



**Надія Леонідівна Лаптева,**  
здобувач кафедри диференціальної  
і спеціальної психології  
Одеського Національного університету  
імені І.І. Мечникова,  
м. Одеса

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2800-6052>

УДК 159.9.072.53

DOI: <https://doi.org/10.32405/2309-3935-2019-4-41-48>

## САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ФАХІВЦЯ: АНАЛІЗ НЕЛІНІЙНИХ РЕГРЕСІЙНИХ МОДЕЛЕЙ

Анотація.

Статтю присвячено аналізу взаємовідношень між загальною самоефективністю та параметрами, що характеризують особистісне зростання та саморух фахівця, його життєвий і професійний шлях. Значну увагу приділено нелінійним моделям. З'ясовано, що низька загальна самоефективність є властивою фахівцям, які як не готові кардинально змінювати свій професійний шлях, так і здійснюють ці зміни дуже часто. Зазначено, що високий рівень почуття самодетермінованості визначається як низькою, так і високою загальною самоефективністю. Виявлено U-подібний патерн відношень між загальною та професійною самоефективністю, що пояснює ці відношення краще ніж лінійна регресія. Окреслено перспективи подальших досліджень.

**Ключові слова:** фахівці; загальна самоефективність; професійна самоефективність; нелінійні моделі; саморух; особистісне зростання.

В умовах глобальних соціальних змін, інтенсивного науково-технічного розвитку, жорсткої ринкової конкуренції науковці активно цікавляться проблематикою ефективної поведінки людини та функціонування в суспільстві. Сучасні реалії вимагають готовності особистості до громадянської активності, інновацій, підприємницької активності тощо. З огляду на це, постає питання про самовдосконалення, особистісну переорієнтацію та гнучкість мислення, формування за нових умов умінь і навичок оцінювати власну діяльність, поведінку, розвиток, визначати перспективу власного зростання. Розвивальну основу такої готовності містять суб'єктивні особистісні якості такі, як: здатність до самодетермінації, агентність, автентичність, самоефективність тощо, що характеризують саморух (за Г. Костюком [8]) особистості.

Дослідження самоефективності є актуальним у зв'язку з важливими прикладними завданнями, що стоять перед психологією, а саме: розроблення та впровадження у практику програм психологічної допомоги в саморозвитку, адаптації до важких умов, успішної самореалізації суб'єкта в житті, психологічний супровід професійної діяльності. Загальна самоефективність – це конструкт, що Р. Шварцер визначає як широке та

стабільне відчуття компетентності особистості в тому, що вона здатна ефективно долати різні стресові ситуації. Ефективні особистості більш здатні виявляти стійкість і наполегливість перед викликами, оскільки вони переконані у власних можливостях змінювати ситуації та поведінку так, щоб досягати кращих результатів [21]. Концепція загальної самоефективності була сформульована в межах соціально-когнітивного підходу А. Бандурою [16].

Проблема самоефективності є популярною темою досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців. Праці вчених доводять вплив цього психологічного конструкту на рішення, дії та переживання людини (М.Дж. Альбїон, А. Бандура, Л.Дж. Бертон, Н. Бранден, К. Голаган, Т. Гордєєва, М. Єрусалем, Р. Кричевський, К.М. Ферні, М.М. Чемерс, Н. Чой, Р. Шварцер та ін.). Проте проблема відношень між загальною самоефективністю та іншими психологічними конструктами, що характеризують зростання та саморух особистості, залишається відкритою.

Зазначене зумовлює актуальність дослідження проблеми самоефективності особистості на основі математично обґрунтованих моделей.

У сучасних дослідженнях підкреслено важливість самоефективності для загального успішного



функціонування особистості. Так, О. Кревська [9] зазначає, що особистість, яка усвідомлює власну ефективність здатна докласти значно більше зусиль до подолання перешкод, розв'язання проблем і завдань, ніж та, яка постійно сумнівається у власних потенціалах. Вказана відсутність довіри до поведінкових дій і здібностей виражається в низькій власній ефективності. Висока ж самоефективність впливає на особистість так, що проблеми або перешкоди, які виникають періодично, сприймаються нею не як кінець шляху, а як своєрідний виклик, що надає можливість перевірити здібності, підтвердити їх та реалізувати. Таке оцінювання ситуації призводить до мобілізації внутрішніх ресурсів людини.

Потрібно зауважити що, Д. Шапошник, розглядає теорії самоефективності особистості у сучасній психології та виділяє індивідуально-психологічні характеристики самоефективної особистості:

1) гнучка система когнітивних стилів (за певної ситуації обирає найоптимальнішу когнітивну стратегію);

2) ефективна саморегуляція (навички самосугестії, програмування позитивних очікувань тощо);

3) пам'ять, зорієнтована на селекцію тієї інформації, що необхідна особистості в певній діяльності;

4) для мислення характерною є здатність планувати, структурувати, впорядковувати;

5) наявність тривожності не є критерієм відсутності самоефективності (стан тривожності здатен мобілізувати психіку маючи певні особистісні якості);

6) здатність не лише досягати власних цілей, а й реалізовувати різні завдання, навіть, якщо вони повністю не співпадають з метою людини (або, на перший погляд, суперечать головній меті), тобто універсальна здатність особистості розв'язувати задачі ефективно, успішно, конструктивно;

7) здатність виконувати рекомендації, засвоювати опосередкований, чужий досвід, тобто мати високу спроможність до навчання, особливо до надбання нового досвіду [15].

