

**Жанна Богдан**

кандидатка психологічних наук, доцентка, Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця, завідувачка кафедри психології і соціології;

Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1560-9516>;

E-mail: [Zhanna.Bogdan@hneu.net](mailto:Zhanna.Bogdan@hneu.net)

**Ганна Білоконенко**

кандидатка економічних наук, Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця, доцентка кафедри психології і соціології; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7858-1461>;

E-mail: [hanna.bilokonenko@hneu.net](mailto:hanna.bilokonenko@hneu.net)

**Наталія Бєляєва**

кандидатка економічних наук, Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця, доцентка кафедри психології і соціології; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7674-3636>;

E-mail: [Nataliya.Byelyayeva@hneu.net](mailto:Nataliya.Byelyayeva@hneu.net)

**Станіслав Голубєв**

кандидат економічних наук, Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця, доцент кафедри психології і соціології; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4642-8876>;

E-mail: [stanislav.golubiev@hneu.net](mailto:stanislav.golubiev@hneu.net)

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

*Анотація:* динаміка сучасного світу потребує від кожного активної участі у власному житті та досягнення найбільш прийнятних для себе результатів у різних сферах діяльності (завдяки реалізації власних здібностей і моделей поведінки відповідно до зовнішніх вимог), що вимагає здатність повністю оцінити здібності, таланти та ресурси людини. Статтю присвячено дослідженню особливостей прояву самоєфективності у жінок та чоловіків.

За результатами поглибленого теоретичного аналізу визначено: гендерні особливості самоєфективності різних вікових груп; гендерні відмінності у мотивації та цінностях; гендерні відмінності в індивідуальних вимірах мотивації досягнень; гендерні відмінності в управлінні негативними емоціями; гендерні відмінності у надмірній самовпевненості; гендерні відмінності у пристрасті до досягнень, твердості духу та мисленні залежно від статі, а також впливу самоєфективності, рішучості, мотивації досягнення та гендерних відмінностей на ефективність роботи, визначений суттєвий потенціал результативності тренінгових програм із розвитку самоєфективності, які засвідчили гендерні відмінності як у тренуванні, так і у взаємозв'язку між віком, самоєфективністю та успіхом у навчанні.

© Жанна Богдан, Ганна Білоконенко, Наталія Бєляєва, Станіслав Голубєв, 2025

Проведене власне емпіричне дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей мотиваційної сфери особистості та її самоефективності (серед чоловіків і жінок віком від 20 до 31 року, які мають різні професії, соціальний статус та ін.), що включало тестування за методиками: “Шкала загальної прокрастинації” К. Лей (General Procrastination Scale (GPS) в адаптації Т. Юдєєвої; тест-опитувальник “МУН” (мотивація успіху-невдачі) А. Реана; шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, GSE), засвідчило, що у дослідженій віковій категорії чоловіки та жінки знаходяться приблизно в однакових умовах та мають схожі вектори розвитку у цей період часу. З метою досягнення і подальшого дотримання високого рівня самоефективності та контролю мотивації до успіху учасникам були запропоновані додатково психологічні рекомендації підвищення самомотивації особистості.

*Ключові слова:* самоефективність, гендерні відмінності, емпіричне дослідження, тренінгові програми з розвитку самоефективності, психологічні практики з розвитку самоефективності.

**Zhanna Bogdan**

PhD in psychology, associate professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, head of department of psychology and sociology; Kharkiv, Ukraine;  
*E-mail: Zhanna.Bogdan@hneu.net*

**Hanna Bilokonenko**

PhD in economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, associate professor of the department of psychology and sociology; Kharkiv, Ukraine;  
*E-mail: hanna.bilokonenko@hneu.net*

**Nataliya Byelyayeva**

PhD in economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, associate professor of the department of psychology and sociology; Kharkiv, Ukraine;  
*E-mail: Nataliya.Byelyayeva@hneu.net*

**Stanislav Golubiev**

PhD in economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, associate professor of the department of psychology and sociology; Kharkiv, Ukraine;  
*E-mail: stanislav.golubiev@hneu.net*

**GENDER PECULIARITIES IN SELF-EFFICACY OF PERSONALITY**

*Abstract:* in today's fast-paced world, everyone has to actively participate in their own lives and achieve the most acceptable results in various fields of activity (through the implementation of their own abilities and behavioural patterns in accordance with external requirements), which, in turn, requires the ability to fully assess a person's abilities, talents and resources. The article is devoted to the study of the peculiarities of self-efficacy in women and men.

The study of gender peculiarities of self-efficacy was conducted using the following methods: theoretical (analysis of psychological literature, modern scientific research and empirical data, definition of the essence of the concept of ‘self-efficacy’ and its components);

empirical (conducting an empirical study of gender-specific psychological features of self-efficacy of a person, including testing according to the following methods: “K. Lay's General Procrastination Scale (GPS) adapted by T. Yudeeva. The MUN test questionnaire (success-failure motivation) by A. Rean. The General Self-Efficacy Scale (GSE); mathematical and statistical (determining the reliability of the study results was carried out using the Mann-Whitney test, correlation analysis).

Based on the results of the theoretical analysis, the article identifies gender peculiarities of self-efficacy of different age groups, gender differences in motivation and values, gender differences in individual dimensions of achievement motivation), gender differences in managing negative emotions, gender differences in overconfidence, gender differences in passion for achievement, fortitude and thinking depending on gender, as well as the impact of self-efficacy, determination, achievement motivation and gender differences on work performance. The potential effectiveness of self-efficacy training programmes was investigated, which showed gender differences in both training and the relationship between age, self-efficacy and academic success.

The results of our own empirical research (men and women aged 20 to 31, with different professions, social status, etc.) show that no differences between men and women were found according to the Mann-Whitney criterion by any of the methods. This may suggest that men and women in this age group are experiencing similar conditions and undergoing similar development in this period.

Additionally, psychological recommendations were developed to boost the individual's self-motivation, maintain their self-efficacy and help them control their motivation to succeed.

**Key words:** self-efficacy; gender differences; empirical study; training program practices for self-efficacy; psychological practices how to develop self-efficacy.

**Zhanna Bogdan, Hanna Bilokonenko, Nataliya Byelyayeva, Stanislav Golubiev**

An extended abstract of the paper on the subject of:  
**“Gender peculiarities in self-efficacy of personality”**

**Problem setting.** The current era of global social change and intense market competition has prompted scientists to focus on the issue of effective human behaviour and how people function efficiently within society. Today, scientists agree that success in a particular field is associated with motivational and cognitive personal factors such as an assessment of one's abilities and preferred strategies for overcoming difficulties. Self-efficacy is an important indicator of success and is closely related to professional fulfilment (Krevska, 2018 [4]). This is particularly the case for professionals involved in human-to-human relationships, where the issue of self-efficacy needs to be studied in more detail as a personality trait of a successful professional. Research focuses on measuring the self-efficacy of different

populations in relation to their achievements, revealing a direct link between self-efficacy and success in various activities. However, when gender is taken into account, the picture becomes more complex, as the sources of self-efficacy may differ between men and women. In fact, self-efficacy can change from one experience to another.

**Recent research and publications analysis.** A variety of scientific publications focused on researching the development of personal self-efficacy, and identifying gender-related psychological features of the phenomenon, traditionally includes research on: academic self-efficacy (in particular, self-efficacy in e-learning (Robinson, Perez, White-Levatich, Linnenbrink-Garcia [31]), scientific self-efficacy (Robinson, Perez, White-Levatich, Linnenbrink-Garcia [31]),

professional and/or career self-efficacy (due to the expansion of STEM-related fields (Stewart, Henderson, Michaluk, Deshler, Fuller, Rambo-Hernandez [37]; Liberatore, Wagner [28]; Hunt, Yoder, Comment, Price, Akram, Battestilli, Barnes, Fisk [24]), due to changing conditions and, accordingly, the request for the usage of new tools for developing professional self-efficacy (Kredentser, Abdulayeva [5]); normative emotional self-efficacy in terms of the ability to regulate negative emotions has also been studied by Lande, Ask, Sætren, Lugo, Sütterlin [26] (in particular due to Covid-19 (by Cuadrado, Rich-Ruiz, Gutiérrez-Domingo, Luque, Castillo-Mayén, Villaécija, Farhane-Medina [13]; van Esch, Luse, Bonner [16]); significance of the referent influence such as gender differences (Bogdan, Movchan [2]) on the relationship between self-efficacy and dimensions of personality traits (Fatma [17]); relatively new trend is the study of creative self-efficacy (Wu-jing, Wan-chi [44]).

**Highlighting previously unsolved parts of the general problem,** to which this article is devote. However, gender-related psychological characteristics of individual self-efficacy remain insufficiently studied.

