

ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ЇЇ ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ В МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГІВЛІ

Шевченко Н. Ф.

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
orcid.org/0000-0002-5297-6588
shevchenkonf.20@gmail.com*

Бенінг Г. В.

*магістрантка кафедри психології
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
orcid.org/0009-0001-3913-3631
beninganna@gmail.com*

Ключові слова:

*самоефективність,
професійна
самоефективність, довіра до
себе, почуття самоповаги,
поведінкова активність.*

У статті представлено результати емпіричного дослідження професійної самоефективності та її психологічних детермінант у менеджерів торгівлі. Професійну самоефективність визначено як внутрішнє переконання та віру особистості у свої здібності до успішної діяльності, оцінку власної ефективності та очікування щодо цього на шляху до самореалізації в професійній діяльності. Представлено комплекс психологічних детермінант самоефективності менеджерів торгівлі: довіра до себе, почуття самоповаги, поведінкова активність. У процесі емпіричного дослідження виявлено, що для більшості респондентів характерний вищий за середній рівень самоефективності: менеджери мають досить глибоке розуміння того, як працює їхня галузь або індустрія, та враховують це у своїй стратегії, вони є досить ефективними лідерами, виявляючи ініціативність, відповідальність та вплив на свою команду. Установлено, що досліджуваним властивий найбільший ступінь довіри до себе в таких сферах: професійна діяльність, інтелектуальна сфера, розв'язання побутових проблем, уміння будувати взаємини з близькими людьми та друзями, уміння будувати взаємовідносини з підлеглими, уміння будувати взаємовідносини з вищими за рангом, уміння подібатися представникам протилежної статі. Загальний показник довіри до себе вказує на вищий за середній рівень довіри до себе в респондентів. За даними діагностики досліджувані менеджери мають високий рівень самоповаги, що є важливим аспектом успішного керівництва та ефективного виконання ролі менеджера. У досліджуваних менеджерів діагностовано переважно 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, уміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять та вмільо організованим відпочинком; відсутність явної схильності до домінування; емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних факторів). За результатами кореляційного аналізу робочу гіпотезу було підтверджено.

PROFESSIONAL SELF-EFFICACY AND ITS PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS IN TRADE MANAGERS

Shevchenko N. F.

*Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Professor at the Department of Psychology
Zaporizhzhia National University
Zhukovsky str., 66, Zaporizhzhya, Ukraine
orcid.org/0000-0002-5297-6588
shevchenkonf.20@gmail.com*

Beninh H. V.

*Master's Student at the Department of Psychology
Zaporizhzhia National University
Zhukovskoho str., 66, Zaporizhzhia, Ukraine
orcid.org/0009-0001-3913-3631
beninganna@gmail.com*

Key words: *self-efficacy,
professional self-efficacy,
self-trust, sense of self-respect,
behavioral activity.*

The article presents the results of an empirical study of the professional self-efficacy and its psychological determinants in trade managers. Professional self-efficacy has been defined as an individual's internal conviction and faith in his or her abilities to perform successfully, evaluation of one's own effectiveness and expectation on this account on the way to self-realization in professional activity. A complex of psychological determinants of the trade managers self-efficacy has been presented: self-trust, sense of self-respect, behavioral activity. In the course of the empirical research, it has been found that the majority of respondents have a higher than average level of self-efficacy: the studied managers have a fairly deep understanding of how their branch or industry works and take this into account in their strategy, they are sufficiently effective leaders, showing initiative, responsibility and influence to the team. It has been found that the subjects have the highest degree of self-trust in the following areas: professional activity, intellectual sphere, solving everyday problems, the ability to build relationships with close people and friends, the ability to build relationships with subordinates, the ability to build relationships with superiors and with representatives of the opposite sex. The overall indicator of self-trust has shown a higher than average level of self-trust among the respondents. According to the diagnostic data, the studied managers have a high level of self-trust, which is an important aspect of successful leadership and effective performance of the role of a manager. The studied managers have been diagnosed mainly with types of behavioral activity A1 (increased business activity, persistence, passion for work, goal-oriented; sensitivity to praise and criticism; instability of mood and behavior in stressful situations) and AB (active and purposeful activity, versatility of interests, ability to balance business activity). According to the results of the correlation analysis, the hypothesis of the research has been confirmed.

