

DOI [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-27\(56\)-43-59](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-27(56)-43-59)

УДК [378.04:005.95] : 330.341

**Назарук Олександр Вікторович,**

аспірант кафедри психології та особистісного розвитку

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0009-0005-6156-6635>  
[alexander.cv2014@uem.edu.ua](mailto:alexander.cv2014@uem.edu.ua)

## **САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ**

**Анотація.** У статті висвітлено проблему самоефективності та її вплив на успішність фахівців в професійній діяльності. Здійснено теоретичний аналіз наукових публікацій щодо сутності, змісту і складових самоефективності. Розглянуто підходи до трактування сутності поняття «самоефективність». Це зумовлено вимогами сьогодення, що спричинило гостру потребу у фахівцях інфраструктурної галузі, які зобов'язані бути соціально зрілими, адаптуватись до нових вимог, котрі диктують часи воєнного стану та ін. Висвітлено особливості діяльності фахівців служби відновлення та розвитку інфраструктури, що спрямована на забезпечення розвитку та функціонування автомобільних доріг загального користування державного значення шляхом їх будівництва, реконструкції, ремонтів та утримання в інтересах держави і користувачів автомобільних доріг. Обґрунтовано, що досягнення самоефективності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури пов'язане не лише з отриманням професійних компетентностей, а й з розвитком особистісно-професійних якостей фахівців та їхнього професіоналізму. Це закономірно супроводжується розвитком самоефективності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури упродовж особистісного розвитку фахівця, що забезпечує зміну його становища у суспільстві, в організації, службі й пов'язано з рівнем авторитетності та успіхом. Розглянуто об'єктивну та суб'єктивну складові успішності, що забезпечують емоційне переживання працівниками власного успіху чи неуспіху (суб'єктивна сторона), а також оцінювання результатів їх діяльності як успішних (об'єктивна складова) у певній організації в процесі самоздійснення у власному життєвому просторі чи професійній діяльності. Виокремлено чинники, що сприяють чи перешкоджають успішності, внутрішні

(відповідальність, задоволеність, здатність до самореалізації, самоефективність та ін.) та зовнішні (матеріальні статки, соціальний статус та ін.). Встановлено, що особистісне зростання супроводжується розкриттям потенційних можливостей особистості працівників в інфраструктурній галузі і може реалізовуватися через самовиявлення, самоздійснення, самореалізацію тощо. При цьому повнота особистісного самоздійснення залежить від здатності працівників визначати цілі, напрями, оцінювати власну здатність реалізовувати і досягати визначених цілей, зберігаючи особистісну цінність при цьому. Цей процес розвитку та зростання у професійній діяльності стимулює фахівців на досягнення успішності, мотивує їх підвищувати результат та продуктивність праці – їхню самоефективність.

**Ключові слова:** самоефективність; успішність; війна; стрес; відновлення; функціонування; криза.

## **ВСТУП / INTRODUCTION**

**Постановка проблеми.** Реалізація державної політики у сфері дорожнього господарства та управління автомобільними дорогами, будівництва, ремонту, модернізації інфраструктури, виробничого комплексу, соціальної сфери, житлово-комунального господарства, інженерно-транспортної, енергетичної інфраструктури, захисних споруд цивільного захисту, авіаційного, залізничного, міського електричного, морського та внутрішнього водного, автомобільного та ін. транспорту вимагає наявності висококваліфікованих фахівців інфраструктурної галузі. Завдання, пов'язані з відновленням та розвитком інфраструктури, ставлять перед Державним агентством відновлення та розвитку інфраструктури України та його регіональними службами високі вимоги щодо кваліфікації та особистісних якостей працівників.

У цьому контексті виникає актуальна проблема дослідження психологічних особливостей самоефективності працівників інфраструктурної галузі. Тому вивчення їхньої здатності проявляти високу працездатність, приймати обдумані рішення та брати на себе відповідальність у складних умовах, адже на їх плечі лягає відновлення та розвиток інфраструктури в країні, особливо в умовах повномасштабного вторгнення є особливо затребуваним. Працівники Служб відновлення та розвитку інфраструктури працюють в складних умовах воєнного часу, докладаючи значних зусиль аби утримання дорожньої інфраструктури було в належному стані, а доставка продуктів, медикаментів та будівельних матеріалів, а головне – забезпечення зброєю на фронті здійснювалося своєчасно.