**Paper objective.** The purpose of the article is to provide theoretical basis and experimental investigation of the self-efficacy development, as well as identifying gender-specific psychological features of this phenomenon.

**Paper main body.** This study provides extensive theoretical expertise of gender peculiarities of self-efficacy and own

empirical research of gender-specific psychological features of self-efficacy of a person (surveying men and women aged 20 to 31). We administered K. Lay's General Procrastination Scale (GPS) adapted by T. Yudeeva, The MUN test questionnaire (success-failure motivation) by A. Rean, The General Self-Efficacy Scale (GSE). Additionally, psychological recommendations were developed to boost the individual's self-motivation, maintain their self-efficacy and help them control their motivation to succeed.

**Conclusions of the research.** The work conducted a theoretical and methodological analysis of the psychological features of the development of self-efficacy in men and women, in particular, a study of the gender features of self-efficacy in different age groups, gender differences in motivation and values, in individual dimensions of achievement motivation, in managing negative emotions, in excessive self-confidence, in passion for achievements, fortitude and thinking depending on gender, as well as the influence of self-efficacy, determination, achievement motivation and gender differences on work efficiency. The application of training programmes to develop self-efficacy was also examined, revealing gender differences in both training and the relationship between age, self-efficacy, and academic success. Prospects for further research lie in rationale practical recommendations for enhancing self-efficacy and motivation among individuals of different ages and ethnicities (while considering gender-related variations in motivation and values).

**Постановка проблеми у загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Теперішній час глобальних соціальних змін, жорсткої ринкової конкуренції звертає увагу вчених на проблему ефективної поведінки людини, її ефективного функціонування в суспільстві. Вчені сьогодні сходяться на думці, що успішність у тій чи іншій сфері діяльності пов'язана з такими мотиваційними і когнітивними особистісними факторами, як оцінка

власних здібностей, можливостей, переважні стратегії подолання труднощів та ін.

Самоефективність є важливим показником успішності особистості, що тісно взаємопов'язано із реалізацією у професійній сфері [4]. Особливо це стосується фахівців, що належать до системи професійних відносин "людина-людина", де проблематика самоефективності вимагає ретельнішого її вивчення як характеристики особистості успішного професіонала.

Фокус досліджень спрямовано на вимірювання самоефективності різних популяцій, пов'язаних з їхніми досягненнями, які виявили прямий зв'язок між самоефективністю і рівнем успішності в різних видах діяльності. Коли враховується стать, картина стає ще більшою складною (оскільки джерела самоефективності можуть бути різними для чоловіків і жінок). Та насправді самоефективність може змінитися від одного досвіду до іншого.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Різноманіття наукових публікацій, орієнтованих на дослідженні розвитку самоефективності особистості, та виявленні гендерно зумовлених психологічних особливостей вказаного феномену, традиційно містить дослідження:

- академічної самоефективності (зокрема, самоефективності в електронному навчанні [31], наукової самоефективності [31]);

- професійної та/або кар'єрної самоефективності (через розширення галузей, пов'язаних зі STEM [37; 28; 24]), через зміни умов і відповідно запит на застосування нових інструментів розвитку професійної самоефективності [5];

- нормативно емоційної самоефективності в частині здатності регулювати негативні емоції [26]) (зокрема зумовлені Covid-19 [13; 16]);

- значущості референтного впливу гендерних відмінностей [2] на взаємозв'язок між самоефективністю та вимірами особистісних рис [17];

- відносно новим є тренд щодо вивчення творчої/креативної самоефективності [44]. Попри підвищену увагу останнім часом до питань самоефективності, багато аспектів досі залишаються поза увагою науковців, або потребують уточнення та систематизації.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим

присвячується дана стаття. Дослідження теми розвитку самоефективності особистості є важливим, адже, незважаючи на різноманіття вітчизняних і закордонних наукових робіт, кожен дослідник приносить у цю сферу новий погляд, унікальні висновки та інноваційні методи, що можуть суттєво покращити управлінські і академічні практики (особливо в контексті глибшого розуміння взаємозв'язку між гендерно зумовленими психологічними особливостями мотиваційної сфери особистості та її самоефективності), що існують. Розширення наукового підходу до цього питання дозволяє не лише уточнити вже існуючі теорії, а й розробити нові, ефективні стратегії для підтримки розвитку особистості. Вивчення гендерних відмінностей у формуванні самоефективності має ключове значення, оскільки допомагає ідентифікувати специфічні бар'єри та ресурси, які впливають на мотиваційну сферу чоловіків і жінок.

**Формулювання цілей статті** (постановка завдання). Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальному дослідженні розвитку самоефективності особистості та виявленні гендерно зумовлених психологічних особливостей вказаного феномену.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Початковий інтерес до самоефективності з'явився з розвитком соціальних когнітивних теорій, в яких люди розглядаються як активні агенти, що контролюють власний вибір і поведінку [45].

Самоефективність — це індивідуальна психологічна конструкція, яка вимірює самосприйняття людиною своєї здатності успішно досягати певної мети, зазнаючи великого впливу соціального середовища.

Вважаємо за доцільне зупинитися на етимології поняття “самоефективність”, яке складається з двох слів: “само-” та “-ефективність”, тобто самоефективна людина — та, яка здатна за допомогою

власних ресурсів здійснити певні дії з максимальною ефективністю. У вітчизняній психології самоефективність виступає синонімом ефективності особистості та розуміється у двох значеннях: 1) ефективність особистості як почуття самоповаги і власної гідності, так і реальну компетентність (здатність, уміння вирішувати життєві проблеми); 2) ефективність особистості як інтегральна здатність бути компетентним, відповідати вимогам середовища.

Самоефективність особистості у зарубіжній літературі характеризується переважно як самоефективність, що сприймається. Це оцінка людиною своєї здатності зробити будь-які дії у визначених умовах. Особливої уваги заслуговують два елементи цього визначення. По-перше, самоефективність, що сприймається, визначається контекстуально, тобто відповідно до конкретної задачі, що стоїть перед людиною.

Бандура А. зазначає, що самоефективність може бути хорошою ознакою, індикатором в прогнозуванні успіху чи невдачі, а також точним індикатором для визначення мотивації індивіда перед рішенням завдання. Так, Він, підкреслюючи важливість результату дій самоефективних людей, зазначав, індивід із високим рівнем домагань, який не досяг бажаного результату, є менш самоефективним, ніж той, у кого амбіцій менше [10].

Самоефективність, як психологічна властивість, дозволяє людині досягати мети незалежно від емоційного стану за умови характерного функціонування пам'яті, мислення та емоційної саморегуляції.

Вважаємо, самоефективність особистості потрібно розглядати одночасно залежною від трьох компонентів: когнітивного, емоційного та поведінкового, тому що самоефективність впливає на функціонування індивіда в цілому.

В соціально-когнітивній теорії розроблена єдина концепція управління поведінкою особистості за допомогою

формування вмінь і навичок самоефективності та самоконтролю. Підвищення рівня самоефективності сприяє позбавленню від специфічних й ірраціональних страхів і фобій (наприклад, страх змій та ін'єкцій), позбавлення від залежностей (куріння, алкоголь, наркотики), сприяє стабілізації і зміцненню психофізичного потенціалу особистості, зміни стилю життя, формуванню позитивної життєвої установки в цілому.

Сьогодні існує чимало визначень самоефективності, та всі вони за основу беруть визначення засновника теорії соціального навчання А. Бандури: "самоефективність — це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності та функціонування особистості в цілому". У самоефективності можна розглядати два виміри: мотиваційний та регуляційний. Перший є проактивним, конативним (орієнтація на ціль), другий — метакогнітивним (самоконтроль) [10].

Основна функція мислення полягає в наданні людям можливостей прогнозувати перебіг подій і використовувати засоби контролю над тими подіями, які можуть впливати на їхню повсякденну діяльність.

По-друге, якщо виконання дії вже розпочато, сприйняття самоефективності впливає на старанність і наполегливість, незалежно від складності завдання. Концепція самоефективності тісно пов'язана з концепціями вивченої безпорадності М. Селігмана і локусу контролю Дж. Роттера, тому що самоефективні особистості здатні протистояти перешкодам задля досягнення мети та схильні пояснювати власні дії внутрішніми причинами, а не зовнішніми обставинами. У своїх дослідженнях А. Бандура і його співробітники показали, що судження про самоефективність створюють мотивуючий вплив на особистість, і дійшли висновку, що переконання в самоефективності впливають на те, як людина може

справлятися зі складнощами в процесі реалізації своїх цілей. Так, переконання у власній неефективності може звести нанівець бажання досягати навіть найбільш пріоритетні цілі. Водночас, ефект впливу переконання у власній самоефективності може справити настільки великий вплив на мотивацію дій і рівень їхньої успішності, що в певній мірі нівелює відмінності між людьми у здібностях, і навіть зменшує розбіжності у показниках фізичної сили між особами різної статі. Навчаючись як мінімізувати стрес і піднімати настрій, коли стикаються з важкими або складними завданнями, люди можуть покращити власну самоефективність.

