

**PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL SELF-EFFICACY IN
MANAGERIAL ACTIVITY**
**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Orap M.O.

d.psychol.s., prof.

ORCID: 0000-0001-7598-8453

*Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University,
Ternopil, M.Kryvonosa,2, 46027*

Abstract. *The article presents the results of a theoretical and empirical study of the effectiveness of managerial activities.. The analysis of theoretical literature has shown that the most important for the effectiveness of managerial activity in a crisis situation are professional efficiency. The understanding of professional self-efficacy is associated with the ability to compare the self-efficacy of a specialist in performing various professional tasks in different professional activities.*

Empirical data show that in the surveyed sample, more than half of the respondents are characterized by high and above average levels of professional self-efficacy, with a rather small percentage of managers with low levels of professional self-efficacy.

Key words: *management, managerial activity, efficacy, self-efficacy, professional self-efficacy.*

Introduction. Аналіз теоретичної літератури стосовно управлінської діяльності дає змогу виокремити фактори, які вчені вважають істотними для формування у людини професійної самоефективності. До таких факторів відносять толерантність до невизначеності, когнітивну гнучкість, резилієнтність, емоційність (О.А.Єфімова) та саморегуляцію (О.А.Будницька). Деякі науковці звертають увагу й на інші фактори, як приміром, креативність, оптимізм (С.Я.Карпиловська), мотивація, комунікативні навички, тощо [1].

Однією з необхідних умов ефективності здійснення управлінської діяльності є професійна самоефективність. Цей концепт є ключовим у теорії А. Бандури. Згідно з його теорією, самоефективність — це віра у власну здатність до виконання конкретних завдань і досягнення успіху в певній сфері життя. Це переконання власної компетентності впливає на мотивацію та вчинки людини. Також А. Бандура розрізняє три рівні узагальнення самоефективності: 1) низький рівень — в конкретному завданні або в конкретних умовах; 2) середній рівень — в групі завдань в межах однієї сфери діяльності; 3) загальний і глобальний рівень самоефективності — відображає віру в особисту самоефективність незалежно від конкретної діяльності чи умов. Дж. Маддукс і М. Шеєр розглядають самоефективність у контексті діяльності та спілкування. Діяльнісна самоефективність визначається як впевненість особистості в тому, що її компетенції та набутий досвід у конкретній сфері дозволять їй досягати успіху в схожій діяльності у майбутньому. Зокрема, це передбачає віру в те, що вона зможе застосовувати свої навички ефективно. Самоефективність у спілкуванні виявляється через самооцінку особистості в контексті її комунікативної компетентності, поєднаної з впевненістю в тому, що вона зможе успішно використовувати ці навички в ситуаціях взаємодії з іншими

людьми. С. Мадді, Р. Лазарус, С. Фолкман розглядали ефективність у своїх дослідженнях як інструмент життєстійкості, одну з умов подолання стресу.

Ми вивчаємо професійну самоефективність, послуговуючись визначенням В. Schyns, & G. Von Collani, в якому підкреслюється, що в оцінці самоефективності важливо конкретизувати завдання, яке вирішується. Розуміння професійної самоефективності пов'язано із можливістю порівнювати самоефективність фахівця при виконанні різних професійних завдань у різній професійній діяльності.

Р Шварцер розглядає самоефективність як прагнення до реальної особистої компетентності, щоб ефективно перебороти ситуації невизначеності, переконаність у змозі відреагувати на будь-які обставини, чи знайти вихід у разі непередбачуваного випадку. Американські дослідники Р. Фреджер і Д. Фейдімен досліджували самоефективність, зосередившись на реакції людини на специфічних та нетипових завданнях. На їхній погляд, самоефективність визначає спосіб, яким особа ставить перед собою мету, обирає рівень складності завдання, визначає наполегливість та емоційні реакції в намаганні досягти бажаних результатів. Особливу роль тут відіграє особистий досвід досягнень, який включає в себе успіхи та невдачі.

Таким чином, наше емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення професійної самоефективності.

Мета дослідження полягає в теоретичному та емпіричному обґрунтуванні основних психологічних факторів, що мають істотний вплив на професійну самоефективність управлінської діяльності.

Аналіз вибірки. У дослідженні взяли участь 72 бізнесмени, з них 33 (45,8%) – власників бізнесу, котрі самостійно керують власним бізнесом та 39 (54,1%) – менеджери-управлінці бізнесу, котрі є посадовими особами. За гендером розподіл виглядав так: 31,9% досліджуваних склали жінки, і 68,1% склали чоловіки. Досвід управлінської діяльності: 1) до 5 років – 16,7 %; до 10 років – 52,7%; більше 10 років – 30,6 %. За галузями діяльності розподіл був наступний: ресторанний бізнес: 27,7%; торгівля: 29,2%; інформаційні технології: 19,4%; послуги сфери краси: 15,4%; медичні послуги: 8,3%.

Методика дослідження. Для визначення рівня професійної самоефективності було використано «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)», розроблена Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr та адаптована О.В. Креденцер [2]. Ця методика з 6 питань — скорочена версія «Шкали професійної самоефективності» (В. Schyns, G. Von Collani), що містить 20 питань. Під професійною самоефективністю мається на увазі здатність діяти з оптимальним результатом у непередбачуваних умовах, що, власне, і відбувається в умовах кризових ситуацій і є однією з умов адекватного реагування на кризові умови професійної діяльності. Результати емпіричного дослідження представлено у таблиці 1.

Як демонструють емпіричні дані, у обстеженій вибірці більше половини респондентів характеризується високим та вище середнього рівнем професійної самоефективності, досить незначним є відсоток управлінців, котрі перебувають на низькому рівні професійної самоефективності.

Таблиця 1. Відсоткове співвідношення респондентів з різним рівнем професійної самоефективності

Рівень самоефективності	Бали	Респонденти (у %)
Високий	36-34	20,8
Вищий за середній	33-28	38,9
Середній	27-23	16,7
Нижчий за середній	22-19	13,9
Низький	18 і менше	9,7

Summary and conclusions.

У нашому дослідженні було здійснено теоретичний аналіз концептів «самоефективність» та «професійна самоефективність», виокремлено істотні значущі характеристики останнього. Виявлено, що менеджери, які здійснюють управлінську діяльність у різних сферах характеризуються високим рівнем професійної самоефективності. Це дає напрямок подальших досліджень взаємозв'язку професійної самоефективності та інших конструктів, котрі мають істотний вплив на успішність професійної діяльності.

References:

1. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
2. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.