Таким чином, аналіз психологічних аспектів самоефективності цих фахівців стає важливим в умовах, коли їхня праця стає дефініційною складовою українського суспільства в його боротьбі за життя та перемогу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У психологічних дослідженнях поняття самоефективності вперше було концептуалізовано американським науковцем А. Бандурою (1977) [1] році і продовжено науковцями різних країн (К. Барбаранеллі, Б. Зіммерман, Дж. Капрара, Дж. Меддукс, Ф. Паджарес, К. Пастореллі, Д. Сервон та ін.), зокрема і вітчизняними науковцями (І. Галецька, С. Занюк, І. Михайлова, А. Хурчак, Д. Шапошник-Домінська та ін.).

У контексті досліджуваної проблеми особливий інтерес складають розвідки науковців, у яких висвітлено сутність, зміст і складові самоефективності (Bandura, 2004, 2008, 2012; Maddux, 2012); здатність досягати окресленої мети («...переконавання людини у своїй здатності діяти успішно всупереч обставинам») (Bandura, 1977) [1]; «уявлення про наші можливості, базовані на спостереженнях за нашими успіхами і невдачами, а також за успіхами і невдачами інших людей» (Доценко, 2020) [2, с. 38] або безпомічністю, що проявляється в нестачі наполегливості, пасивності, сумнівах і у прагненні уникнути невдачі.

Науковці пов'язують самоефективність з процесами самоорганізації і самотворення (С. Максименко, Т. Титаренко, В. Ямницький, Л. Сердюк та ін.), самоздійснення (Кокун, 2016)), мотивацією (Wang, Wei, Harada & Minamoto, 2010), вірою людини в саму себе (Clearly & Zimmerman, 2006), «орієнтацією на оволодіння майстерністю» (Доценко, 2020) тощо.

У працях висвітлено особливості самоефективності: як психологічної детермінанти розвитку організаційної культури керівників освітньої організації (Бондарчук, 2013) [3]; її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження (Креденцер, 2023) [4]; як поведінкового аспекту Я-концепції особистості (Гресько, 2021) [5]; психологічного феномена (Даценко, 2020); як індикатору становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала (Балахтар, 2018) [6]; психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців, зокрема соціальних служб у процесі професійної підготовки (Онопрієнко-Капустіна, 2021); здобувачів різних спеціальностей впродовж їхнього професійного становлення (Музика, 2018; Сняданко, 2014 та ін.); фахівців різних професій (Бахмутова, 2018; Пророк, 2008 та ін.).

Зважаючи на значний доробок науковців, варто відзначити їх різновекторність, відсутність єдиного концепту до тлумачення даного феномену, а також відсутність єдиного підходу до вивчення досліджуваної

проблеми. Водночас, у вказаних роботах проблема самоефективності як чинника успішності в професійній діяльності фахівців Служби відновлення та розвитку інфраструктури, попри її актуальність, спеціально не вивчалася.

## **МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS**

**Метою** статті є теоретично дослідити самоефективність як чинник успішності в професійній діяльності фахівців служби відновлення та розвитку інфраструктури.

**Завдання** дослідження:

- визначення змісту та сутності феномену самоефективності фахівців Служби відновлення та розвитку інфраструктури
- теоретичний аналіз чинника успішності з точки зору самоефективності працівників Служби відновлення та розвитку інфраструктури.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS**

Під поняттям «самоефективності» науковці вбачають здатність особистості впевнено виконувати ту чи іншу діяльність. Концепцію самоефективності вперше запропонував А. Bandura (1997), стверджуючи, що привабливість результату і віра в позитивний результат недостатні для появи мотивації у суб'єкта. При цьому, варто вірити у свою здатність впоратися з цим видом діяльності.

Самоефективність висвітлює компетентність, яку відчуває особистість, виконуючи ту чи іншу справу. Як зазначає А. Bandura, самоефективність є центральною і найважливішою детермінантою людської поведінки: люди з високою самоефективністю більш наполегливі, краще вчаться, а також володіють значною самоповагою, є менш тривожні і менш схильні до депресій.

На особливу увагу заслуговують джерела, механізми самоефективності, описані А. Bandura, а також їх вплив на мотиваційну, когнітивну й емоційну сфери особистості, що уможливлюють досягнення успішності у діяльності. У теорії А. Bandura виокремлено чотири джерела самоефективності, а саме: досвід особистісних успіхів, спостереження за досягненнями інших людей, вербальні переконання й сприйняття власного емоційного стану (Bandura, 1997). Так, найбільший вплив на самоефективність, на думку науковця, має власний досвід успіхів і невдач при намаганні досягти бажаних результатів. Цей успіх слугує

наїефективнішим засобом подолання недостатньої самоефективності. Крім того, самоефективність зростає, коли особа спостерігає, як інші успішно справляються з вирішенням різних завдань.

Водночас, якщо особа спостерігає, що інші компетентні фахівці невдовзі зіткнуться з невдачами, це може погіршити прогноз її власної здатності. Наразі науковцями не розроблено однозначного аргументованого трактування феномену самоефективності як чинника успішності фахівців загалом і інфраструктурної галузі зокрема, а також можливі варіанти її вдосконалення в умовах повномасштабного вторгнення.