По-третє, оцінка власної ефективності також впливає на емоційні реакції. Невпевненість у власній здатності вирішити найважливіші життєві завдання може супроводжуватися навіть депресією, а невпевненість у своїй академічній та соціальній ефективності підвищує ризик виникнення депресії у підлітків [9].

Останній спосіб, яким переконання в самоефективності впливають на адаптацію і саморозвиток, пов'язаний із селективними процесами. Переконання в особистій ефективності формують образ життя за допомогою відбору занять і умов оточення.

При виконанні складних завдань, що вимагають особливих знань і використання оптимальних стратегій, особи, упевнені у своїй ефективності, розробляють і перевіряють стратегії більш аналітично [10]. Вплив оцінок самоефективності на когнітивну результативність частково опосередковано когнітивними перешкодами. Елліот Е. та Двек К. виявили, що невпевненість у власній ефективності може змушувати людину фіксувати увагу не на завданні, а на самій собі [9].

Самоефективність не виключає втручання емоційного фактору, а знаходиться під його втручанням, безпосередньо або опосередковано. Черножук Ю. [8] виявив складний неоднозначний характер взаємозв'язків між показниками самоефективності

та емоційності. З'ясувалося, що самоефективність має виключно додатні зв'язки з модальністю Р (радість) і виключно від'ємні з модальністю С (страх) ( $p < 0,05$ ). Результати дослідження довели, що тип емоційності є одним із чинників, що впливають на самоефективність особистості, визначають її індивідуальну специфіку.

Автори статті переконані, що саме особистісна та ситуативна тривожність, інтолерантність до невизначеності потребують емоційної регуляції, тому що самоефективні особистості здатні блокувати відчуття тривожності та схильні скоріше сприймати нові та незвичні ситуації не як загрозові, а як ті, що відкривають нові можливості. Характер емоційного ставлення до завдання впливає на поведінку, результативність дій людини. Емоційна саморегуляція є одним із найважливіших компонентів функціонування людини, у тому числі й реалізації нею самоефективної поведінки [9]. У психологічній літературі саморегуляція особистості описується як складний багаторівневий феномен, представлений різноманітними психологічними та психофізіологічними механізмами.

Гаврилькевич В. виділив три рівня емоційної саморегуляції особистості: 1) несвідома емоційна саморегуляція; 2) свідоме вольова емоційна саморегуляція; 3) свідоме смислове емоційна саморегуляція. Домінування того чи іншого рівня можна розглядати як показник розвитку емоційно-інтегративних функцій свідомості людини. За допомогою емоційної саморегуляції самоефективна особистість здатна у необхідний момент мобілізуватися оптимальним чином, знизити гостроту емоційних станів, бути терпимою до ситуацій, які є для неї новими, складними або ж нерозв'язними (джерела інтолерантності до невизначеності).

Регуляція емоцій підлітків є важливим компонентом у взаємозв'язку між самоефективністю та результатами розвитку (проблеми емоційної регуляції у підлітковому віці, якщо залишаються без уваги, часто переходять у зрілий вік, формуючи особистісні розлади або

труднощі у міжособистісних стосунках. Тому є потреба в актуальних дослідженнях зосереджених на розробці інтервенцій, які допомагають підліткам навчитися ефективно керувати емоціями), але основні нейрофізіологічні механізми недостатньо вивчені. Дослідження [26] було спрямовано на з'ясування, як стратегії регуляції емоцій, які змінюються з досвідом, і здатність до регуляції емоцій, яка багато в чому визначається генетикою, сприяють розвитку самоефективності.

Зауважимо, що результати дослідження [13] показують, як карантинні обмеження під час пандемії COVID-19 були пов'язані з вищим рівнем тривожності та нижчим рівнем самоефективності в управлінні негативними емоціями серед населення в цілому, і що таке зниження психічного здоров'я та самоефективності зберігалось навіть після закінчення терміну карантину. Крім того, ці зміни були особливо значущими у випадку жінок, які не тільки демонстрували більшу тривожність і нижчий рівень самоефективності індивіда в частині регулювання негативних емоцій (RESE-NE), але також, здавалося, потребували більше часу, щоб повернутися до нормального стану. Ці результати підкреслюють необхідність приділяти особливу увагу жінкам під час втручання у сфері психічного здоров'я, пов'язаних із пандемією, а також до традиційно гендерних соціальних ролей. Дійсно, "спеціалізація" завдань із надмірним навантаженням для жінок може пояснити їм більші труднощі у відновленні свого рівня психічного здоров'я до пандемії. Ці результати є особливо доречними, враховуючи, що еволюцію психічного здоров'я, як правило, вивчали протягом періоду карантину, тоді як лише деякі дослідження приділяли увагу наступному періоду, і рідше робили це з точки зору гендеру. Крім того, було підтверджено посередницьку роль самоефективності в управлінні негативними емоціями у взаємозв'язку між

певними особистісними змінними (позитивність і стійкість) і тривогою, підкреслюючи важливість зосередження на сприйнятій здатності людини керувати емоціями перед обличчям невизначеності.

Люди мають різний рівень самоефективності. Проте він не є незмінним.

З цього приводу Н. Ліпінська [6] зазначає, що самоефективність змінюється від ситуації до ситуації залежно від умінь, необхідних для різної діяльності, від присутності або відсутності інших людей, від того, що ми думаємо про здібності цих інших людей, особливо, якщо ми вважаємо їх умілішими, ніж ми самі, від нашої схильності швидше потерпіти невдачу, ніж добитися успіху, а також від нашого фізичного стану, особливо, коли ми переживаємо втому, тривогу, апатію або пригніченість.

Бандура А. [10] вважав, що високої самоефективності можна набути або шляхом саморозвитку, або під впливом ззовні.

Так, В. Балахтар та Н. Онопрієнко-Капустіною [1] визначено недостатній рівень самоефективності майбутніх соціальних працівників із тенденцією до зниження за останній час. Установлено статистично значущі відмінності ( $p < 0,01$ ) у проявах самоефективності залежно від: 1) статі (майбутні соціальні працівники чоловічої статі характеризуються вищими її показниками, ніж жінки-майбутні соціальні працівники; 2) віку (з віком показники самоефективності стають нижчими); 3) наявності досвіду роботи в соціальній службі (у майбутніх фахівців-чоловіків, які мають досвід роботи в соціальній службі, показники соціальної самоефективності є значно нижчими порівняно з фахівцями жіночої статі).

Важливе місце в структурі самоефективності особистості займає самомотивація — це: 1) процес формування мотиву, спонування себе до дії на основі аналізу ситуації чи самоаналізу, самоспостереження та самооцінки; 2) спонування себе до досягнення актуальних особистих цілей;

спрямована дія особи на актуалізацію бажання та створення енергії для виконання обраної цілі; 3) суб'єктивне пояснення особою своїх дій; визначає стан людини, який стимулює її до успішних дій.

Відмінність самомотивації від мотивації полягає в тому, що під час самомотивації відбувається цілеспрямоване розкриття особистістю структури мотиву; цілеспрямований пошук та рефлексія внутрішніх мотивів (або мотиваторів) самоорганізації особистості у власній свідомості, їх прийняття, вербалізація та застосування через вольовий акт, результатом чого є досягнення мети самоорганізації. Тобто можна сказати, що загальна самоефективність та внутрішня мотивація як раз і є складовими самомотивації. Це поняття можна назвати узагальнюючим, воно якомога чіткіше описує здатність людини знаходити мотивацію всередині себе та мати сили ефективно витратити свій потенціал. Таким чином, самомотивація — це психічний процес, який передбачає контроль над будь-якою діяльністю чи діями, метою якого є розвиток та вдосконалення особистості. Процес самомотивації будується на внутрішніх стимулах (наприклад, амбіції, заохочення, усвідомлення важливості виконуваної справи (дії) чи значущості події). Рушійною силою самомотивації є актуальні для особистості цілі. Важливою є саме значущість цілі, внутрішня потреба її досягати — у цьому випадку в людини буде бажання і потреба її досягати.