Постановка проблеми. Престиж та економічний прогрес країни залежать від здатності швидко й ефективно реагувати на технологічні зміни, активізуючи розробку, впровадження та поширення нововведень. Цей процес тісно пов'язаний з особистісними якостями фахівців, зокрема із самоефективністю. Психологічний концепт професійної самоефективності, який указує на здатність особи досягати високих результатів у своїй

професійній діяльності, ґрунтується на здатності ефективно використовувати свої знання та ресурси для досягнення поставлених цілей у роботі, вірі та впевненості у власних здібностях, готовності брати на себе відповідальність за результати своєї роботи та ухвалювати рішення.

Для менеджерів у сфері торгівлі професійна самоефективність є одним із ключових аспектів діяльності. Так, фахівець повинен оптимально

розподіляти та використовувати ресурси (персонал, інвентар, бюджет), швидко ухвалювати рішення, стимулювати й мотивувати робочу команду, володіти стратегічним мисленням та плануванням, продуктивно працювати в умовах великого обсягу роботи й 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 і вітчизняних науковців, які вивчали питання змісту та індикаторів розвитку самоефективності (А. Bandura [12]; J. Maddux [15]); особливості розвитку в умовах навчального закладу (Н. Онопрієнко-Капустіна [9], N. Wilde, A. Hsu [18] та ін.). Досліджувалася специфіка проявів самоефективності через призму самоздійснення (М. Казанжи [3]; О. Кокун [4]), мотивації (О. Кревська [6]), як важливий чинник успіху фахівців з різних сфер діяльності: керівників освітніх організацій (О. Бондарчук [1]), підприємців (О. Креденцер [7]), педагогічних працівників (О. Мушегов [8]; D. Varni [13]).

Водночас, попри значний інтерес дослідників до означеного конструкту, у наукових працях не приділяється уваги вивченню професійної самоефективності менеджерів, обґрунтуванню та дослідженню психологічних детермінант її розвитку.

Мета статті – представити результати емпіричного дослідження професійної самоефективності та її психологічних детермінант у менеджерів торгівлі.

Результати дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У науковій літературі термін «самоефективність» (*англ. self-efficacy*) переважно інтерпретується як оцінка особистістю власної здатності виконувати різні дії в конкретних умовах, переконання та впевненість особистості у власних можливостях для успішної реалізації певної діяльності, а також оцінка власної ефективності та очікування щодо неї. При цьому самоефективність визначається контекстом, пов'язаним із конкретним завданням, що стоїть перед людиною або певною сферою життєдіяльності (зокрема, професійна самоефективність) [7; 14; 19].

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 й потребами особистості, а також з відчуттям компетентності, автономії та зв'язку з оточенням [17].

Професійна самоефективність характеризує внутрішнє переконання та віру особистості у свої

здібності до успішної діяльності, оцінку власної ефективності та очікування щодо цього на шляху до самореалізації в професійній діяльності. Фахівці зі значним рівнем професійної самоефективності ставлять вищі кар'єрні цілі, докладають більше зусиль у свою професійну діяльність, мають кращий стан психологічного здоров'я, спрямовані на досягнення успіху та більше задоволені своєю працею [6].

Фахівець із достатнім рівнем професійної самоефективності встановлює реалістичні цілі, вірить 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, належать: фактор організаційних особливостей, що відображає вимоги етнопсихологічного й соціокультурного контексту, які висувають до кандидатів на посади в торговельну 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 дає змогу виявити особливості інтелектуального потенціалу особистості в професійній діяльності менеджерів торговельних організацій [11].

В основу нашого емпіричного 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).

У дослідженні взяли участь 50 менеджерів віком 32–36 років, які працюють у ТОВ «Фудком».