За результатами теоретичного аналізу літератури виділяють кілька підходів до розуміння сутності поняття «самоефективність»:

*Необіхевіористичний підхід* (А. Бандура) базується на ідеї, що людина може освоїти необхідні їй поведінкові реакції та демонструвати їх у потрібний момент; він також враховує почуття компетентності та ефективності.

*Прихильники гуманістичного підходу* самоефективність співвідносять з самоактуалізацією (А. Маслоу) та розглядають як результат активної життєдіяльності людини (А. Брушлинський) та ін.

*Прибічники компетентнісного підходу* самоефективність визначають як властивість особистості, що уможливорює здатність людини керувати своїм розвитком та діяльністю для досягнення поставлених завдань (С. Радкевич [7], С. Козакова [8], О. Штепа [9]).

*Науковці в межах акмеологічного підходу* розглядають самоефективність як властивість особистості, що підтримує віру людини у свої можливості керувати власною поведінкою та розвитком для досягнення вершин творчості (акме) (В. Антонов [10], Є. Голобродько, В. Огневюк, С. Сисоєва [11]).

У рамках особистісно-діяльнісного підходу (С. Безбородих [12], Г. Балл, [13], В. Панок [14], В. Семиченко [15], Т. Титаренко [16] Т. Траверсе [17] та ін.) науковці розглядають самоефективність як самооцінку власних здібностей у виконанні завдань та взаємодії з іншими людьми.

Досягнення успішності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури є важливим аспектом становлення його особистості. Формування самоефективності зумовлено вимогами сьогодення, що спричинило гостру потребу у фахівцях інфраструктурної галузі, які зобов'язані бути соціально зрілими, адаптуватись до нових вимог, котрі диктують нам часи воєнного стану, адже саме на їх плечі кладеться зобов'язання з відбудови інфраструктурних об'єктів нашої держави після ракетних обстрілів.



## **МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS**

Для вирішення окреслених завдань у дослідженні були використані теоретичні методи, які уможливили впорядкування та систематизацію знань про самоефективність як чинник успіху працівників Служби відновлення та розвитку інфраструктури, проведення системного аналізу, узагальнення теоретико-методологічних поглядів щодо змісту феномену самоефективності, а також обґрунтування необхідності підвищення її рівня як чинника успішності в професійній діяльності фахівців інфраструктурної галузі.

## **РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESULTS OF THE RESEARCH**

Діяльність фахівців служби відновлення та розвитку інфраструктури спрямована на забезпечення розвитку та функціонування автомобільних доріг загального користування державного значення шляхом їх будівництва, реконструкції, ремонтів та утримання в інтересах держави і користувачів автомобільних доріг. Забезпечення здійснення заходів з будівництва, ремонту, модернізації інфраструктури, об'єктів житлової нерухомості, громадського призначення, виробничого комплексу, соціальної сфери, сфери житлово-комунального господарства, благоустрою населених пунктів, управління побутовими відходами, інженерно-транспортної, енергетичної інфраструктури, захисних споруд цивільного захисту, інших об'єктів, що мають вплив на життєдіяльність населення, військових об'єктів та майна, у сферах авіаційного, залізничного, внутрішнього водного транспорту, автомобільного транспорту загального користування, міського електричного транспорту, у сфері забезпечення енергетичної ефективності будівель, а також щодо об'єктів і споруд оборонного та спеціального призначення. Забезпечення здійснення будівництва, ремонту, облаштування та модернізації пунктів пропуску через державний кордон для автомобільного та залізничного сполучення, їх утримання та експлуатації.

Основним видом діяльності Служби є виконання функцій замовника робіт та послуг з будівництва, реконструкції, ремонтів та утримання автомобільних доріг та іншого державного майна, та одержувача бюджетних коштів. Основними ж напрямками діяльності Служби є забезпечення виконання дорожніх робіт в рамках реалізації Уповноваженим органом управління єдиної транспортної політики в межах фінансових ресурсів, що направляються Службі як одержувачу бюджетних коштів на дорожнє господарство згідно з законодавством.

Через повномасштабне вторгнення особливо гострою постала проблема самоефективності працівників. Адже військові дії, ракетні обстріли – це постійний стрес, в якому доводиться виконувати свої функціональні обов'язки, забезпечуючи життєдіяльність суспільства у задоволенні найнеобхідніших потреб. Крім того, фахівці інфраструктурної галузі, які всі громадяни України, зазнають суттєвого психічного внаслідок воєнних дій, бомбардувань, повітряних тривог та ін., що зумовлює перебування у постійному стресі і невпевненість у «завтрашньому дні».

