівника до пошуку рішень. На їх думку, досягнення є сумою двох складових – прагнення до перемоги та наполегливість. Досягнення є результатом наполегливої праці і сприяє зростанню не тільки самоповаги, а й самоефективності [22]. Роботи науковців М.І. Гайдара, Т.І. Васильєвої, О.В. Калініної, Н.Н. Колмогорцевої, Ф.А. Байбанової, В.Н. Кобец, Н.Ф. Ліпінської, І.І. Сняданко, Є.В. Диса та ін. були пов'язані з дослідженням самоефективності у контексті професійного становлення особистості: психологів (Т.І. Васильєва, М.І. Гайдар, О.В. Калініна, Н.Н. Колмогорцева), педагогів (Ф.А. Байбанова, Т.І. Кремешна, М.І. Нещадим, О.Л. Фаст), менеджерів (В.Н. Кобец), працівників ОВС (Н.Ф. Ліпінська).

Згідно з поглядами М.І. Гайдара, самоефективність у процесі професійного становлення студента-психолога представлена трьома видами: діяльнісною, комунікативною та особистісною. Автор визначає, що особистісна самоефективність – це професійно-цінна метаякість, що включає уявлення індивіда про наявність у себе професійно-важливих якостей та впевненості в тому, що в ситуаціях професійної діяльності він зможе актуалізувати і кваліфіковано їх застосувати. Діяльнісну самоефективність М.І. Гайдар виділяє, як уявлення психолога про те, що він має необхідні знання, вміння, навички, ефективно володіє професійними технологіями, і впевненість у тому, що зможе їх продуктивно використати у власній діяльності. Комунікативна самоефективність, на думку вченого, – це уявлення про те, що майбутній психолог володіє таким комунікативним потенціалом і досвідом, який дозволить йому бути компетентним у професійному спілкуванні [5].

На думку Т.І. Кремешної, М.І. Нещадим, О.Л. Фаст, професійна самоефективність педагога полягає у переконаності у власній професійній компетентності та впевненості, що у ситуаціях професійної діяльності педагогу вдасться ефективно її застосувати для успішного досягнення цілей навчально-виховного процесу. Педагогічна самоефективність регулює функціонування особистості шляхом впливу на три основні процеси: когнітивний, мотиваційний та емоційний [6].

Дослідниця І.І. Сняданко пропонує виділяти навчально-професійну само ефективність, як оцінку студентами власних здібностей здійснювати навчально-професійну діяльність та рівня підготовки до здійснення майбутньої професійної діяльності [9].

Для О.І. Бондарчук об'єктом дослідження стала самоефективність керівника освітньої організації, що включає внутрішнє переконання управлінця у тому, що він має необхідні потенційні можливості та рівень професійної компетентності для успішного виконання робочих завдань та розв'язання професійних проблем, спрямованих на управління процесами навчання, виховання та розвитку особистості (ділова самоефективність), реалізації рольових очікувань усіх суб'єктів навчально-виховного процесу в ситуації управлінського спілкування (соціальна самоефективність) [3].

Г. Хакетт і Н. Бец, спираючись на теорію самоефективності, запропонували розглядати феномен кар'єрної само ефективності, як властивість особистості усвідомлено впливати на вибір кар'єри та на її розвиток. Від рівня кар'єрної самоефективності, на їх думку, залежить кількість варіантів кар'єри, які людина вибирає, та її професійна підготовка [15;19].

Вітчизняні дослідники О.С. Бажин, Ю.М. Гончаров, Є.О. Могилєвкін також розглядали самоефективність в якості особистісного утворення, що впливає на кар'єрний успіх та професійну самореалізацію. Так, О.С. Бажин пропонує структуру кар'єрної самоефективності особистості професіонала, що включає в себе: самооцінку особистості, професійно інформативну компетентність, цілепокладання, управління своїм професійним майбутнім, управління особистим інтелектуальним капіталом [2].

Дослідники Д. Компо, С. Хіггінс, В. Венкотеш та ін. виділили комп'ютерну само ефективність, як судження людини про здатність використовувати комп'ютер та очікувати успіх в таких діях. Комп'ютерна самоефективність впливає на вибір ефективних моделей поведінки при зіткненні з труднощами у поводженні з комп'ютером, знижує рівень комп'ютерної тривожності [16; 17]. Вчені вказують, що люди, які мають високий рівень комп'ютерної самоефективності, більше довіряють інформаційним технологіям і часто використовують їх у своїй життєдіяльності.