Психодіагностичний інструментарій становили такі методики: «Шкала загальної самоефективності» (авт. Р. Шварцер, М. Єрусалем) [5, с. 145], «Оцінка довіри до себе» [2], «Опитувальник самоставлення» [10], «Методика діагностики типу поведінкової активності» [10].

Перейдемо до аналізу результатів емпіричного дослідження професійної самоефективності та її психологічних детермінант.

Згідно з отриманими даними, середній показник за вибіркою становить $M = 34,89$ балів

(44% досліджуваних), що свідчить про вищий за середній рівень розвитку самоефективності респондентів. Менеджер із таким рівнем самоефективності має досить глибоке розуміння того, як працює його галузь або індустрія, та враховує це у своїй стратегії. Він може мати достатньо впевнений підхід до ухвалення 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 дає змогу 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.

Для 16% досліджуваних менеджерів характерний високий рівень самоефективності. Такі керівники мають глибоке розуміння стратегічних цілей організації та їх впливу на бізнес, вміють виокремлювати ключові тенденції в галузі, а також прогнозувати майбутні зміни й реагувати на них. Вони є сильними лідерами, які вміють надихати, мотивувати та впливати на свою команду. Менеджери з високим рівнем самоефективності можуть швидко аналізувати складні ситуації та ухвалювати виважені рішення, здатні врахувати ризики й потенційні переваги. Вони ефективно розподіляють свій час і ресурси, приділяючи увагу найважливішим завданням і досягаючи максимальних результатів. Такі менеджери ефективно спілкуються з командою, активно працюють над розвитком своєї команди, створюючи умови для навчання та зростання.

Для значної кількості респондентів характерний середній рівень самоефективності (36%). Середній рівень розвитку самоефективності менеджерів указує на те, що вони володіють базовими навичками та характеристиками керівника, але можуть потребувати подальшого розвитку для досягнення вищих результатів. Такі менеджери здатні виконувати рутинні обов'язки й виконувати прості завдання, але можуть потребувати додаткової підтримки в розробці більш складних стратегій. Такі керівники здатні ухвалювати рішення на базі доступної інформації, але можуть бути менш впевненими в складних або нестандартних ситуаціях.

Нижчий за середній рівень самоефективності виявлено в незначній кількості респондентів (4%). Менеджери з нижчим за середній рівнем самоефективності можуть мати деякі недоліки у своїй роботі, які перешкоджають їм досягати оптимальних результатів. Таким керівникам не

вистачає достатньої експертизи у своїй галузі або вони недостатньо орієнтуються в специфіці бізнесу. Вони можуть мати проблеми з ефективною комунікацією з командою, виявляють нерішучість у складних або невизначених ситуаціях, що веде до затримок або неправильних рішень.

Низький рівень самоефективності не зафіксовано за вибіркою (0%). Отже, згідно з отриманими результатами, для більшості досліджуваних менеджерів характерний вищий за середній рівень самоефективності.

Розглянемо результати вивчення психологічних детермінант професійної самоефективності менеджерів.

Довіра до себе – це один із важливих аспектів успішного керівника. Вона становить основу для всіх аспектів роботи менеджера та впливає на його здатність упевнено керувати командою, ухвалювати рішення та досягати поставлених цілей [16]. У процесі дослідження ми оцінили особливості прояву довіри до себе менеджерів у різних сферах життя.

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

Найвищий показник довіри до себе зафіксовано в інтелектуальній сфері (9,41 бала з 10 можливих). Це означає, що людина вірить у свої інтелектуальні здібності та відчуває впевненість у власній здатності робити правильні висновки, ухвалювати 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 сферу добре й 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 правильне рішення навіть у складних ситуаціях, відкрита до нових ідей та поглядів, але водночас зберігає впевненість у власних переконаннях та здатності до критичного мислення. Така особа постійно розвиває свої знання, навички та набутки, оскільки розуміє, що ніколи не можна зупинитися на досягнутому та завжди є можливість вдосконалитися.