Дану інформацію підтверджує аналіз наукових праць (Berger & Gelkopf [24]; Solomon, Benbenishty & Mikulincer [25]; Soltani, Karaminia & Hashemian [26]), в яких акцент зроблено на самоефективності загалом, а в умовах війни особливо. Важливо відзначити, що загальна самоефективність в умовах війни аналізується серед різних соціальних груп і в різних сферах діяльності. До прикладу, дослідження Solomon, Benbenishty, Mikulincer [25] охоплювало бойовий стрес, психічний статус та самоефективність ізраїльських солдатів. Результати свідчать про вплив конкретних подій під час війни, психічного статусу солдатів та їх адаптації до військової підготовки на самоефективність після війни.

У контексті професійної самоефективності Berger та Gelkopf (2011) виявили її зростання за результатами психологічних втручань. Науковці показали, що працівники, зокрема медсестри дитячих клінік, зазнали підвищеного рівня вторинної травматизації. Аналіз результатів контрольної та експериментальної груп засвідчив, що експериментальна група, завдяки психологічному втручанням, значно покращила показник професійної самоефективності і знизила рівень вторинної травматизації. Покращення вторинної травматизації також вказувало на покращення професійної самоефективності. Ці дослідження підтверджують можливість підвищення професійної самоефективності за допомогою психологічних втручань [4].

Після початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну, вітчизняні науковці дослідили особливості самоефективності українців в умовах війни. Так, О. Кокун [18] в рамках Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (червень-липень 2022 р.) дослідив рівень загальної самоефективності українців на вибірці 1257 осіб. Результати показали, що рівень самоефективності цієї групи виявився значно нижчим, порівняно з тим, який зафіксовано серед фахівців у довоєнний період [18].

Водночас, ця тенденція може трохи відрізнитись залежно від категорії досліджуваної вибірки. Так, Г. Гура [19], використовуючи «Шкалу професійної самоефективності», дослідив професійну самоефективність

керівників українського бізнесу в умовах війни. Результати дослідження показали, що 79,82 % опитаних оцінили свою компетенцію, як високу або дуже високу. Автор зауважує, що середні тенденції серед керівників українського бізнесу вищі, ніж у попередніх дослідженнях фахівців Бельгії, Швеції, Великої Британії, Іспанії та Німеччини.

Високий рівень загальної та професійної самоефективності керівників є виправданим і функціональним – їм варто бути впевненими у власній здатності розв'язувати завдання та проблеми, які виникають у діяльності організацій. Отримані емпіричні дані підтверджують роль самоефективності, як чинника успіху та стресостійкості. Віра у успішність власних зусиль направляє, підтримує і контролює поведінку.

Варто зауважити, що самоефективність не є стійким поняттям, яке фіксує систему цінностей особистості до себе назавжди. Вона змінюється в залежності від ситуації, враховуючи різні навички, необхідні для різних видів діяльності, присутність чи відсутність інших людей, а також наше ставлення до їхніх здібностей, особливо якщо ми вважаємо їх більш компетентними, ніж ми самі. Також вона залежить від нашої схильності до реакцій на невдачі чи досягнення успіхів, а також від нашого фізичного та емоційного стану, особливо коли відчуваємо втомленість, тривогу, апатію або пригніченість.

Самоефективність є результатом складного процесу самопереконання, що ґрунтується на когнітивному опрацюванні різних джерел інформації про власну ефективність. Серед основних джерел можна виділити безпосередній та опосередкований досвід, громадську думку, фізичний та емоційний стан.

Досягнення самоефективності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури пов'язане не лише з отриманням професійних компетентностей, а й із розвитком особистісно-професійних якостей. Становлення справжнього професіонала та його професіоналізму закономірно супроводжується розвитком самоефективності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури. Таким чином, розвиток самоефективності на пряму пов'язаний з професійною діяльністю і може досягати високих результатів.

Аналізуючи поняття успіху у сучасних дослідженнях, науковці вбачають його взаємозв'язок із такими категоріями, як визнання, соціальний статус, становище, досягнення, винагорода та самоефективність. Категорія визнання пов'язана з успіхом через високу оцінку суспільства відносно результатів діяльності особистості, що приносить відчуття задоволення та поваги до себе.



Соціальний статус працівника інфраструктурної галузі взаємопов'язаний з успіхом як структурною одиницею системи особистість – суспільство. Упродовж особистісного розвитку фахівця зміна його становища у суспільстві, в організації, службі пов'язана з рівнем авторитетності та успіхом.