Мета дослідження Талера М. [39] зосереджена на формі надмірної самовпевненості, при якій люди надмірно впевнені в ранжуванні своєї продуктивності або здібностей у групі порівняння. Результати вказують на те, що відмінності в міркуваннях, мотивованих результатом, можуть бути важливим фактором, що визначає відмінності в надмірній самовпевненості. Чоловіки схильні брати участь у конкуренції більше,

ніж жінки, через переконання щодо своїх здібностей та продуктивності. Зокрема, гендерні відмінності в надмірній самовпевненості можуть бути пояснені відповідями на нову інформацію, що приводить до диференціальної поведінки, наслідки яких спостерігаються на ринках праці [32–33; 35].

Результати великого кількісного дослідження з використанням опитувальника мотивів, цінностей та уподобань Хогана [14] засвідчують вплив гендерних відмінностей у мотивації та цінностях на участь жінок в управлінні та вищих керівних посадах, а також те, наскільки жінки, які досягають цих посад, схожі на своїх колег-чоловіків за мотивами та цінностями. Вони вказують на те, що жінки дійсно суттєво відрізняються від своїх колег-чоловіків за 9 з 10 шкал мотивів та цінностей, але відмінності між жінками на керівних посадах та їхніми колегами-жінками, які не займають керівних посад, є меншими, ніж між чоловіками на керівних посадах та їхніми колегами-чоловіками, які не займають керівних посад. Як наслідок, ключові гендерні відмінності зростають, а не зменшуються на вищих рівнях.

Джино Ф. та Брукс Е. [19] намагаються пояснити чому зберігається гендерний дисбаланс на високих посадах, зокрема виявили, що життєві цілі та результати, які чоловіки та жінки пов'язують із професійним зростанням, відрізняються. Попередні пояснення гендерного дисбалансу на високих посадах були двоякими. Деякі вчені стверджують, що головним винуватцем є інституційні бар'єри. Наприклад, дослідження показали, що люди вважають жінок менш компетентними, ніж чоловіки, і такими, що не мають лідерського потенціалу, і частково через це сприйняття жінки стикаються з більшими проблемами або скептицизмом щодо своїх ідей і здібностей на роботі. Інші вчені вважають, що гендерний дисбаланс існує передусім

через вроджені відмінності у сприйнятті, рішеннях і поведінці чоловіків і жінок. Наприклад, дослідження показали, що чоловіки частіше, ніж жінки, беруть участь у домінуючій або агресивній поведінці, ініціюють переговори та самостійно обирають конкурентне середовище — поведінка, яка, ймовірно, сприяє професійному зростанню.

Авторки [19], посилаючись на результати спільного з К. Вілмут дослідження, констатують: оскільки жінки схильні вважати, що у них менше часу для досягнення більшої кількості цілей, вони, швидше за все, будуть стикатися з більшим конфліктом при прийнятті рішення про те, до яких цілей прагнути, а якими пожертвувати або піти на компроміс. Коли одна з їхніх цілей чітко привертає їхню увагу і здається досяжною (наприклад, їм пропонують підвищення на роботі), жінки частіше, ніж чоловіки, відчувають занепокоєння з приводу жертв або складних компромісів, на які їм доведеться піти, щоб приділити цій меті більше уваги, ніж іншим. Таким чином, жінки можуть асоціювати цілі, пов'язані з владою (наприклад, зайняття високої посади) з більш негативними наслідками, ніж чоловіки, що може допомогти пояснити, чому жінки вважають посаду високого рівня менш бажаною, ніж чоловіки, навіть якщо вона є однаково досяжною. Однак чоловіки та жінки очікували однакового рівня позитивних результатів від підвищення. Такі дані можуть привести до висновку, що жінки не є амбітними або що жінкам не слід пропонувати владні посади. Але такі висновки неправильно характеризують дослідження. Ґрунтуючись на цих даних, не можна робити оціночні судження про те, чи є різні погляди чоловіків і жінок на професійний розвиток хорошими чи поганими, раціональними чи ірраціональними для окремих осіб, організацій чи суспільства (оскільки змодельовані суспільством та підтримувані соціальними інститутами

система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, та набуті ними як особистостями в процесі соціалізації, фіксують уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі [46]). Цілком можливо, що чоловіки і жінки правильно передбачають різний досвід, з яким вони зіткнуться при професійному зростанні, і приймають обґрунтовані рішення. Також можливо, що жінки переоцінюють негативні наслідки, пов'язані з владою, що чоловіки недооцінюють їх, або і те, і інше.

Було проведено порівняльне та кореляційне дослідження впливу самоефективності, рішучості, мотивації досягнення та гендерних відмінностей на ефективність роботи [34]. Здійснено кореляційний аналіз між самоефективністю, рішучістю та мотивацією досягнення, і результати показали, що вони позитивно корелюють між собою. Між самоефективністю, рішучістю та мотивацією досягнення був помітний значущий кореляційний зв'язок, але коли його порівнювали з гендерною самоефективністю та рішучістю, рішучість та мотивація досягнення мали значущі відмінності, а самоефективність та мотивація досягнення — ні. Результати цього дослідження можуть знайти застосування в галузі позитивної психології. Можна використовувати для консультування студентів та допомоги їм у підвищенні їхньої самоефективності та сили духу за допомогою різних програм втручання. Також можна суттєво впливати на скринінг віри людини в себе та наявність сили духу для досягнення успіху в житті, як зазначено в результатах дослідження.

Перехресне дослідження відмінностей у пристрасті до досягнень, твердості духу та мисленні залежно від віку та статі [36] (де для оцінки загальної пристрасті використовувалася восьмипунктова шкала Passion for Achievement Scale, а для оцінки рішучості — шкала Grit-S. Мислення оцінювали за допомогою восьмипунктової

шкали “Теорії інтелекту” (TIS), показало значні відмінності між трьома факторами, пов'язаними з віком, віковими групами та статтю. Для всієї вибірки спостерігається значна гендерна різниця в пристрасності, де чоловіки мають вищі показники, і в мисленні, спрямованому на зростання, де жінки мають вищі показники. З віком пристрасність зменшується до 50–59 років і дещо зростає для решти вікових груп. Після зниження рішучості між першою (13–19 років) і другою (20–29 років) віковими групами, рішучість із віком зростає. Показники мислення сильно знижуються після 40–49 років. Загалом закономірності показують, що мислення і пристрасність зменшуються протягом життя, тоді як твердість духу зростає. Дійсно, ці атрибути відрізняються один від одного, і те, як вони змінюються в різних вікових групах, різняться.

Реалізовано дослідження особливостей прояву загальної та соціальної самоефективності у жінок та чоловіків різних вікових груп відповідно до професійної приналежності [9]. Враховуючи професії досліджуваних, було отримано наступні показники: у групі молодих людей, жінки — викладачі (технікумів, вищих навчальних закладів, тренери-коучі на підприємствах) відрізняються високим рівнем загальної самоефективності та соціальної самоефективності (відповідно до норм методики) (26 %), середнім рівнем загальної та високим рівнем соціальної самоефективності — керівники, приватні підприємці і чоловіки, і жінки (16 %), середнім рівнем загальної та низьким соціальної самоефективності — жінки — домогосподарки (14 %), високим рівнем загальної самоефективності та низьким рівнем соціальної — чоловіки — ІТ-спеціалісти (14 %), високим рівнем соціальної самоефективності — чоловіки — безробітні (8 %). А також підтверджено традиційні гендерні закономірності і те, що чоловіча частина вибірки виявилась

більш схильною до прояву самоефективної поведінки у предметній діяльності, а жіноча — у соціальній (у жіночій половині групи юнацького віку за (U-критерієм Манна-Уїтні:  $U=402$ ,  $p<0,01$ ) та віку пізньої зрілості ( $U=350$ ,  $p<0,05$ ) значущо вищі показники соціальної самоефективності у порівнянні з чоловічою половиною). Високий рівень розвитку соціальної та загальної самоефективності виявлено переважно у респондентів, професійна діяльність яких потребує комунікативних навичок, мовленнєвої майстерності та вміння використовувати досвід для вирішення проблемних ситуацій.

Концепція самоефективності широко досліджується і висвітлюється в академічних журналах, проте мало уваги приділяється консультуванню менеджерів/керівників у допомозі співробітникам щодо підвищення особистої самоефективності та покращення тактики та стратегій особистого навчання [30].

Можливості тренінгу, як засобу розвитку самоефективності, останнім часом активно досліджуються в психології.

Калюжна Є. [3] визначає значний розвивальний потенціал тренінгу з самоефективності, який може реалізуватися “через активацію мотивації самопізнання, актуалізацію внутрішніх ресурсів особистості, підвищення соціальної компетентності, розвиток впевненості у самоефективності, формування позитивної самооцінки, набуття досвіду конструктивного розв’язання проблем та оволодіння навичками ефективної міжособистісної взаємодії”.