На більш низькому рівні виявлено показники за такими сферами: вміння будувати взаємини в

сім'ї (5,39 бала із 7 можливих), уміння будувати взаємини з дітьми (4,79 бала із 6 можливих), уміння будувати взаємини з батьками (2,35 бала із 4 можливих), уміння цікаво проводити дозвілля (2,11 бала із 4 можливих). Тобто для досліджуваних характерна більша впевненість у собі переважно у сферах, що стосуються професійної діяльності, аніж у сферах, що стосуються особистого життя та взаємин із близькими людьми. Водночас слід зазначити, що хоч показники є дещо нижчими, вони все одно відповідають достатньому (середньому) рівню. Середній рівень довіри до себе у сферах будівництва 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 неувпевненості у своїх здібностях та навичках.

Загальний показник довіри до себе становить 57,82 бала (із 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, розв'язанні проблем та досягненні поставлених цілей. Такі особи зазвичай виявляють високий рівень самосвідомості, впевненості та готовності до самовдосконалення, що дає змогу досягати успіху в різних сферах життєдіяльності, будуючи стабільне та задовільне життя.

Із метою перевірки гіпотези дослідження здійснено кореляційний аналіз за К. Пірсоном. За результатами аналізу 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 розв'язанні 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 упевнено, що підвищує ймовірність досягнення успіху. Особистість із 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 й самоефективність взаємно посилюють одне одного, створюючи основу для особистісного зростання, досягнення успіху та задоволення в житті. Чим більше людина вірить у себе, тим більш упевненою та ефективною вона стає в різних сферах свого життя.

Ще однією психологічною детермінантою професійної самоефективності менеджерів визначено самоповагу. Самоповага відображає ставлення людини до себе та свого внутрішнього Я і визначається рівнем поваги, яку людина відчуває до себе самої, власних властивостей, здібностей, достоїнств та недоліків [15].

За шкалою «самоповага» досліджувані отримали досить високі показники (11,47 із 15 можливих). Особистість з високим рівнем самоповаги проявляє впевненість у власних здібностях та цінності, має позитивне ставлення до себе та вірить у свою спроможність досягти поставлених цілей. Вона відчуває власну важливість та гідність, приймає себе таким, який є, і вмє ставитися до власних помилок і невдач з розумінням. Така особистість зазвичай відкрита до нових викликів, має стійку позитивну мотивацію та легко встановлює і дотримується власних меж. Особистість із цими характеристиками легко встановлює власні межі, що дає змогу їй ефективно керувати власним часом та ресурсами.

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 й стейкхолдерами. По-перше, самоповага допомагає менеджеру вірити у власні здібності та компетентність. Коли менеджер упевнений у собі, він ухвалює рішення з розумінням, не сумніваючись у своїх здібностях. Це дає змогу йому керувати ситуаціями та розв'язувати 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 й стимулює її досягати кращих результатів. Крім того, самоповага допомагає менеджеру ефективно керувати стресом і 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 важливим складником успішного менеджера. Вона сприяє ухваленню обґрунтованих рішень, підвищує продуктивність команди та допомагає впоратися з труднощами, що трапляються в роботі [11].

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 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 проєктів і сприяє створенню ефектної робочої атмосфери. Менеджер проявляє високу відповідальність, не боїться викликів та готовий ухвалювати рішення навіть у складних ситуаціях. Його активність стимулює команду до досягнення високих результатів, а його природний ентузіазм надає мотивацію та енергію всім учасникам проєкту [14; 17].

Відповідно до отриманих даних, для 20% респондентів властивий тип поведінкової активності А. Для цього типу поведінкової активності характерні такі ознаки: перебільшена потреба в діяльності, ініціативність; брак часу для відпочинку та розваг; постійна напруга душевних та фізичних сил у боротьбі за успіх, висока мотивація досягнення при незадоволеності досягнутим; невміння та небажання виконувати щоденну докладну й одноманітну роботу; нездатність до тривалої та стійкої концентрації уваги; нетерплячість, прагнення робити все швидко: ходити, їсти, говорити, ухвалювати 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.

У переважній 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 розважливостю та вмінням вибрати головний напрям діяльності, швидким ухваленням 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 і 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.