У психології досліджують якісний процес, що виражає сутність психічного у взаємозв'язку категорій досягнення і успіху, тобто досягнення і успіху. Іншими словами, досягнення позитивного результату, докладання зусиль задля самоефективності. Однією з інтерпретацій поняття успіху є його розуміння як «набуття зрілості», «формування особистості». Це передбачає наявність внутрішніх, особистісних підстав успіху, де людина проявляє себе у прагненні до розкриття свого «Я» (А. Стрижак [20]).

Особливості української формули успіху визначаються зосередженням на загальних цілях та мріях, без належної уваги досягнень, а тактика досягнення успіху українців полягає в початковому завищенні вимог з поступовим зниженням позицій. За словами І. Беха, успіх – це почуття, позитивне переживання задоволення, а також важливою є наступність мотивації на досягнення після переживання успіху, що визначає гуманістичну орієнтацію особистості [21].

Також можна стверджувати, що успіх – це досягнення особистістю очікуваного результату, що супроводжується емоціями радості, задоволенням, підвищенням ступеня мотивації, самоповаги, самооцінки та самоефективності.

У професійній діяльності працівників інфраструктурної галузі важливий індивідуальний зміст успішності можна розглядати, базуючись на біографічному досвіді, а колективна успішність буде залежати від колективних уявлень про успіх, успішну діяльність та працівників, які властиві їм як учасникам цього трудового колективу.

Варто зауважити, що «об'єктивність полягає у прояві цього феномена у конкретно соціальній сфері буття, взаємозв'язку з умовами й обставинами життя людини. Суб'єктивність має на увазі зв'язок із внутрішнім світом особи, що визначає специфічно індивідуальне сприйняття життя, його осмислення та вироблення емоційно забарвленого ставлення до нього» [22].

Цікавою у контексті нашого дослідження є класифікація критеріїв успішності, яких варто досягнути, щоб стати успішним. Це:

- здатність змінювати поведінку – навчатись або працювати;

- вміти підтримувати стан здоров'я на відповідному для життя рівні;
- здатність досягати необхідного для особистості фінансового рівня;
- набути позитивного базового емоційного стану;
- здатність налагоджувати контакти та їх підтримувати [15].

Науковці, досліджуючи чинники, що сприяють успішності, виокремлюють внутрішні (відповідальність, задоволеність, здатність до самореалізації, самоефективність та ін.), зовнішні (матеріальні статки, соціальний статус та ін.).

Таким чином, можна впевнено стверджувати, що успішність містить об'єктивну та суб'єктивну складову, забезпечуючи емоційне переживання працівниками власного успіху чи неуспіху (суб'єктивна сторона), а також оцінювання результатів їх діяльності як успішних (об'єктивна складова) у певній організації в процесі самоздійснення у власному життєвому просторі чи професійній діяльності.

Отже, особистісне зростання супроводжується розкриттям потенційних можливостей особистості працівників у певній сфері життєдіяльності загалом і в інфраструктурній галузі зокрема. Цей процес може реалізовуватися через самовиявлення, самоздійснення, самореалізацію тощо. А повнота особистісного самоздійснення залежить від здатності працівників визначати цілі, визначати напрями, оцінювати власну здатність реалізувати і досягти визначених цілей, зберігаючи особистісну цінність при цьому. Цей процес розвитку та зростання у професійній діяльності, що стимулює фахівців на досягнення успішності, мотивує їх на досягнення результату та підвищує продуктивність праці буде визначати рівень самоефективності працівників.

## **ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Аналіз досліджуваної проблеми дослідження показав відсутність єдиного підходу тлумачення феномену самоефективності.

Розглянуто сутність і напрями діяльності Служби, що передбачають виконання функцій замовника робіт та послуг з будівництва, реконструкції, ремонтів та утримання автомобільних доріг та іншого державного майна, та одержувача бюджетних коштів. Через повномасштабне вторгнення особливо гострою постала проблема самоефективності працівників в кризових умовах сьогодення, що потребує здатності розв'язувати завдання та проблеми, які виникають у діяльності