Тренінг “Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі” [5], побудований О. Креденцер та І. Абдулаєвою із врахуванням специфіки підприємницької діяльності, яка “вимагає вміння швидко і нестандартно вирішувати конкретні практичні задачі, пристосовуватися до змін середовища, вміти діяти в умовах невизначеності, браку інформації, стресу і тиску”, із мотивуванням до саморозвитку та

саморефлексії, з аналізом власного і чужого досвіду (Kredentser, Abdullayeva, 2016). Вже в умовах війни О. Креденцер було розроблено тренінг з розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій у контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Тренінгові практики самоефективності з розвитку навичок критичного мислення та грамотності та серії майстер-класів експертів із індустрії сприяють розвитку у студентів почуття небайдужості до себе та оточення, особливо у тих, хто має досвід повної або часткової зайнятості [29].

Вплив віртуального коучингу на самоефективність осіб, які навчаються за програмами підготовки директорів, досліджували Т. Льюїс та К. Джонс [27].

За результатами досліджень ролі самоефективності у вирішенні складних організаційних ситуацій К. Табернеро, А. Арена, О. Бріонес [38] дійшли висновку, що люди з низьким рівнем самоефективності страждають від більших емоційних та фізичних навантажень, стикаючись із завданнями, які, на їхню думку, перевищують їхні можливості, тоді як на тих, хто має вищу оцінку власної самоефективності, схожі ситуації не мають негативного впливу.

Схожої думки стосовно того, як початкова продуктивність і складність завдань впливають на успішність тих, хто навчається, і траєкторію самоефективності в порівнянні з наступними завданнями дотримуються Т. Хоніке, Ж. Бродбент та М. Фуллер-Тишкевич [22].

Цікавим є дослідження К. Войка, Ф. Сінгер та Є. Стена [40], які внутрішню мотивацію та самоефективність визначають як успіх у вирішенні проблем (problem-solving (PS)) і постановці проблем (problem-posing (PP)).

Розроблена Д. Шапошник [9] авторська тренінгова програма розвитку самоефективності у людей пізньої зрілості (із найнижчим рівнем загальної і

соціальної самоефективності) включала не тільки вправи для тренування пам'яті, мислення та емоційної саморегуляції, а й завдання для підтримки здібностей спілкування, творчого самовираження, уваги, сприймання, підвищення мотивації до набуття нових знань, розвитку вмінь та навичок, покращення Я-образу, ставлення до власних можливостей.

Хоча більшість учасників отримують користь від тренінгового навчання як засобу розвитку, орієнтованого на конкретні дії, такі програми, як це не парадоксально, можуть мати й негативні наслідки (зокрема знизити підприємницьку самоефективність) [11]. Тому висвітлення факторів саморегуляції (зокрема, високий-низький рівень орієнтації на роботу над помилками) сприяє розумінню потенційної темної сторони тренінгів [з підприємництва], орієнтованих на дії.

Аналітичне дослідження впливу рівня навичок після тренінгу (тобто сприйнятої відповідності навичок) на зміну самоефективності Ф. Феррарі [18], а також визначення, які конкретні набори навичок (якщо такі є) діють як захисний фактор під час організаційних змін, підтримуючи рівень впевненості у змінах людей, які беруть у них участь, свідчить про те, що відповідність навичок має значний вплив на рівень впевненості в змінах.

Цілями емпіричного дослідження розвитку самоефективності особистості були виявленні: закономірності між рівнем самоефективності та мотивацією до успіху або невдач, зв'язку між рівнем прокрастинації і мотивації до успіху, зв'язку між рівнем прокрастинації та самоефективності, та виявленні гендерно зумовлених психологічних особливостей вказаного феномену. Дослідження ґрунтується також на програмних документах, зокрема на Законі України "Про вищу освіту" (Верховна Рада України, 2014), що визначає засади організації освітнього процесу та розвитку наукових досліджень у закладах вищої освіти.

Було визначено наступні задачі емпіричного дослідження:

- провести опитування за методиками;

- виявити кореляційний зв'язок між проведеними опитуваннями;

- виявити залежність показників за кожною методикою від віку та діяльності опитуваних.

Емпіричне дослідження було проведено відповідно до наступного плану:

1. Обрано методики згідно із темою дослідження;

2. Проведено опитування за обраними методиками серед вибірки респондентів;

3. Проведено аналіз результатів дослідження.

Для вирішення поставлених завдань використовувалися такі методи:

- теоретичні (аналіз психологічної літератури, сучасних наукових досліджень та емпіричних даних, визначення сутності поняття “самоефективність” та його детермінант);

- емпіричні (проведення емпіричного дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей самоефективності особистості, що включало тестування);

- математично-статистичний (визначення достовірності результатів дослідження проводилось з використанням критерію Манна-Уїтні, кореляційного аналізу).

Для емпіричного дослідження були обрані наступні методики:

- “Шкала загальної прокрастинації” К. Лей (General Procrastination Scale (GPS) в адаптації Т. Юдєєвої. Методика дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації особистості у повсякденному житті. Методика складається з 20 тверджень (де для кожного пункту варіанти відповідей варіюються від вкрай нехарактерних до вкрай характерних), що стосуються відкладання справ “на потім” в різних обставинах. Лей К. визначає прокрастинацію як добровільне, ірраціональне відкладання намічених дій, незважаючи на можливий майбутній негативний ефект для особистості. Тобто прокрастинація розглядається як диспозиційна, стійка риса особистості.

- Тест-опитувальник “МУН” (мотивація успіху-невдачі) А. Реана. Цей опитувальник дозволяє оцінити, яке прагнення більшою мірою визначає вашу поведінку, застосовується для вимірювання мотивації успіху (МУ) та мотивації страху невдач (СН) у різних обставинах.

- Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, GSE). Методика призначена для виміру суб'єктивного відчуття особистісної ефективності. Шкала була розроблена для дорослого населення в цілому, включаючи підлітків, для вивчення загального відчуття сприйнятої самоефективності з метою прогнозування здатності справлятися із загальними та повсякденними проблемами, а також адаптації після дослідження всіх типів проблем у їхньому житті. Це одновимірна шкала, що складається з 10 пунктів. Шкала загальної самоефективності - це стандартизована шкала, яку можна застосовувати самостійно, вона має критеріальну валідність і надійність з альфою Кронбаха, яка коливається від 0,76 до 0,90, з більшістю показників у високому діапазоні від 0,80.

У межах кількісного аналізу результатів емпіричного дослідження були використані наступні методи математичної статистики:

- U-критерій Манна-Уїтні (англ. Mann — Whitney U-test) — непараметричний статистичний критерій, що використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, вимірюної якісно. Дозволяє виявити відмінності в значенні параметра між малими вибірками.

- кореляційний аналіз — що дозволяє дослідити залежність та взаємозалежність змінних.

Отримані кількісні залежності доповнювалися результатами якісного аналізу даних.

На основі результатів емпіричного дослідження були розроблені психологічні

рекомендації підвищення самомотивації особистості, для утримання високого рівня самоефективності та контролю мотивації до успіху.

У емпіричному дослідженні брали участь чоловіки та жінки віком від 20 до 31 року. Усі респонденти мають різні професії, соціальний статус та ін.

Інтерпретація емпіричних даних за обраними тестами.

Перша методика, яку було застосовано під час нашого дослідження, є “Шкала загальної прокрастинації” К. Лей (General Procrastination Scale (GPS) в адаптації Т. Юдєєвої.

Результати за цією методикою можна побачити нижче (рис. 1).

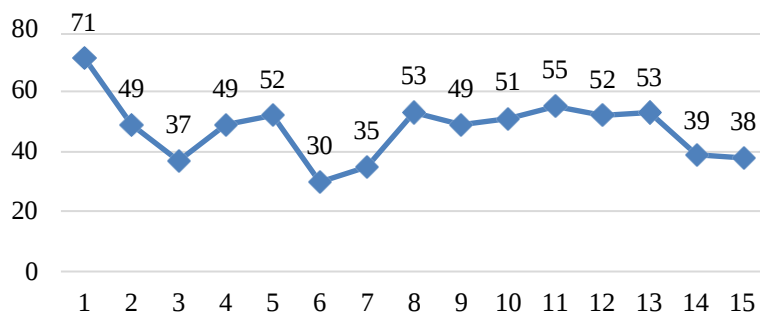


Рис.1. Результати опитування за “шкалою загальної прокрастинації” по респондентам

Після опитування було проведено обробку результатів. Основні показники, які були враховані, викладено у табл.1.