У значній 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 в певних ситуаціях та обставинах упевнено беруть він роль лідера; емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних факторів, хороша пристосованість до різних видів діяльності.

У 16% досліджуваних діагностовано певну тенденцію до активності поведінки типу Б1, для якої характерні: раціональність, що проявляється у здатності об'єктивно оцінювати ситуації, ухвалювати обґрунтовані рішення та використовувати логіку й аналіз для досягнення поставлених цілей; обережна, неспішна особистість з помірною активністю. Така особа проявляє тенденцію до обдуманих дій, вона уникає поспіху, враховує всі можливі варіанти й діє з обережністю та уважністю.

У незначній кількості респондентів (4%) виявлено тип поведінкової активності Б. Особи з таким типом активності зазвичай мають м'який характер і можуть бути невпевненими в собі. Вони ретельно обмірковують кожне своє рішення, демонструючи послідовність у діях. Такі особи зазвичай уникають раптових змін чи ризиків, що дає змогу їм досягати стабільних результатів у довгостроковій перспективі.

За даними кореляційного аналізу, змінна «загальна самоефективність» має значущі кореляційні зв'язки зі змінними «тип поведінкової активності А» (0,234 при $p \leq 0,05$), «тип поведінкової активності А1» (0,707 при $p \leq 0,01$), «тип поведінкової активності АБ» (0,571 при $p \leq 0,01$).

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.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У статті представлено результати емпіричного дослідження професійної самоефективності та її психологічних детермінант у менеджерів торгівлі. Виявлено, що 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. Установлено, що досліджуваним властивий найбільший ступінь довіри до себе в таких сферах: професійна діяльність, інтелектуальна сфера, розв'язання побутових проблем, вміння будувати взаємини з 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 респондентів. За даними діагностики досліджувані менеджери мають високий рівень самоповаги, що є важливим аспектом успішного керівництва та ефективного виконання ролі менеджера. У досліджуваних менеджерів діагностовано переважно 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). За результатами кореляційного аналізу робочу гіпотезу було підтверджено.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вбачаємо подальше дослідження самоефективності менеджерів на більш обширній вибірці та з урахуванням різних галузей діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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). Київ : КиМУ, 2018. 320 с. С. 5–24.
2. Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція : навч. посібн. Київ : Каравела, 2010. 256 с.
3. Казанжи М. Й. Самоздійснення особистості: сутність і специфічні характеристики. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. №1, 2020. С. 28–29. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-4>
4. Кокур О. М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. *Актуальні проблеми психології* : Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2016. Том. ІХ: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Випуск 9. С. 292–301.
5. Кокур 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. Київ : 7БЦ, 2021. 170 с.
6. Кривська О. О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*, № 30, 2016. С. 86–95.
7. Креденцер О. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія. Київ : Логос, 2019. 318 с.
8. Мушегов О. М. Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, № 2–3, 2016. С. 97–103. http://nbuv.gov.ua/UJRN/orpher_2016_2-3_15
9. Онопрієнко-Капустіна Н. В. Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців соціальних служб у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2021. 230 с.
10. 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.

11. 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. DOI: <http://doi.org/10.31617/m.knute.2021-120>
12. Bandura A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, № 38, 2012. P. 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
13. Barni D., Danioni F., Benevene P. Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Frontiers in Psychology*. 2019. <https://doi.org/10.103389/fpsyg.2019.01645>
14. Liu E., Huang J., Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, № 8, 2019. P. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
15. 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. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0031>
16. Shevchenko N., Kuzmych O., Hmyrina O. Personal Determination of Self-Confidence in Youth. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, № 11, 2024. P. 123–145. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-7>
17. Waddington J. Self-efficacy, *ELT Journal*, Volume 77, Issue 2, April 2023, P. 237–240, <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
18. 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. <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0158-x>
19. Zulkosky K. Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Nursing Forum*. № 44. 2009. P. 93–102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x>