працівників, значних зусиль, віри у власну ефективність тощо. Встановлено, що досягнення самоефективності працівника Служби відновлення та розвитку інфраструктури пов'язане не лише з отриманням професійних компетентностей, а й із розвитком особистісно-професійних якостей і залежить від здатності працівників визначати цілі, визначати напрями, оцінювати власну здатність реалізувати і досягти визначених цілей на досягнення успішності і підвищення продуктивності праці.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаємо у дослідженні основних компонентів самоефективності (мотивів, потреб, цілей, дій, операцій способів регулювання, контролю та аналізу досягнутих результатів), а також пошуку механізмів підвищення рівня самоефективності, що стимулюватиме перетворення професійної діяльності на якісно новий рівень і сприятиме подальшому зростанню працівника, як фахівця.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] A. Bandura, «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change», *Psychological Review*, vol. 84, p. 191–215, 1977.
- [2] І. М. Доценко, «Уявлення про наші можливості: психометрична характеристика тесту», *Психологічний журнал*, т. 41, № 4, с. 38, 2020.
- [3] О. І. Бондарчук, «Самоефективність керівника освітньої організації як психологічна детермінанта розвитку організаційної культури», *Актуальні проблеми психології*, т. 1, вип. 37, с. 6–10, 2013. [Електронний ресурс].  
Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/1858/1/%D0%91%D0%BE%D0%BD37.pdf> Дата звернення: Січ. 06, 2024.
- [4] О. Креденцер, «Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблем», *Організаційна психологія. Економічна психологія*, № 2/3(29), 2023.
- [5] І. Гресько, «Ясність я-концепції як чинник гармонійної особистості», *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, вип. 10, с. 39–45, 2021.
- [6] В. Балахтар, «Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала», *Молодий вчений*, № 9(1), с. 65–170, 2018.

- [7] В. Радкевич, «Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти», *Професійно-технічна освіта*, № 3(56), с. 8–10, 2012.
- [8] С. Козакова, «Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності», *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*, вип. 6(35), с. 65–77, 2018. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://is.gd/eDyjrj> Дата звернення: Січ. 06, 2024.
- [9] О. Штепа. «Особливості загальної компетентності та її діагностика», *Практична психологія та соціальна робота*, № 10, с. 39–49, 2011.
- [10] В. Антонов, Є. Голобородько, Ю. Антонова-Рафі, *Акмепедагогіка, акме-менеджмент освіти та акме-інновації у вихованні*. Харків, Україна : Вид-во Іванченка І. С. 2018.
- [11] В. М. Антонов, «Інноваційні технології в акмеології», у *Сучасні акмеологічні дослідження: теоретико-методологічні та прикладні аспекти*; В. О. Огнев'юк, С. О. Сисоєва, Я. С. Фруктова, Ред. Київ, Україна : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2016, с. 247–258.
- [12] С. Безбородих, «Особистісно-діяльнісний підхід у розвитку конкурентоспроможного педагога», *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, вип. 28, с. 19–21, 2013.
- [13] Г. Балл, Ред. та ін. *Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці*. Київ; Кіровоград, Україна : Імекс, 2012.
- [14] В. Г. Панок, «Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі», *Практична психологія та соціальна робота*, № 4, с. 14–16, 2003.
- [15] В. А. Семиченко, «Я» в структурі професійно надійної особистості», *Наука і освіта*, № 3, с. 30–33, 2009.
- [16] Т. Титаренко, «Впливи сучасності на самоконститування особистості», *Соціальна психологія*, № 3, с. 3–12, 2009.
- [17] Т. М. Траверсе, *Психологія викладацької роботи*. Київ, Україна : Науковий світ, 2009.
- [18] О. М. Кокун, «Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни», *Актуальні проблеми психології*, т. 5, № 22, с. 78–86, 2022.
- [19] Г. Н. Гура, «Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни», на *Міжнар. психол. форумі Особистість, суспільство, війна*. Харків, 2023, 265 с.
- [20] А. Стрижак, «Взаємозв'язок категорій розвитку особистості: успіх, успішність, соціальний успіх, соціальна успішність», *Актуальні*


проблеми психології, т. 9, вип. 13, с. 326–338, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/34.pdf>  
Дата звернення: Січ. 06, 2024.

- [21] І. Д. Бех, *Вибрані наукові праці. Виховання особистості*. Т. 1. Чернівці, Україна : Букрек, 2015.
- [22] Н. М. Кушнарєнко, В. К. Удалова, *Наукова обробка документів*. Харків, Україна, 2006.
- [23] Ю. М. Ільїна, «Психологічна модель успішності в кризові періоди суспільства», *Актуальні проблеми психології*, т. 8, вип. 7, 2010. [Електронний ресурс]. Доступно: [https://lib.iitta.gov.ua/1783/1/Lototska\\_psymodel\\_crisise\\_2010.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/1783/1/Lototska_psymodel_crisise_2010.pdf) Дата звернення: Січ. 06, 2024.
- [24] R. Berger, M. Gelkopf, «An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: a random control group trial», *International Journal of Nursing Studies*, № 5, p. 601–610, 2011. [Online]. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20934702/> Application date: January 05, 2024.
- [25] Z. Solomon, R. Benbenishty, M. Mikulincer, «The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: a longitudinal study of combat stress reaction», *Journal Traumatic Stress*, № 4, p. 345–361, 1991. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
- [26] M. A. Soltani, R. Karaminia, S. A. Hashemian, «Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction», *Journal of education and health promotion*, № 3, p. 35–40, 2014. [Online]. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4114000/pdf/JEHP-3-57.pdf> Application date: January 05, 2024.