На важливій ролі адекватного самооцінювання в досягненні самоефективності людини наголошує Н. Бранден [4], аналізуючи прояви, що характерні для людей з означеною самооцінкою. Серед них потрібно назвати такі: обличчя, манера розмови та рухи виражають задоволення життям; такі люди легко, прямо й відверто говорять про переваги та недоліки (демонструють дружнє ставлення до фактів); відкриті до критики та визнають власні помилки, оскільки самооцінка не прив'язана до образу «досконалості»; для слів і рухів характерні легкість, спонтанність, що свідчить про відсутність боротьби з самим собою; допитливість та відкритість до нових ідей, досвіду, нових можливостей у житті; якщо є почуття тривоги та не-

безпеки, то вони менш приголомшливі, оскільки їх прийняття та управління ними не сприймається як щось складне; у реакціях на непередбачувані ситуації присутня гнучкість, здатність до їх творчого вирішення, що виявляється у винахідливості, оскільки існує довіра до себе, а життя не розглядається як некерований процес; стверджувальна (не агресивна) поведінка себе та інших, сприймається з комфортом; здатність зберігати гармонійність та гідність в умовах стресу.

Таким чином, адекватна самооцінка людини стає витоком її самовдосконалення, забезпечує саморозвиток, самоактуалізацію, сприяє розкриттю професійного потенціалу, а також має розвивальний вплив.

На думку Р. Кричевського, в експериментальних дослідженнях показано, що:

– самоефективність можна розглядати як один із факторів лідерства в малій групі, тому що демонстрація впевненості та компетентності, як зовнішніх ознак самоефективності, відповідає прототипам неформального лідерства, що існують у послідовників;

– самоефективність лідерів малих груп позитивно впливає на рівень встановлюваних ними цілей і збереження, містить виклик (тобто особливо важких) цілей під час зіткнення зі складними завданнями [11].

Останнім часом дослідження самоефективності інтенсифікуються в Одеському Національному університеті ім. І. Мечнікова. Так, Т. Чернявська, вивчаючи психологічні аспекти успішності особистості у бізнесі, виявила, що для успішних бізнесменів характерною є унікальна координація підприємницьких дій – ініціативність у пошуку вигоди й орієнтація на якість, лідерство та вміння організувати ефективну роботу команди, силу волі та гнучкість мислення і поведінки [14]. Так, О. Кононенко було виявлено численні зв'язки перфекціонізму у формі «позитивного прагнення до досягнень» з адаптивними якостями, тобто нормальний перфекціонізм передбачає переживання прагнення до досконалості як сенсу життя та пошук варіативних способів її досягнення, здатність змінювати пріоритети і, навіть, відмовитися від мети в ситуації непереборних перепон на шляху до її реалізації [7]. Такий тип перфекціонізму пов'язаний зі спектром адаптивних якостей особистості (конструктивним прагненням до досягнень, позитивним афектом, упевненістю в собі, самоефективністю). Зокрема, Н. Кривцовою та Б. Біроном було показано, що автономізація самоефективності особистості підкреслює її автопоетичність та дає змогу розглядати відчуття когеренції як індикатор її психологічного здоров'я та готовності до оптимізації процесу самоорганізації та самореалізації в ситуаціях стресу та підвищення рівня самоефективності в умовах обмеженості ресурсів особистості [10].



Таким чином, *самоефективність* – це заснована на знанні та минулих переживаннях впевненість особистості у власній здатності досягти певного результату за певних витрат. Чим вища самоефективність, тим більших результатів чекає від себе людина за таких же умов.

У літературі переважно акцентовано на руйнівних наслідках саме низької самоефективності, проте сьогодні її високі значення були визнані рівною мірою несприятливими. Наприклад, люди з алкогольною та наркотичною залежністю помилково вірять в те, що можуть контролювати власні зловживання, а психічно хворі люди впевнені в тому, що здатні керувати галюцинаціями за допомогою однієї лише сили волі [12]. Очевидно, це підтверджують дослідження про користь «помірного оптимізму» у порівнянні зі «сліпим» оптимізмом: самовпевнені студенти схильні погано готуватися до іспитів, а їх не менш здібні, проте більш тривожні однолітки, які побоюються завалити іспити, старанно готуються й отримують високі оцінки [18]. Саме цей аспект самоефективності і є недостатньо вивченим у сучасній психологічній науці.

Метою статті є аналіз нелінійних взаємовідношень між загальною самоефективністю та конструктами, що характеризують зростання та саморух особистості автентичністю, професійною самоефективністю, організаційною ідентичністю, внутрішньою мотивацією, а також деякими соціально-демографічними показниками, що характеризують життєвий і професійний шлях особистості.