Таблиця 1

Основні розрахунки за шкалою загальної прокрастинації

| ШКАЛА                   | Середнє значення | Середнє (жінки) | Середнє (чоловіки) | Критерій Манна-Уїтні | P     |
|-------------------------|------------------|-----------------|--------------------|----------------------|-------|
| Загальна прокрастинація | 47,5             | 46,7±11,16      | 49,75±7,89         | Н <sub>0</sub>       | >0,05 |

Порівняння результатів респондентів за допомогою U-критерію Манна-Уїтні показало, що у чоловіків і жінок відмінності за шкалою прокрастинації статистично незначущі ( $U_{\text{емп}} = 33$ ,  $p > 0,05$ ). Тобто, можемо казати, що рівень прокрастинації фактично не залежить від гендерної ознаки.

Загалом, за результатами усієї вибірки бачимо, що більшість респондентів мають середній рівень

прокрастинації та середнє значення наближене до нижньої границі.

Отже, рівень прокрастинації можливо характеризувати як “нижче середнього”.

Друга застосована методика — тест-опитувальник “МУН” (мотивація успіху-невдачі) А. Реана.

Результати за цією методикою можна побачити на рис.2.

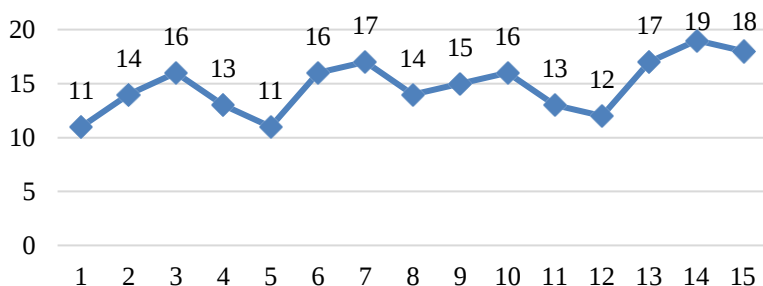


Рис.2. Результати опитування за опитувальником “мотивації успіху-невдачі” по респондентам

Після опитування було проведено обробку результатів. Основні показники, які були розраховані, викладено у табл.2.

Таблиця 2

**Основні розрахунки за методикою “мотивації успіху-невдачі”**

| ШКАЛА                    | Середнє значення | Середнє (жінки) | Середнє (чоловіки) | Критерій Манна-Уїтні | P     |
|--------------------------|------------------|-----------------|--------------------|----------------------|-------|
| Мотивація успіху-невдачі | 14,8             | 14,5±2,58       | 15,5±2,38          | Н <sub>0</sub>       | >0,05 |

Порівняння результатів респондентів за допомогою U-критерію Манна-Уїтні показало, що у чоловіків і жінок відмінності за шкалою мотивації успіху-невдачі статистично незначущі ( $U_{\text{емп}} = 27,5$ ,  $p > 0,05$ ). Тобто, можемо казати, що рівень мотивації успіху-невдачі фактично не залежить від гендерної ознаки. За отриманими результатами бачимо, що більшість респондентів мають

мотивацію до успіху, а лише 1/3 усієї вибірки мають невизначений полюс мотивації. Та бали, які були отримані, можуть все ж таки свідчити про наявність певного тяжіння до успіху, але можливо існують різноманітні особисті бар'єри.

Третя методика, яку було використана у дослідженні, це “шкала загальної самоефективності” (General Self-Efficacy Scale, GSE).

Результати за цією методикою можна побачити на рис.3.

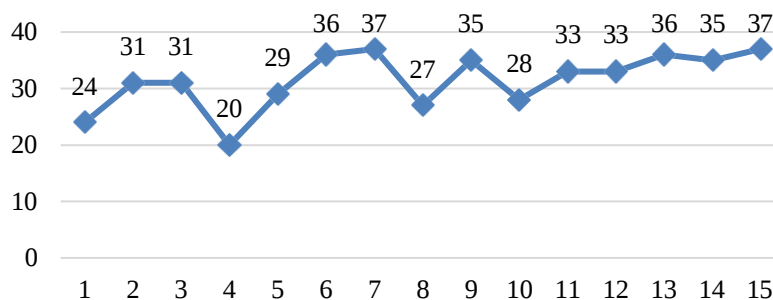


Рис.3. Результати опитування за шкалою “загальної самоефективності” по респондентам

Після опитування було проведено обробку результатів. Основні показники, які були розраховані, викладено у табл.3.

Таблиця 3

**Основні розрахунки за методикою загальної самоефективності**

| ШКАЛА                     | Середнє значення | Середнє (жінки) | Середнє (чоловіки) | Критерій Манна-Уїтні | P     |
|---------------------------|------------------|-----------------|--------------------|----------------------|-------|
| Загальна самоефективність | 31,5             | 30,8±5,28       | 33,25±4,5          | Н <sub>0</sub>       | >0,05 |

Порівняння результатів респондентів за допомогою U-критерію Манна-Уїтні показало, що у чоловіків і жінок відмінності за шкалою самоефективності статистично незначущі ( $U_{\text{емп}} = 28,5$ ,  $p > 0,05$ ). Тобто можемо казати, що рівень самоефективності фактично не залежить від гендерної ознаки.

За отриманими результатами бачимо, що більшість респондентів мають середній рівень самоефективності. Лише 13 % мають низьку самоефективність, а високу самоефективність мають 27 % респондентів.

Зауважимо, що у більшості досліджень простежуються схожі

закономірності щодо практично незалежності рівня самоефективності від гендерної ознаки (навіть в сфері застосування ІТ, де ми мали б очікувати певні гендерні відмінності). Технологічна самоефективність — це віра в те, що людина має достатні здібності та навички, щоб досягти успіху у вирішенні завдання, пов'язаного з технологією. У контексті використання технологій стать і самоефективність можуть бути пов'язані, виходячи зі сприйняття людиною власних здібностей як пов'язаних із певним завданням. Це стосується і дослідження гендерних відмінностей в самоефективності, задоволеності, мотивації, ставленні та результативності електронного навчання в різних країнах світу. На основі метааналізу та систематичного огляду в цьому дослідженні [43] зроблено висновок, що загалом немає

значних гендерних відмінностей серед результатів електронного навчання, за винятком кількох країн.

Також нами було проведено кореляційний аналіз між методиками. Порівняння усіх трьох методик між собою виконали наступним чином:

Склали умовну шкалу від -1 до +1 за інтерпретацією отриманих балів за кожною методикою: низький рівень (мотивація невдачі за методикою №2) — -1 бал; середній рівень (невизначений полюс за методикою №2) — 0 балів; високий рівень (мотивація успіху за методикою №2) — +1 бал.

Розраховували коефіцієнти кореляції між парами методик №1 та №2, №2 та №3, №1 та №3 (табл. 4).

Таблиця 4

Кореляційний аналіз між методиками

| МЕТОДИКА                  | Загальна прокрастинація | Мотивація успіху-невдачі | Загальна самоефективність |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Загальна прокрастинація   | —                       | -0,5                     | -0,53                     |
| Мотивація успіху-невдачі  | -0,5                    | —                        | 0,61                      |
| Загальна самоефективність | -0,53                   | 0,61                     | —                         |

Отже, за цими результатами ми можемо зробити такі висновки.

Між шкалою загальної прокрастинації та шкалою мотивації успіху-невдачі існує зворотній зв'язок, коефіцієнт кореляції  $r = -0,5$ , тобто чим вище буде рівень прокрастинації, тим нижчою буде мотивація до успіху, а чим нижчий рівень прокрастинації, тим більш вираженим буде полюс мотивації до успіху. Між шкалами загальної прокрастинації та загальної самоефективності також існує зворотній зв'язок, коефіцієнт кореляції  $r = -0,53$ , тобто чим вищий рівень прокрастинації, тим нижче буде рівень самоефективності, а чим нижче рівень прокрастинації, тим вище може бути рівень самоефективності особистості. Між шкалою загальної самоефективності та шкалою мотивації успіху-невдачі ми маємо прямий зв'язок, коефіцієнт кореляції  $r = 0,61$ . У цьому випад-

ку наявність мотивації до успіху передбачає досить високий рівень самоефективності, але у випадку низької мотивації до успіху (мотивація невдачі) матимемо досить низький рівень загальної самоефективності.

Таким чином, проаналізувавши результати емпіричного дослідження мотиваційної сфери особистості та її самоефективності, можемо казати, що у віковій категорії від 20 до 31 року у більшості маємо середній (наближений до низького) рівень загальної прокрастинації, середнє значення за методикою “МУН” свідчить про мотивацію успіху у респондентів, а загальна самоефективність у більшості знаходиться на середньому рівні. За критерієм Манна-Уїтні за жодною з методик не було знайдено відмінностей між чоловіками та жінками. Це може свідчити про те, що у дослідженій віковій категорії чоловіки та жінки знаходяться

приблизно в однакових умовах та мають схожі вектори розвитку у цей період часу.