## EDUCATORS' PERSONAL POTENTIAL AS THEIR PROFESSIONALISM FACTOR

**Oleksandr Nazaruk,**

aspirant Department of Psychology and Personal Development  
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology  
SIHE «University of Educational Management».  
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0009-0005-6156-6635>  
[alexander.cv2014@uem.edu.ua](mailto:alexander.cv2014@uem.edu.ua)

**Abstract.** The article highlights the problem of self-efficacy and its impact on the success of specialists in professional activities The theoretical



analysis of scientific publications on the essence, content and components of self-efficacy is carried out. Approaches to the interpretation of the essence of the concept of "self-efficacy" are considered. The purpose of the article is to theoretically study self-efficacy as a factor of success in the professional activity of specialists in the service of infrastructure restoration and development. This is due to the requirements of today, which has led to an urgent need for infrastructure specialists who are obliged to be socially mature, to adapt to the new requirements dictated by martial law, etc. It is substantiated that the achievement of self-efficacy of an employee of the Infrastructure Restoration and Development Service is associated not only with the acquisition of professional competencies, but also with the development of personal and professional qualities of a professional and his/her professionalism. This is naturally accompanied by the development of self-efficacy of an employee of the Infrastructure Restoration and Development Service during the personal development of a specialist, which ensures a change in his or her position in society, in the organization, in the service and is associated with the level of authority and success. The objective and subjective components of success are considered, which provide employees with an emotional experience of their own success or failure (subjective side), as well as an assessment of the results of their activities as successful (objective component) in a particular organization in the process of self-actualization in their own life space or professional activity. The factors that contribute to or impede success are identified: both internal (responsibility, satisfaction, ability to self-realization, self-efficacy, etc.) and external (material wealth, social status, etc.). It has been established that personal growth is accompanied by the disclosure of the potential capabilities of the personality of employees in the infrastructure sector and can be realized through self-identification, self-fulfillment, self-realization, etc. At the same time, the completeness of personal fulfillment depends on the ability of employees to set goals, determine directions, and assess their own ability to realize and achieve the goals while maintaining personal value. This process of development and growth in professional activity stimulates specialists to achieve success, motivates them to achieve results and increases labor productivity – their self-efficacy.

**Keywords:** self-efficacy; success; war; stress; recovery; functioning; crisis.

## REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] A. Bandura, «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change», Psychological Review, vol. 84, p. 191–215, 1977. (in English)
- [2] I. M. Dotsenko, «Uiavlennia pro nashi mozhlyvosti: psykholohichna kharakterystyka testu», Psykholohichni zhurnal, t. 41, № 4, s. 38, 2020. (in Ukraine)
- [3] O. I. Bondarchuk, «Samoefektyvnist kerivnyka osvitnoi orhanizatsii yak psykholohichna determinanta rozvytku orhanizatsiinoi kultury», Aktualni problemy psykholohii, t. 1, vyp. 37, s. 6–10, 2013. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/1858/1/%D0%91%D0%BE%D0%BD37.pdf> Data zvernennia: Sich. 06, 2024. (in Ukraine)
- [4] O. Kredentser, «Profesiina samefektyvnist ta yii rol u zabezpechenni psykholohichnoho zdorovia personalu osvity orhanizatsii v umovakh viiny ta povoiennoho vidrodzhennia: teoretychni analiz problem», Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia, № 2/3(29), 2023. (in Ukraine)
- [5] I. Hresko, «Iasnist ya-kontseptsii yak chynnyk harmoniinoi osobystosti», Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia psykholohichni nauky, vyp. 10, s. 39–45, 2021. (in Ukraine)
- [6] V. Balakhtar, «Samefektyvnist yak indykator stanovlennia osobystosti fakhivtsia z sotsialnoi roboty yak profesionala», Molodyi vchenyi, № 9(1), s. 65–170, 2018. (in Ukraine)
- [7] V. Radkevych, «Kompetentnisnyi pidkhid do rozroblennia derzhavnykh standartiv profesiino-tekhnichnoi osvity», Profesiino-tekhnichna osvita, № 3(56), s. 8–10, 2012. (in Ukraine)
- [8] S. Kozakova, «Osoblyvosti samefektyvnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity yak psykholohichnoho chynnyka uspihnosti yikhnoi profesiinoi diialnosti», Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», vyp. 6(35), s. 65–77, 2018. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://is.gd/eDyjrU> Data zvernennia: Sich. 06, 2024. (in Ukraine)
- [9] O. Shtepa. «Osoblyvosti zahalnoi kompetentnosti ta yii diahnostyka», Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota, № 10, s. 39–49, 2011. (in Ukraine)
- [10] V. Antonov, Ye. Holoborodko, Yu. Antonova-Rafi, Akmepedahohika, akme-menedzhment osvity ta akme-innovatsii u vykhovanni. Kharkiv, Ukraina : Vyd-vo Ivanchenka I. S. 2018. (in Ukraine)
- [11] V. M. Antonov, «Innovatsiini tekhnologii v akmeolohii», u Suchasni akmeolohichni doslidzhennia: teoretyko-metodolohichni ta prykladni