Емпіричне дослідження проведене на базі вибірки обсягом 205 респондентів – працівників українських підприємств, серед яких: 28 – співробітники нафтопереробного заводу, 17 – співробітники страхової компанії, 92 – представники адміністрації морського порту, 14 – працівники кав'ярні, 54 – працівники агрофірми. Описові статистики за віком становили:  $M = 38,691$ ;  $SD = 10,384$ . За статевою ознакою 108 респондентів – чоловічої статі, а 97 – жіночої.

Методичний апарат дослідження можна схарактеризувати таким інструментарієм.

*Методика «Шкала загальної самоефективності»* (англ. *General Self-Efficacy Scale – GSES*). Німецька версія шкали загальної самоефективності (англ. *General Self-Efficacy Scale – GSES*), опрацьована Р. Шварцером та М. Єрусалемом у 1979 р., першопочатково містила 20 пунктів. У подальших дослідженнях було модифіковано нову версію (1992 р.), що містила 10 пунктів [19]. Українською мовою методику адаптували І. Галецька [5] та Б. Бірон [3], які довели, що шкала характеризувалася високими психометричними індексами. Шкалу було створено для визначення рівня відчуття загальної самоефективності для розуміння індивідуальних особливостей подо-

лання в ситуації звичайних буденних проблем і за умов різних і різнопотужних стресових ситуацій.

*Методика «Шкала автентичності»*. Авторами шкали автентичності (англ. *Authenticity Scale*), авторами якої є А. Вуд, П. Лінлі, Дж. Малтбі, М. Баліусіс, С. Джозеф [23]. Її було розроблено у 2008 р. на основі особистісно-центрованої концепції автентичності. Оригінальна версія опитувальника охоплює три підшкали, кожна з яких має такі пункти: 1) самовідчуженості; 2) автентичного життя; 3) прийняття зовнішнього впливу. В 2015 р. цю методику було адаптовано Б. Біроном [2] для україномовної популяції. Автором підтверджено психометричну адекватність лише для двох підшкал: автентичного життя та зовнішнього впливу. Підшкала автентичного життя оцінює реалізацію поведінки і вираження емоцій у той спосіб, що відповідає усвідомленій обізнаності щодо власних психологічних станів, емоцій, переконань і когніцій. Підшкала прийняття зовнішнього впливу визначає ступінь, за якої особистість приймає вплив з боку інших людей і її переконання в тому, що вона мала пристосовуватися до сподівань оточення.

*Методика «Пост-експериментальний опитувальник внутрішньої мотивації»* (англ. *Post-experimental Intrinsic Motivation Inventory – IMI*) була розроблена Р. Раяном [20] для оцінювання суб'єктивного досвіду респондентів, пов'язаного з участю в експерименті [17]. Метою використання опитувальника в дослідженнях внутрішньої мотивації було оцінювання її рівня в певній діяльності, заданій експериментатором. Опитувальник передбачав оцінювання рівня внутрішньої мотивації в певній діяльності після її виконання. Українську версію пост-експериментального опитувальника внутрішньої мотивації було розроблено В. Климчуком [6] у 2006 році. З міркувань відповідності меті та гіпотези дослідження автором було відібрано для опитувальника чотири субшкали: 1) задоволення від діяльності (інша назва – інтерес/задоволення), 2) докладені зусилля, 3) почуття компетентності, 4) почуття самоідентифікованості (інша назва – відчуття вибору). Опитувальник охоплює 16 питань, кожне з яких належить до однієї з обраних субшкал. Подальший перегляд було здійснено Б. Біроном [3]. За допомогою конфірмаційного факторного аналізу було підтверджено адекватність моделі з трьох шкал: задоволення від діяльності, почуття компетентності, почуття самоідентифікованості.

*Методика «Шкала професійної самоефективності»* запропонована німецькими авторами Б. Шинс та Г. фон Коллані у 2002 р. (англ. *Occupational self-efficacy scale*) [22] як психодіагностичний інструмент для оцінювання відображення загальної самоефективності в організаційному контексті. Автори методики виявили високий рівень конструктивної та критеріальної



валідності, а також надійності за внутрішньою узгодженістю єдиної однойменної шкали методики ( $\alpha = 0,92$ ). Цю методику опублікували німецькою та англійською мовами. На українську мову нами вона була перекладена у процесі психометричної адаптації.

Об'єктивними критеріями, що доповнюють психодіагностичні методи, є система *соціально-демографічних показників* за прикладом системи основних компонентів соціального середовища, запропонованої Н. Родіною на прикладі абітурієнтів, які вступають до закладів вищої освіти (ЗВО) [13]. Серед них потрібно назвати такі: посада, вік, стать, загальний стаж професійної діяльності, стаж у певній організації, рівень освіти, зміна професійної діяльності, кількість змін місця роботи, кількість дітей (вік дітей) тощо.