За результатами дослідження було вирішено скласти ряд практичних рекомендацій для підвищення рівня самоефективності та мотивації особистості. Оскільки нами було визначено, що здатність людини до самоефективності та наявність мотивації до успіху можливо об'єднати терміном “самотивація”, тому далі ми будемо користуватись саме цим терміном для загального розуміння і комплексності надання рекомендацій.

Одним із найбільш дієвих способів утримання рівня самотивації є планування. Проте, для того, щоб планування було дійсно ефективним, слід дотримуватись певних принципів та правил. Важливо, щоб поставлені цілі були досяжними. Якщо ви маєте глобальну ціль, то необхідно також приділити увагу покроковому плануванню для того, щоб страх невідомості і невдачі був мінімальним. Покрокове планування дає змогу відслідковувати результати у найближчій перспективі, це допомагає бачити, що усі ваші зусилля насправді не є марними. Додатковою рекомендацією до планування можемо запропонувати ведення щоденника досягнень. Це необхідно робити наступним чином: на початку дня записувати необхідні до виконання справи, а у кінці дня підводити підсумки. Таким чином можливо наочно фіксувати поетапну реалізацію ваших цілей, а також відчувати справжній рівень самоефективності упродовж дня, що дає ще більше мотивації до дій. Зокрема, такі щоденники значно підвищують академічні досягнення учнів, самоефективність та внутрішню цінність [42].

Ще одним із ефективних способів самотивації можемо назвати візуалізацію, тобто створення у своїй уяві тих образів, які є бажаними для вас. Метод візуалізації забезпечується як свідомим, так і безсвідомим нашого мозку (тобто наші свідомі думки, які ми повторюємо певну кількість разів, згодом проникають

до підсвідомості людини, а далі наша підсвідомість починає сприймати ці думки за істинні і залучає їх до вашого життя). Тому рекомендовано постійно уявляти ті обставини або результати, яких ви бажаєте досягти. Також доцільним буде закріпити свої думки перед очима, це можна зробити за допомогою створення колажів із моделлю ваших бажань, тоді ви будете бачити кожного дня ті задачі, що є важливими, та зможете скеровувати вашу увагу та зусилля саме на ці досягнення. Психологічні переваги візуалізації під час виконання навички, що підвищує самоефективність, мотивацію, позитивне мислення та зменшує тривожність, засвідчили результати дослідження Х. Вокер, М. Меннінг, Д. Карлсон, Х. Дрезнер, та М. Дау [41].

Окрім цих рекомендацій для підвищення рівня самоефективності слід працювати над своїми негативними установками і страхами, адже ці фактори є перепонами для досягнення ваших цілей, а також впливають на самооцінку особистості, її впевненість тощо. Робота над негативними установками та страхами можлива за допомогою техніки афірмації. Афірмації — це сформульовані вислови та твердження із позитивним наміром, вони спрямовані на зміну паттернів мислення і на створення спочатку у свідомості, а потім і у підсвідомості бажаних позитивних образів і станів особистості. До афірмацій вкладаються позитивні сенси та установки на кшталт: “я впевнена людина” або “мене цінують і поважають оточуючі” та ін. Це варто робити, бо саме застосування самостверджень веде до підвищення самоефективності, ніж відсутність афірмації.

Ще одна практична рекомендація для підвищення рівня самотивації — використовувати техніку рефреймінгу. Вона допомагає розглянути ситуацію, дію або якийсь факт із іншого боку, під іншим кутом. Але для успішного застосування рефреймінгу необхідно дотримуватись основних правил. Перше правило — зміна

формулювання проблеми у позитивний бік, наприклад, “я отримала додаткове навантаження, це дає мені змогу отримати новий досвід, проявитись як професіонал із нового боку, продемонструвати наявність потенціалу до подальшого зростання” замість наступної фрази: “я виконую додаткові завдання за ті ж гроші, які мала і до цього”. Друге правило — для фокусування на перевагах ситуації за допомогою використання часток “зате/проте”. Наприклад, “хоча я повинна свій вільний час витрачати на додаткове завдання, але потім в мене буде ще один кейс до мого професійного досвіду”. Третє правило — викладення обставин нашої ситуації у вигідному ракурсі за допомогою постановлення у порівняння. Наприклад, “зараз в мене істотні навантаження, однак у наступному місяці я буду мати більше вільного часу”. Та четверте правило — для створення контрастності ситуації використовувати слова “чи/або”. Наприклад, “чого я прагну, якщо погоджусь чи не погоджусь на пропозицію керівника: професійного визнання, вищого достатку або стабільності, додаткових обов’язків чи рутинної роботи на своїй посаді?”. Контрольоване дослідження позитивного візуального рефреймінгу продемонструвало підвищення самоефективності за рахунок використання намальованих візуальних образів для розрядки інтенсивності негативних переживань і регулювання емоцій у здорових дорослих [25].

**Висновки з даного дослідження** та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В ході роботи проведений теоретично-методологічний аналіз психологічних особливостей розвитку самоефективності у чоловіків і жінок, зокрема дослідження гендерних особливостей самоефективності різних вікових груп,

гендерних відмінностей у мотивації та цінностях, в індивідуальних вимірах мотивації досягнень, в управлінні негативними емоціями, у надмірній самовпевненості, у пристрасті до досягнень, твердості духу та мисленні залежно від статі, а також впливу самоефективності, рішучості, мотивації досягнення та гендерних відмінностей на ефективність роботи. Досліджено практики застосування тренінгових програм із розвитку самоефективності, які засвідчили гендерні відмінності як у тренуванні, так і у взаємозв’язку між віком, самоефективністю та успіхом у навчанні. Результати власного емпіричного дослідження (чоловіків і жінок віком від 20 до 31 року, які мають різні професії, соціальний статус та ін.) показують, що за критерієм Манна-Уїтні за жодною з методик не було знайдено відмінностей між чоловіками та жінками. Це може свідчити про те, що у дослідженій віковій категорії чоловіки та жінки знаходяться приблизно в однакових умовах та мають схожі вектори розвитку у цей період часу, що може підтверджувати загальний світовий тренд до гендерної конвергенції (зближення ролей, поведінки і поглядів чоловіків та жінок). Відповідно до результатів власного емпіричного дослідження вибірки респондентів (чоловіків і жінок віком від 20 до 31 року, які мають різні професії, соціальний статус та ін.) щодо рівня самоефективності та мотивації особистості, надано практичні рекомендації щодо розвитку та підвищення рівня самоефективності та мотивації особистості. Перспективами подальшого дослідження вбачаємо формування практичних рекомендацій щодо розвитку та підвищення рівня самоефективності та мотивації особистості в контексті різних вікових і етнічних груп (враховуючи гендерні відмінності у мотивації та цінностях).

### **Список літератури:**

1. Балахтар В., Онопрієнко—Капустіна Н. Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей.

*Київський журнал сучасної психології та психотерапії*. 2022. Т. 4. С. 5–13. DOI: <https://doi.org/10.48020/mpmj.2022.02.01>.

2. Богдан Ж., Мовчан Я. Гендерна психологія : навч.-метод. посібник для здобувачів другої вищої освіти за

спеціальністю Психологія. Харків: Друкарня Мадрид, 2021. 155 с.

3. Калюжна Є. М. Тренінг самоефективності особистості. *Практичний інструментарій для психологів, коучів, тренерів*. Київ, 2020. 248 с.

4. Кревська О. О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості: дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01. Луцьк : Східноєвропейський національний університет ім.Л.Українки, 2018. 175 с.

5. Креденцер О., Абдуллаєва, І. Тренінг “Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі”: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2016. Т. 1, вип. 44. С. 36–41.

6. Ліпінська Н. Ф. Самоефективність особистості як психологічна проблема. *Вісник Одеського національного університету*. 2014. Т. 19, № 4. С. 53–59. DOI: [https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.4\(34\).135252](https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.4(34).135252).

7. Пророк Н. В. Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2010. Т. 7, вип. 22. С. 176–180.

8. Черножук Ю. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 2. С. 205–209.

9. Шапошник–Домінська Д. О. Психологічні особливості розвитку самоефективності особистості: дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01 — загальна психологія, історія психології. Київ: Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2015. 202 с.

10. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 1977. № 84. С. 191–215.

11. Bohlayer C., Gielnik M. (S)training experiences: Toward understanding decreases in entrepreneurial self-efficacy during action-oriented entrepreneurship training. *Journal of Business Venturing*. 2023. Vol. 38, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106259>.