К. Петридес та Е. Фернхем пропонують розглядати емоційну само ефективність, як «упевненість людини в тому, що вона володіє емпатією та асертивністю..., а також елементами соціального інтелекту..., персонального інтелекту та емоційно-інтелектуальними здібностями» [1, с. 58–59].

Російський науковець М.Г. Шишкова досліджувала творчу само ефективність, як якість особистості, що виявляється у здат-

Таблиця 1

Узагальнена характеристика видів самоефективностей

Назва	Дослідники	Визначення
Індивідуальна	А. Бандура	особистісний когнітивний конструкт, що впливає на мотивації, емоції та поведінку особистості.
Колективна	А. Бандура	впевненість, що сумісна ефективність може вплинути на соціальні зміни
Специфічна	А. Бандура	визначається контекстуально, відносно конкретного завдання
Загальна	А. Бандура	складається із окремих самоефективностей, що існують у різних галузях людської діяльності
Самоефективність у діяльності	Д. Маддукс М. Шеєр	переконаність, що компетенції та досвід, набуті раніше у конкретному виді діяльності, можливо застосувати в аналогічній діяльності у майбутньому і домогтися успіху
Самоефективність у спілкуванні	Д. Маддукс М. Шеєр	самооцінка і уявлення людини про власну комунікативну компетентність, з упевненістю, що успішно зуміє застосувати її в ситуації взаємодії з іншими
Соціальна	Г. Сміт Н. Бец	впевненості у власній здатності брати участь у соціальній інтеракції завдань
Професійна	Д. Несдел К. Пинтер О. Рікель	переконання індивіда, що він здатний демонструвати поведінку, яка допоможе досягти бажаного результату у професії
Професійна самоефективність педагога	Т. Кремешна Т. Васильєва М. Нещадим О. Фаст	переконаність у власній професійній компетентності та впевненість, що у ситуаціях професійної діяльності педагогу вдасться ефективно її застосувати для успішного досягнення цілей навчально-виховного процесу
Особистісна (у професійній сфері)	М. Гайдар	професійно-цінна метаякість, уявлення індивіда про наявність у себе професійно-важливих якостей та впевненості, що в ситуаціях професійної діяльності він зможе їх кваліфіковано застосувати.
Діяльнісна (у професійній сфері)	М. Гайдар	уявлення індивіда, що він має необхідні знання, вміння, навички, ефективно володіє професійними технологіями, і впевненість у тому, що зможе їх продуктивно використати у своїй діяльності
Комунікативна (у професійній сфері)	М. Гайдар	уявлення про те, що майбутній спеціаліст володіє таким комунікативним потенціалом і досвідом, який дозволить йому бути компетентним у професійному спілкуванні
Самоефективність керівника освітньої організації: – ділова – соціальна	О. Бондарчук	переконання управлінця щодо рівня професійної компетентності для успішного розв'язання професійних проблем, спрямованих на управління процесами навчання, виховання та розвитку особистості;
– кар'єрна	Г. Хакетт Н. Бец О. Бажин	властивість особистості усвідомлено впливати на вибір кар'єри та на її розвиток; реалізації рольових очікувань усіх суб'єктів навчально-виховного процесу в ситуації управлінського спілкування
комп'ютерна	Д. Компо С. Хіггінс В. Венкотеш	судження людини про здатність успішно використовувати комп'ютер
емоційна	К. Петридес Е. Фернхем А. Освальт	упевненість, що людина володіє емоційними навичками, елементами соціального інтелекту, персонального інтелекту та емоційно-інтелектуальними здібностями
творча	М. Шишкова	здатності мобілізувати ресурси, необхідні для досягнення творчого результату
самоефективність пошуку роботи (job search self efficacy)	Х. Зайкик А. Сакс	впевненості, що індивід зможе успішно продемонструвати певну поведінку в сфері пошуку роботи
академічна, навчально-професійна	Т. Гордєєва І. Сняданко	предиктор академічних досягнень; оцінка студентами своїх здібностей здійснювати навчально-професійну діяльність

ності мобілізувати ресурси, необхідні для досягнення творчого результату. Творча самоефективність, на її думку, є структурним компонентом творчої самореалізації особистості поряд із творчою активністю та творчою самостійністю [13].