Для оцінювання взаємозв'язків між загальною самоефективністю і зазначеними показниками використовувалось моделювання за методами простої лінійної і нелінійної регресії. Загальну самоефективність визначають як залежну змінну. Залежність описано за допомогою лінійної, квадратичної й кубічної моделі. У тексті наведено регресійні моделі, проте візуалізовано результати регресійного аналізу лише у випадку наявності статистично значущих нелінійних моделей ( $p < 0,001$ ). Було розраховано коефіцієнт детермінації моделі ( $R^2$ ) та скорегований коефіцієнт детермінації моделі ( $R^2_{\text{кор}}$ ).

У процесі моделювання взаємовідношень між віком і загальною самоефективністю не визначено статистично значущих моделей. Це стосується як лінійної ( $R^2 = 0,002$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,003$ ;  $p = 0,539$ ), так квадратичної ( $R^2 = 0,006$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,004$ ;  $p = 0,550$ ) і кубічної моделей ( $R^2 = 0,008$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,006$ ;  $p = 0,638$ ). У процесі моделювання взаємовідносин між професійним стажем і загальною самоефективністю також не визначено статистично значущих моделей. Це стосується як лінійної ( $R^2 = 0,001$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,004$ ;  $p = 0,618$ ), так і квадратичної ( $R^2 = 0,002$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,007$ ;  $p = 0,860$ ) і кубічної моделей ( $R^2 = 0,014$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,002$ ;  $p = 0,449$ ).

За результатами моделювання взаємовідносин між показником, що характеризує скільки разів людина міняла професію, і загальною самоефективністю побудовано ряд моделей, які виявили статистичну значущість. Це не стосується лінійної регресії ( $R^2 = 0,006$ ;  $R^2_{\text{кор}} = 0,001$ ;  $p = 0,267$ ). Проте статистичну значущість виявили моделі квадратичної ( $R^2 = 0,052$ ;  $R^2_{\text{кор}} = 0,042$ ;  $p = 0,006$ ) і кубічної регресії ( $R^2 = 0,076$ ;  $R^2_{\text{кор}} = 0,061$ ;  $p = 0,002$ ).

Отримані результати можна інтерпретувати. З графічної репрезентації цих моделей видно, що максимальний рівень загальної самоефективності є характерним для фахівців, які в середньому два рази змінювали власну професію (рис. 1). На

засадах цієї моделі можна зауважити, що низька загальна самоефективність є властивою фахівцям, які як не готові кардинально змінювати професійний шлях, так і здійснюють ці зміни надто часто. Відповідна тенденція в обох випадках викликана низькою впевненістю у власних силах і компетентністю в подоланні життєвих труднощів: у першому – це нездатність змінити спеціалізацію за розуміння, що вона недостатньо задовольняє потреби фахівця; у другому – часті зміни спеціалізації, що пов'язані з недостатньою здатністю засвоїти певний фах.

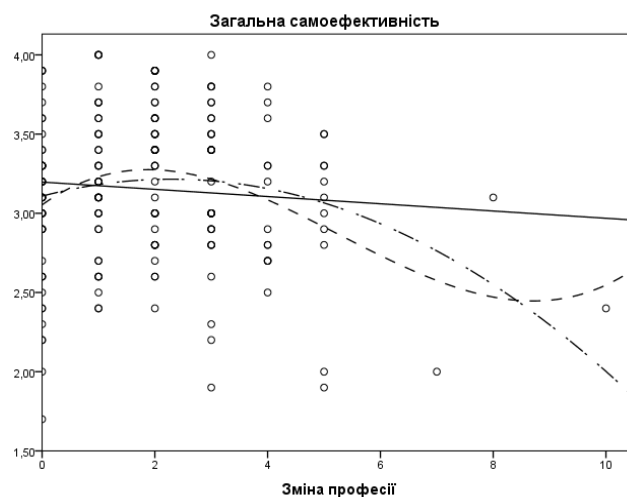


Рис. 1. Взаємовідношення між показником зміни професії та загальною самоефективністю

**Примітка:** суцільна лінія – лінійна модель; штрихова лінія – квадратична модель; штрих-пунктирна лінія – кубічна модель.

Побудовані моделі взаємовідносин між зміною місця професійної діяльності та загальною самоефективністю не були статистично значущими, а саме: лінійна ( $R^2 = 0,001$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,004$ ;  $p = 0,610$ ), квадратична ( $R^2 = 0,016$ ;  $R^2_{\text{кор}} = 0,006$ ;  $p = 0,195$ ) і кубічна модель ( $R^2 = 0,022$ ;  $R^2_{\text{кор}} = 0,007$ ;  $p = 0,219$ ). Також до побудови статистично значущих моделей не призвело моделювання взаємовідносин між кількістю дітей і загальною самоефективністю. Характеристики моделей були такими: лінійна ( $R^2 = 0,000$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,005$ ;  $p = 0,756$ ), квадратична ( $R^2 = 0,007$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,003$ ;  $p = 0,490$ ) і кубічна моделі ( $R^2 = 0,009$ ;  $R^2_{\text{кор}} = -0,007$ ;  $p = 0,636$ ).