REFERENCES

1. Bondarchuk O. I. (2018). Sotsialna samoefektyvnist pedahohichnykh pratsivnykiv yak chynnyk psykholohichnoi bezpeky osvitnoho seredovyssha [Social self-efficacy of pedagogical workers as a factor of psychological safety of the educational environment]. *Zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu y Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy – A collection of scientific articles of the Kyiv International University and the Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine*. 2(12): 5–24. [in Ukrainian].
2. Zelinska T.M. (2010). Ambivalentnist osobystosti: Teoriia, diahnozyka i psykhotekorektsiia [Personality ambivalence: Theory, diagnosis and psychocorrection]. Kyiv : Karavela. [in Ukrainian].
3. Kazanzhy M. Y. (2020). Samoziisnennia osobystosti: sutnist i spetsyfichni kharakterystyky [Self-realization of personality: essence and specific characteristics]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*. 1: 28–29. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-4> [in Ukrainian].
4. Kokun O.M. (2016). Zahalni chynnyky profesiinoho samoziisnennia osobystosti [General factors of professional self-realization of the individual]. *Aktualni problemy psykholohii – Actual problems of psychology*. IX(9): 292–301 [in Ukrainian].
5. Kokun O.M., Moroz V.M., Pishko I.O., Lozinska N.S. (2021). Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannia zavdan za pryznachenniam pid chas boiovoho zlahodzhennia [Formation of psychological readiness of military servicemen under contract to perform assigned tasks during combat coordination]. Kyiv : 7BTs. [in Ukrainian].
6. Krevska O.O. (2019). Motyvatsiina determinatsiia profesiinoy samoefektyvnosti osobystosti [Motivational determination of a person's professional self-efficacy]. *Psykholohichni perspektyvy – Psychological perspectives*. 30: 86–95 [in Ukrainian].
7. Kredentser O. (2019). Psykholohiia rozvytku pidpriemnytskoi aktyvnosti personalu osvity orhanizatsii [Psychology of development of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]. Kyiv : Lohos [in Ukrainian].
8. Mushehov O. M. (2016). Osoblyvosti samoefektyvnosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv [Peculiarities of self-efficacy of pedagogical workers of general educational institutions]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia – Organizational psychology. Economic psychology*. 2-3: 97–103. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_2-3_15
9. Onoprienko-Kapustina N. V. (2021). Psykholohichni osoblyvosti rozvytku samoefektyvnosti maibutnykh fakhivtsiv sotsialnykh sluzhb u protsesi profesiinoy pidhotovky [Psychological features of the development of self-efficacy of future social service specialists in the process of professional training] : *Candidate's thesis abstract*. Kyiv [in Ukrainian].

10. Kolesnichenko O. S. et al. (2020). Prykladna psykhotodiahnostyka v Natsionalnii hvardii Ukrainy [Applied psychodiagnosics in the National Guard of Ukraine]. Kharkiv : NANHU. [in Ukrainian].
11. Korolchuk M. S., Korolchuk V. M., Polunin O. V. et al. (2021). Psykholohichne zabezpechennia profesiohenezu fakhivtsiv torhivli i sfery posluh [Psychological support of professional development of trade and service specialists] Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t. DOI: <http://doi.org/10.31617/m.knute.2021-120> [in Ukrainian].
12. Bandura A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38:9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
13. Barni D., Danioni F., Benevene P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.103389/fpsyg.2019.01645>
14. Liu E., Huang J., (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 8: 1–7. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
15. Maddux J. E. (2012). Self-efficacy: the power of believing you can. The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd edn). Shane, J.L., Snyder, C.R. (Eds). <https://doi:10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0031>
16. Shevchenko N., Kuzmych O., Hmyrina O. (2024). Personal Determination of Self-Confidence in Youth. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*. 11: 123–145. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-7>
17. Waddington J. (2023). Self-efficacy, *ELT Journal*. 77(2): 237–240, <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
18. Wilde N., Hsu A. (2019). The influence of general self-efficacy on the interpretation of vicarious experience information within online learning. *Int J Educ Technol High Educ*. 16(26). <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0158-x>
19. Zulkosky K. (2009). Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Nursing Forum*. 44: 93–102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x>