Х. Зайкик і А. Сакс запропонували розглядати самоефективність пошуку роботи (job search self efficacy), як ступінь впевненості у тому, що індивід зможе успішно продемонструвати певну поведінку в області пошуку роботи. Самоефективність пошуку роботи, вважають дослідники, є ключовим механізмом процесу саморегуляції поведінки індивіда, який шукає роботу [20].

Узагальнений аналіз різних видів самоефективностей, визначених зарубіжними та вітчизняними дослідниками, представлено у таблиці 1.

Висновок. Отже, сучасні науковці виділяють різні види самоефективності особистості в залежності від сфери її діяльності, впевненості в індивідуальних або колективних можливостях. Емпірично доведено, що самоефективність має прогностичну цінність та позитивно впливає на різні аспекти життєдіяльності людини. Природа самоефективності до цього часу глибоко не вивчена, що робить подальші дослідження її особливо актуальними.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андреева И.Н. Азбука эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева. – СПб : БХВ-Петербург – 2012. – 288 с.

2. Бажин А.С. Оцінка самоефективністю особистості як інструменту управління кар'єрою професіонала в сучасній організації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vvsu.ru/files/B5EFE3E5-3439-4D70-ABAF-90987670F520.pdf.

3. Бондарчук О.І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименко, Л.А. Ануфрієвої. – К. : Аксіома, 2015. – С. 57–69.

4. Васильева Т.И. Динамика профессиональной самоэффективности будущего педагога-психолога: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Т.И. Васильева. – М., 2008. – 25 с.

5. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М.И. Гайдар. – Воронеж, 2008. – 260 с.

6. Кремешна Т.І. Формування професійної самоефективності майбутніх учителів музики: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т.І Кремешна. – Одеса, 2008. – 23 с.

7. Краснорядцева О.М. Психологические практики диагностики и развития самоэффективности студенческой молодежи: учеб. пособие / О.М. Краснорядцева, В.И. Кабрин, О.И. Муравьева, М.А. Подойницина, О.Н. Чучалова. – Томск : Издательский Дом ТГУ, 2014. – С. 38–41.

8. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. – [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 2(16). – URL: http://psystudy.ru.

9. Сняданко І.І. Дослідження рівня навчально-професійної самоефективності в студентів технічних університетів / І.І. Сняданко // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 4. – С. 7–12.

10. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.

11. Фрейджер Р. Личность: теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 608 с. – (Проект «Психологическая энциклопедия»).

12. Шепелева Е.А. Особенности учебной и социальной самоэффективности школьников: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Е.А. Шепелева. – Москва, 2008. – 166 с.

13. Шишкова М. Г. Ориентирование обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих на успешную творческую самореализацию. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/orientirovanie-obuchayushchikhsya-po-programmam-podgotovki-kvalifitsirovannykh-rabochikh-na-#ixzz3j4AYPukM.

14. Bandura A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, p.p. 71–81). New York: Academic Press.).

15. Betz N.E. &Taylor K.M. (2001) Manual for career decision self-efficacy scale and CDMSE– Short Form. Columbus, OH: Department of Psychology, Ohio State University.

16. Compeau D.R., & Higgins C.A. (1995). Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. // MIS Quarterly, 19 (2), P. 189–211.

17. Venkatesh V. Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into Technology Acceptance Model // Information systems research Vol. 11, № 4, December 2000, P. 342–365.

18. Jerusalem M. Self-efficacy in stressful life transitions / Jerusalem M., Mittag W. // Self-efficacy in Changing Societies / Ed. by Albert Bandura. – Cambridge University Press, 2002. – 336 p.

19. Hackett G. Career self-efficacy measurement: reactions to Osipow. Journal of Counseling & Development, 1991. – 70. – P. 330–331.

20. Zikic Jelena, Saks M. Alan. Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. Journal of Vocational Behavior, 74 (2009), P. 117–127.

21. 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.

22. Luthans F., Stajkovic A., Luthans B.C. and Luthans K.W. (1998). Ap–

plying Behavioral Management in Eastern Europe. Europian Management Journal. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe, vol. 16, № 4.

23. Smith H. Development and validation of a scale of perceived soci al self-efficacy / H. Smith, N. Betz // Journal of career assessment. – 2000. –Vol. 8 (3). – 286 p.