Отже, нелінійні за патерном закономірності життєвого шляху особистості на основі соціодемографічних даних виявлено лише для показника зміни спеціальності.

На наступному етапі емпіричного дослідження було вивчено лінійні та нелінійні моделі, що описують взаємовідносини між загальною самоефективністю та психологічними конструктами



саморуку й особистісного зростання. Включення до моделей показників автентичності особистості мало такі закономірності. Не було виявлено статистично значущих моделей між прийняттям зовнішнього впливу і загальною самооефективністю: це стосується як лінійної ( $R^2 = 0,002$ ;  $R^2_{кор} = -0,003$ ;  $p = 0,512$ ), так і квадратичної ( $R^2 = 0,018$ ;  $R^2_{кор} = 0,008$ ;  $p = 0,167$ ), і кубічної моделей ( $R^2 = 0,026$ ;  $R^2_{кор} = 0,011$ ;  $p = 0,150$ ). Проте моделювання взаємовідносин між автентичним

життям і загальною самооефективністю дало змогу побудувати статистично значущі моделі: лінійну ( $R^2 = 0,080$ ;  $R^2_{кор} = -0,076$ ;  $p < 0,001$ ), квадратичну ( $R^2 = 0,085$ ;  $R^2_{кор} = 0,076$ ;  $p < 0,001$ ) та кубічну моделі ( $R^2 = 0,086$ ;  $R^2_{кор} = 0,072$ ;  $p < 0,001$ ).

Показники методики пост-експериментальний опитувальник внутрішньої мотивації було співвіднесено з показником загальної самооефективності. Результати лінійного та нелінійного регресійного аналізу наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Взаємовідносини між внутрішньою мотивацією та загальною самооефективністю (регресійні моделі)**

Показник	Тип моделі	$R^2$	$R^2_{кор}$	$p$
Задоволення від діяльності	Лінійна	0,099	0,095	< 0,001
	Квадратична	0,112	0,103	< 0,001
	Кубічна	0,113	0,100	< 0,001
Почуття компетентності	Лінійна	0,074	0,069	< 0,001
	Квадратична	0,138	0,129	< 0,001
	Кубічна	0,153	0,140	< 0,001
Почуття самодетермінованості	Лінійна	0,015	0,010	0,083
	Квадратична	0,043	0,033	0,012
	Кубічна	0,054	0,039	0,011

Для показників задоволення від діяльності та почуття компетентності досліджені типи регресійних моделей виявили статистичну значущість ( $p < 0,001$ ). Стосовно показника почуття самодетермінованості, то квадратична та кубічна регресійні моделі виявили статистичну значущість, на відміну від лінійної регресійної моделі.

ефективністю. Середній рівень показника самодетермінованості відповідає низькій загальній самооефективності. Самотворення особистості як цілісний самодетермінований феномен здатний виступати чинником відчуття власної компетентності у подоланні складних життєвих ситуацій, проте низький рівень почуття самодетермінованості дає їй хибне уявлення про наявність такої компетентності.

І наостанок, що стосується взаємозв'язків загальної самооефективності та професійної самооефективності, можемо назначити наступне. Хоча всі моделі виявили статистичну значущість, квадратична ( $R^2 = 0,037$ ;  $R^2_{кор} = 0,032$ ;  $p = 0,006$ ) та кубічна ( $R^2 = 0,317$ ;  $R^2_{кор} = 0,310$ ;  $p < 0,001$ ) регресійні моделі характеризувались значно вищими коефіцієнтами детермінації в порівнянні з лінійною регресійною моделлю ( $R^2 = 0,337$ ;  $R^2_{кор} = 0,327$ ;  $p < 0,001$ ).

На рисунку 3 наведено взаємовідносини між професійною самооефективністю та загальною самооефективністю. Найбільшу частку дисперсії залежної змінної описують нелінійні моделі (пояснена частка дисперсії майже в 10 разів більше в порівнянні з лінійною моделлю). Відповідно, патерн взаємовідносин між змінними описано U-подібною кривою. З огляду на цю модель, потрібно зазначити, що високий рівень загальної самооефективності є пов'язаними як з високим, так і з низьким, рівнями професійної самооефективності. Середній рівень показника професійної самооефективності відповідає низькій загальній самооефективності. Цей патерн є подібним до

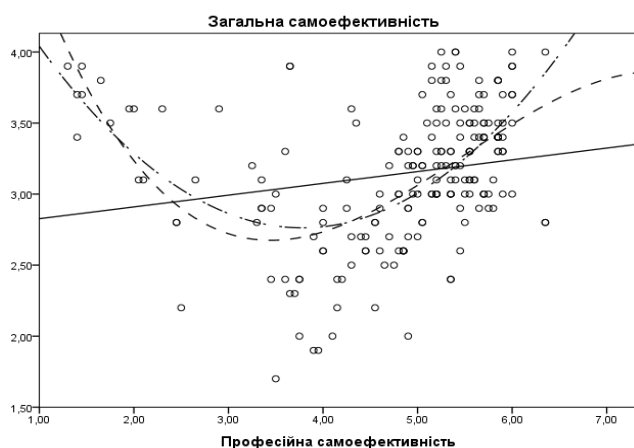


Рис. 3. Взаємовідношення між професійною самооефективністю та загальною самооефективністю

**Примітка:** суцільна лінія – лінійна модель; штрихова лінія – квадратична модель; штрих-пунктирна лінія – кубічна модель.