- aspekty; V. O. Ohneviuk, S. O. Sysoieva, Ya. S. Fruktova, Red. Kyiv, Ukraina : Kyiv. un-t imeni B. Hrinchenka, 2016, s. 247–258. (in Ukraine)
- [12] S. Bezborodykh, «Osobystisno-diiialnisnyi pidkhid u rozvytku konkurentospromozhnoho pedahoha», Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho nats. un-tu. Serii: Pedahohika. Sotsialna robota, vyp. 28, s. 19–21, 2013. (in Ukraine)
- [13] H. Ball, Red. ta in. Intehratyvno-osobystisnyi pidkhid u psykholohichnii nautsi ta praktytsi. Kyiv; Kirovohrad, Ukraina : Imeks, 2012. (in Ukraine)
- [14] V. H. Panok, «Osnovni napriamy profesiinoho stanovlennia osobystosti praktychnoho psykholoha u vyshchii shkoli», Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota, № 4, s. 14–16, 2003. (in Ukraine)
- [15] V. A. Semychenko, «Ia» v strukturii profesiino nadiinoi osobystosti», Nauka i osvita, № 3, s. 30–33, 2009. (in Ukraine)
- [16] T. Tytarenko, «Vplyvy suchasnosti na samokonstyuiuvannia osobystosti», Sotsialna psykholohiia, № 3, s. 3–12, 2009. (in Ukraine)
- [17] T. M. Traverse, Psykholohiia vykladatskoi roboty. Kyiv, Ukraina : Naukovyi svit, 2009. (in Ukraine)
- [18] O. M. Kokun, «Psykhodiahnostychni pokaznyky rivnia psykhiichnoho zdorovia dorosloho naselennia Ukrainy pislia pershykh misiatsiv viiny», Aktualni problemy psykholohii, t. 5, № 22, s. 78–86, 2022. (in Ukraine)
- [19] H. N. Hura, «Vplyv osobystisnykh ochikuvan na adaptatsiiu pidpriiemtsiv ta kerivnykiv biznesu v umovakh viiny», na Mizhnar. psykhol. forumi Osobystist, suspilstvo, viina. Kharkiv, 2023, 265 s. (in Ukraine)
- [20] A. Stryzhak, «Vzaiemozviazok katehorii rozvytku osobystosti: uspikh, uspishnist, sotsialnyi uspikh, sotsialna uspishnist», Aktualni problemy psykholohii, t. 9, vyp. 13, s. 326–338, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/34.pdf> Data zvernennia: Sich. 06, 202. (in Ukraine)
- [21] I. D. Bekh, Vybrani naukovyi pratsi. Vychovannia osobystosti. T. 1. Chernivtsi, Ukraina : Bukrek, 2015. (in Ukraine)
- [22] N. M. Kushnarenko, V. K. Udalova, Naukova obrobka dokumentiv. Kharkiv, Ukraina, 2006. (in Ukraine)
- [23] Yu. M. Ilina, «Psykhologichna model uspishnosti v kryzovi periody suspilstva», Aktualni problemy psykholohii, t. 8, vyp. 7, 2010. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: [https://lib.iitta.gov.ua/1783/1/Lototska\\_psymodel\\_crisise\\_2010.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/1783/1/Lototska_psymodel_crisise_2010.pdf) Data zvernennia: Sich. 06, 202. (in Ukraine)
- [24] R. Berger, M. Gelkopf, «An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: a random control group trial»,

International Journal of Nursing Studies, № 5, p. 601–610, 2011. [Online]. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20934702/> Application date: January 05, 2024. (in English)

- [25] Z. Solomon, R. Benbenishty, M. Mikulincer, «The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: a longitudinal study of combat stress reaction», Journal Traumatic Stress, № 4, p. 345–361, 1991. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304> (in English)
- [26] M. A. Soltani, R. Karaminia, S. A. Hashemian, «Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction», Journal of education and health promotion, № 3, p. 35–40, 2014. [Online]. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4114000/pdf/JEHP-3-57.pdf> Application date: January 05, 2024. (in English)

*Стаття надійшла до редакції  
10 січня 2024 року*