З огляду на це, можемо зауважити, що високий рівень почуття самодетермінованості визначається як низькою, так і високою загальною само-



патерну взаємодії з почуттям самодетермінованості, проте постає більш виразним. Тобто високий рівень загальної самооефективності особистості в поєднанні з високим рівнем професійної самооефективності логічно свідчить про впевненість особистості долати складні життєві ситуації не лише в широкому контексті життєдіяльності, а й конкретно у професійній діяльності. У зоні середніх значень професійної самооефективності відбувається рефлексія власних компетенцій, що викликає певне зниження загальної самооефективності. Проте низький рівень почуття професійної самооефективності дає особистості помилкове враження про здатності подолати складні життєві ситуації.

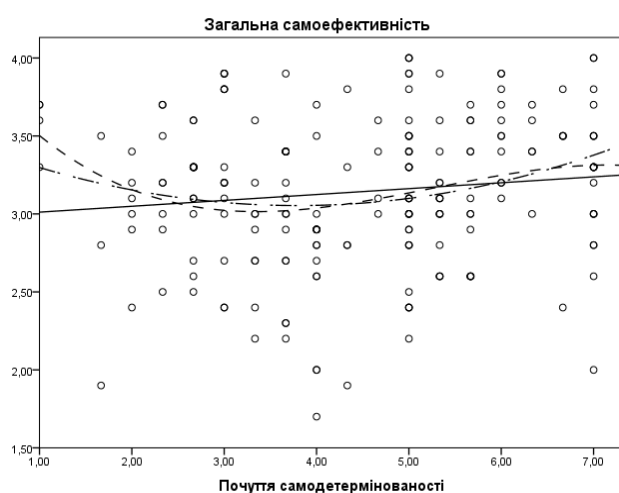


Рис. 2. Взаємовідношення між почуттям самодетермінованості та загальною самооефективністю

**Примітка:** суцільна лінія – лінійна модель; штрихова лінія – квадратична модель; штрих-пунктирна лінія – кубічна модель.

Отже, нелінійні закономірності саморозвитку та саморуку особистості на основі зазначених психодіагностичних опитувальників було виявлено лише для показників почуття самодетермінованості та професійної самооефективності

Таким чином, використане нами нелінійне та лінійне регресійне моделювання для встановлення патернів взаємовідносин між загальною самооефективністю та конструктами, що характеризують зростання та саморух особистості, а також соціально-демографічними показниками й описують життєвий і професійний шлях особистості. Встановлено, що низька загальна самооефективність є властивою фахівцям, які як не готові кардинально змінювати професійний шлях, так і здійснюють ці зміни занадто часто. Зазначено, що високий рівень почуття самодетермінованості визначають як низькою, так і високою загальною самооефективністю. Стосовно взаємовідносин між професійною та загальною

самооефективністю, то найбільшу частку дисперсії залежної змінної описують нелінійні моделі, а патерн взаємовідносин між змінними в такому разі описують U-подібною кривою. Проте моделювання взаємовідносин між автентичним життям і загальною самооефективністю дало змогу побудувати статистично значущі лінійну, квадратичну та кубічну моделі, які є рівноцінними за прогностичною цінністю. Для подальшого емпіричного вивчення побудованих моделей заплановано дослідити чинники, що зумовлюють виникнення встановлених нелінійних патернів, а також створити точні прогностичні моделі для окремих професійних категорій.

### Використані літературні джерела

1. Бірон Б.В. Опитувальник внутрішньої мотивації. Конфірматорний факторний аналіз української версії / Б.В. Бірон // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля. 2017. № 3 (44). С. 52–65.
2. Бірон Б.В. Проактивне подолання стресових ситуацій особистістю: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / Б.В. Бірон. Одеса, 2015. 197с.
3. Бірон Б.В. Психометричний аналіз української версії шкали загальної самооефективності / Б.В. Бірон // Актуальні проблеми прикладної психології: матеріали Всеукраїнської конференції. Київ : Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2014. С. 16–19.
4. Бранден Н. Моць самооценки / Н. Бранден. Москва : Олма-пресс, 2003. 198 с
5. Галецька І.І. Самооефективність у структурі соціально-психологічної адаптації / І.І. Галецька // Вісник Львівського університету. 2003. Вип. 5. С. 433–441. (Серія: «Філософські науки»).
6. Климчук В.О. Опитувальник внутрішньої мотивації / В.О. Климчук // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова: зб. наук. праць. 2006. № 12 (37). С. 71–76. (Серія 12: «Психологічні науки»).
7. Кононенко О.І. Фактор самопрезентації перфекціонізму в структурі перфекціонізму особистості / О.І. Кононенко, А.О. Кононенко // Психологічні науки. 2017. № 3. С. 170–174.
8. Костюк Г.С. О роли наследственности, среды и воспитания в психическом развитии ребенка / Г.С. Костюк // Советская педагогика. 1940. № 6. С. 15–40.
9. Кривцова О.О. Самооефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості / О.О. Кривцова // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 86–91.
10. Кривцова Н.В. Роль відчуття когерентності у зростанні ресурсності особистості та рівнів самооефективності / Н.В. Кривцова, Б.В. Бірон // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2019. VII (79), Issue: 197. P. 70–73. URL: [http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped\\_psy\\_vii\\_197\\_79.pdf#page=70](http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped_psy_vii_197_79.pdf#page=70).



11. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. 2001. № 1. С. 47–52.

12. МакМаллин Р. Практикум по когнитивной терапии / Р. МакМаллин. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 560 с.

13. Родіна Н.В. Основні компоненти соціального середовища абітурієнтів, які вступають до ВНЗ / Н.В. Родіна // Вісник Одеського національного університету. 2010. Т. 15. С. 66–77.

Чернявська Т.П. Розвиток креативності суб'єктів бізнес-діяльності / Т.П. Чернявська // Науковий вісник Південно-українського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського. 2010. № 7. С. 57–64.

Шапошник Д.О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології / Д.О. Шапошник // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2011. № 937. Вип. 45. С. 302–305.

14. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change / A. Bandura // Psychological Review. 1977. No. 84. P. 191–215.

15. Deci E.L. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective / E.L. Deci, H. Eghrari, B.C. Patrick, D. Leone // Journal of Personality. 1994. No. 62. P. 119–142.

Goodhart D.E. The Effects of Positive and Negative Thinking on Performance in an Achievement Situation. / D.E. Goodhart // Journal of Personality and Social Psychology. 1986. No. 51(1), P. 117–124.

16. Jerusalem M. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes/ M. Jerusalem, R. Schwarzer // Self-efficacy: Thought control of action. Washington, DC: Hemisphere, 1992. P. 195–213.

17. Ryan R.M. Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory / R.M. Ryan // Journal of Personality and Social Psychology. 1982. No. 43. P. 450–461.

18. Schwarzer R. Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: theoretical approaches and a new model / R. Schwarzer // Self-efficacy: Thought Control of Action. Washington, U.S. : Hemisphere. 1992. P. 217–243.

19. Schyns B. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables / B. Schyns & G. von Collani // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002. No. 11 (2). P. 219–241.

20. Wood A.M. The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale / A.M. Wood, P.A. Linley, J. Maltby, M. Baliouis, S. Joseph // Journal of Counseling Psychology. 2008. Vol. 55, No. 3. P. 385–399.

## References

1. Biron, B.V. (2017). Opytuvalnyk vnutrishnoi motyvatsii. Konfirmatornyi faktorny analiz ukraïnskoi versii [Questionnaire of intrinsic motivation. Confirmation

factor analysis of the Ukrainian version]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii – Theoretical and applied problems of psychology*. 3 (44). P. 52–65.

2. Biron, B.V. (2015). Proaktyvne podolannia stresovykh sytuatsii osobystistiu [Proactive management of stressful situations by personality]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Odesa, 197 p.

3. Biron, B.V. (2014). Psykhometrychnyi analiz ukraïnskoi versii shkaly zahalnoi samoefektyvnosti [Psychometric analysis of the Ukrainian version of the general self-efficacy scale]. *Aktualni problemy prykladnoi psykholohii – Actual problems of applied psychology*. Kyiv, P. 16–19.

4. Branden, N. (2003). *Moshch samoostsenky [The power of self-esteem]*. Moscow, 198 p.

5. Haletska, I.I. (2003). Samoefektyvnist u strukturi sotsialno-psykhologichnoi adaptatsii [Self-efficacy in the structure of social and psychological adaptation]. *Visnyk Lvivskoho universytetu – Visnyk of Lviv National University*. 5. P. 433–441.

6. Klymchuk, V.O. (2006). Opytuvalnyk vnutrishnoi motyvatsii [Questionnaire of intrinsic motivation]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova – Scientific journal of NPU. Drahomanov*. 12 (37). P. 71–76.

7. Kononenko, O.I., Kononenko, A.O. (2017). Faktor samoprezentatsii perfektsionizmu v strukturi perfektsionizmu osobystosti [The factor of self-presentation of perfectionism in the structure of personality perfectionism]. *Psykhologichni nauky – Psychological Sciences*. 3. P. 170–174.

8. Kostiuk, H.S. (1940). O roli nasledstvennosti, sredi i vospitaniya v psichieskom razvitii rebenka [The role of heredity, environment and upbringing in the mental development of the child]. *Sovetskaia pedahohika – Soviet pedagogy*. 6. P. 15–40.

9. Krevska, O.O. (2016). Samoefektyvnist yak odna z osnov motyvatsii politychnoi kompetentnosti osobystosti [Self-efficacy as one of the bases of motivation of a person's political competence]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*. Vol. 5. P. 86–91.

10. Kryvtsova, N.V., Biron, B.V. (2019). Rol vidchuttia koherentsii u zrostanni resursnosti osobystosti ta rivniv samoefektyvnosti [The role of sense of coherence in the growth of personality resource and levels of self-efficacy]. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. VII (79), Issue: 197. P. 70–73. Retrieved from: [http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped\\_psy\\_vii\\_197\\_79.pdf#page=70](http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped_psy_vii_197_79.pdf#page=70).

11. Krychevskiy, R.L. (2001). Samojeffektivnost' i akmeologicheskij podhod k issledovaniju lichnosti [Self-efficacy and acmeological approach to personality research]. *Akmeologija – Acmeology*. 1. P. 47–52.

12. MakMallyn, R. (2001). *Praktykum po kohnytnyvoi terapii [Workshop on Cognitive Therapy]*. St.Peterburg. 560 p.

13. Rodina, N.V. (2010). Osnovni komponenty sotsialnoho seredovyshcha abiturientiv, yaki vstupaiut do VNZ [The main components of the social environment



of entrants entering the university]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of the Odessa National University*. Vol. 15. P. 66-77.

14. Cherniavska, T.P. (2010). Rozvytok kreatyvnosti subiektiv biznes-dialnosti [Creativity development of business entities]. *Naukovyi visnyk Pivdenno-ukrainskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni K.D. Ushynskoho – Scientific Bulletin of the South Ukrainian National Pedagogical University named after KD Ushynsky*. 7. P. 57-64.

15. Shaposhnyk, D.O. (2011). Resursy teorii samoefektyvnosti osobystosti u suchasni psycholohii [Resources of the theory of personality self-efficacy in modern psychology]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina – Bulletin of the VN Kharkiv National University Karazin*. Vol. 45. P. 302-305.

16. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84. P. 191-215.

17. Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B.C., Leone, D. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*. 62. P. 119-142.

18. Goodhart, D.E. (1986). The Effects of Positive and Negative Thinking on Performance in an Achievement Situation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(1). P. 117-124.

19. Jerusalem, M., Schwarzer R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. Self-efficacy: Thought control of action. / R. Schwarzer, (Ed.). Washington, DC: Hemisphere, P. 195-213.

20. Ryan, R.M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*. 43. P. 450-461.

21. Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: theoretical approaches and a new model. *Self-efficacy: Thought Control of Action*. Washington: Hemisphere. P. 217-243.

22. Schyns, B., Collani, von G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 11 (2). P. 219-241.

23. Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 55. 3. P. 385-399.

### Laptieva Nadiia. Self-Efficacy of the Professional: Non-Linear Regression Model Analysis.

#### Summary.

The article is devoted to the analysis of the relationship between general self-efficacy and the parameters that characterize specialist's personal growth and self-movement

in his or her life and career. Special attention is paid to nonlinear models. The empirical study was conducted on a sample of 205 employees of Ukrainian enterprises. General self-efficacy scale, authenticity scale, post-experimental intrinsic motivation inventory, and occupational self-efficacy scale were used as psycho diagnostic methods. The system of socio-demographic indicators was also used as objective criteria supplementing psychodiagnostic methods.

It is found that low general self-efficacy is inherent in professionals who are not ready to dramatically change their careers, and make these changes very often. The first minimum corresponds to the inability to change the profession with the understanding that it does not sufficiently meet the needs of the professional. The second minimum characterizes frequent career changes which are associated with a lack of ability to master a particular profession. It is noted that a high level of self-determination sense is determined by both low and high overall self-efficacy. A U-shaped pattern of relationships between general and professional self-efficacy was identified, which explained these relationships better than linear regression. The models of the relationship between authentic life and general self-efficacy allowed to construct statistically significant linear, quadratic and cubic models, which are equivalent in their predictive value. Prospects for further research are outlined, such as investigation of the factors that cause the nonlinear patterns, as well as creation of accurate predictive models for individual professional categories.

**Key words:** professional; general self-efficacy; professional self-efficacy; nonlinear models; self-movement; personal growth.

### Лаптева Н.Л. Самоэффективность специалиста: анализ нелинейных регрессионных моделей.

#### Аннотация.

Статья посвящена анализу взаимоотношений между общей самоэффективностью и параметрами, которые характеризуют личностный рост и самодвижение специалиста, его жизненный и профессиональный путь. Исключительное внимание уделено нелинейным моделям. Выяснено, что низкая общая самоэффективность присуща специалистам, которые как не готовы кардинально менять свой профессиональный путь, так и осуществляют эти изменения очень часто. Указано, что высокий уровень чувства самодетерминированности определяется как низкой, так и высокой общей самоэффективностью. Выявлено U-образный паттерн взаимоотношений между общей и профессиональной самоэффективностью, который объяснял эти взаимоотношения лучше, чем линейная регрессия. Очерчены перспективы дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** специалисты; общая самоэффективность; профессиональная самоэффективность; нелинейные модели; самодвижение; личностный рост.