12. Cortés P., Pan J., Pilossoph L., Reuben E., Zafar B. Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from the Field and Lab. *The Quarterly Journal of Economics*. 2023. Vol. 138, Iss. 4. P. 2069–2126, DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjad017>.

13. Cuadrado E., Rich–Ruiz M., Gutiérrez–Domingo T., Luque B., Castillo–Mayén R., Villaécija J., Farhane–Medina N. Regulatory emotional self-efficacy and anxiety in times of pandemic: a gender perspective. *Health Psychology and Behavioral Medicine*. 2023. Vol. 11, Iss.1. DOI: <https://doi.org/10.1080/21642850.2022.2158831>.

14. Davies S., Broekema H., Nordling M., Furnham A. Do Women Want to Lead? Gender Differences in Motivation and Values. *Psychology*. 2017. Vol. 8, No. 1. P. 27–43. DOI: <https://doi.org/10.4236/psych.2017.81003>.

15. Doménech P., Tur–Porcar A., Mestre–Escrivá V. Emotion Regulation and Self-Efficacy: The Mediating Role of Emotional Stability and Extraversion in Adolescence. *Behavioral Sciences*. 2024. Vol. 14, Iss.3. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs14030206>.

16. Van Esch C., Luse W., Bonner R. The impact of COVID-19 pandemic concerns and gender on mentor seeking behavior and self-efficacy. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2022. Vol. 41, Iss. 1. P. 80–97. DOI: <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2020-0279>.

17. Fatma H. Moderation Analysis: Gender on the Relationship Between Self-Efficacy and Personality Traits as a Predictor of Personal Identity. *International Journal of Social Science Research and Review*, 2024. Vol. 7, No. 3. P. 28–38. DOI: <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i3.1994>.

18. Ferrari F. Skills mismatch and change confidence: the impact of training on change recipients’ self-efficacy. *European Journal of Training and Development*. 2023.

Vol. 47, Iss. 10. P. 69–90. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0072>.

19. Gino F., Brooks A. Explaining Gender Differences at the Top. *Harvard Business Review*. 2015. Available at: <https://hbr.org/2015/09/explaining-gender-differences-at-the-top>.

20. Gonaga S. Effect of Positive Affirmations on the Academic Self-Efficacy, Self-Esteem, and Personal Wellbeing of High School Students. *International Journal of Indian Psychology*. 2023. Vol. 11, Iss. 3. P. 2276–2290.

21. Guixian T., Jian W., Zhuo Z., Yuping W. Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*. 2019. Vol. 47, No. 12. P. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>.

22. Honicke T., Broadbent J., Fuller-Tyszkiewicz M. The self-efficacy and academic performance reciprocal relationship: the influence of task difficulty and baseline achievement on learner trajectory. *Higher Education Research & Development*. 2023. Vol. 42, Iss. 8. P. 1936–1953. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2197194>.

23. Huias I. Gender differences in axiopsychological design of personal life achievements. *Psychological Journal*. 2022. Vol. 8, No. 1. P. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.3>.

24. Hunt C., Yoder S., Comment T., Price T., Akram B., Battestilli L., Barnes T., Fisk S. Gender, Self-Assessment, and Persistence in Computing: How gender differences in self-assessed ability reduce women's persistence in computer science. In *Proceedings of the 2022 ACM Conference on International Computing Education Research*. New York, 2022 11 p. DOI: <https://doi.org/10.1145/3501385.3543963>.

25. Ruppert J. C., Eiroa-Orosa F. J. Positive visual reframing: A randomised controlled trial using drawn visual imagery to defuse the intensity of negative experiences and regulate emotions in healthy adults. *Anales de psicología*. 2018. Vol. 34, No. 2. P. 368–377. DOI: <http://doi.org/10.6018/analesps.34.2.286191>.

26. Lande N. M., Ask T. F., Sætren S. S., Lugo R. G., Sütterlin S. The Role of Emotion Regulation for General Self-Efficacy in Adolescents Assessed Through Both Neurophysiological and Self-Reported Measures. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. Vol. 16. P. 3373–3383. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S406702>.

27. Lewis T., Jones K. Increasing Principal Candidates' Self-Efficacy through Virtual Coaching. *Journal of Organizational & Educational Leadership*. 2019. Vol. 4, Iss. 3, Article 4. Available at: <https://digitalcommons.gardner-webb.edu/joel/vol4/iss3/4>

28. Liberatore M. J., Wagner W. P. Gender, Performance, and Self-Efficacy: A Quasi-Experimental Field Study. *Journal of Computer Information Systems*. 2022. Vol. 62. P. 109–117. DOI: <https://doi.org/10.1080/08874417.2020.1717397>.

29. Lin S., Hu H., Chiu C. Training Practices of Self-efficacy on Critical Thinking Skills and Literacy: Importance-Performance Matrix Analysis. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 2020. Vol. 16, Iss. 1.

30. Lyons P., Bandura R. Self-efficacy: core of employee success, *Development and Learning in Organizations*. 2019. Vol. 33, Iss. 3. P. 9–12. DOI: <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>.

31. Robinson K., Perez T., White-Levatch A., Linnenbrink-Garcia L. Gender differences and roles of two science self-efficacy beliefs in predicting post-college outcomes. *Journal of Experimental Education*. 2022. Vol. 90, Iss. 2. P. 344–363. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220973.2020.1808944>.

32. Sarsons H., Guo Xu. Confidence Men? Gender and Confidence: Evidence among Top Economists. *AEA Papers and Proceedings*. 2021. Vol. 111. P. 65–68. DOI: <https://doi.org/10.1257/pandp.20211086>.

33. Schultz J., Thoni C. Overconfidence and Career Choice. *PloS one*. 2016. Vol. 11, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0145126>.

34. Shah M. C. A comparative and correlational study of self-efficacy, grit,

achievement motivation and gender differences on performance. *International Journal of Indian Psychology*. 2021. Vol. 9, Iss. 1. P. 542–552. DOI: <https://doi.org/10.25215/0901.054>.

35. Shurchkov O., Eckel C. Gender differences in behavioral traits and labor market outcomes. *The Oxford Handbook of Women and the Economy*. 2018. P. 481–512.

36. Sigmundsson H., Haga M., Elnes M., Dybendal B., Hermundsdottir F. Motivational Factors Are Varying across Age Groups and Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, Iss. 9. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095207>.

37. Stewart J., Henderson R., Michaluk L. Using the Social Cognitive Theory Framework to Chart Gender Differences in the Developmental Trajectory of STEM Self-Efficacy in Science and Engineering Students. *Journal of Science Education and Technology*. 2020. Vol. 29. P. 758–773. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10956-020-09853-5>.

38. Tabernero C., Arenas A., Briones E. Self-efficacy training programs to cope with highly demanding work situations and prevent burnout. *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. 2009. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781848447219.00030>.

39. Thaler M. Gender differences in motivated reasoning. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 2021. Vol. 191. P. 501–518. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.09.016>.

40. Voica C., Singer F., Stan E. How are motivation and self – efficacy interacting in problem-solving and problem-posing? *Educational Studies in Mathematics*. 2020. Vol. 105. P. 487–517. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10649-020-10005-0>.

41. Walker H., Manning M., Carlson J., Dresner H., Daou M. Practicing visualization while performing a skill enhances self-efficacy, motivation, positive thinking, and decreases anxiety. *International Journal of Exercise Science: Conference Proceedings*. 2022. Vol. 16, Iss 1. URL: <https://digitalcommons.wku.edu/ijesab/vol16/iss1/92>.

42. Yan Z., Chiu M., Ko P. Effects of self-assessment diaries on academic achievement, self-regulation, and motivation. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*. 2020. Vol. 27, Iss. 5. P. 562–583. DOI: <https://doi.org/10.1080/0969594X.2020.1827221>.

43. Yu Z., Deng X. A Meta-Analysis of Gender Differences in e-Learners Self-Efficacy, Satisfaction, Motivation, Attitude, and Performance Across the World. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.897327>.

44. Wu-jing He Gender differences in creative self-efficacy: Findings of mean and variability analyses. *Thinking Skills and Creativity*. 2021. Vol. 42. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100955>.

45. Wyatt M. Language Teachers' Self-Efficacy Beliefs: An Introduction. In *Language Teacher Psychology Multilingual Matters*. / ed by S. Merce, A. Kostoulas. Bristol, 2018. P. 122–140

46. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / за заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. Київ, 2010. 352 с.

## References

1. Balakhtar V., Onopriienko–Kapustina N. Osoblyvosti samoeфекtyvnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv zalezno vid typu ustanovky shchodo inshykh liudei [Features of the self-efficacy of future social workers depending on the type of attitude towards other people]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psykholohii ta psykhoterapii*. 2022. Vol. 4. pp. 5–13. DOI: <https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.01>.

2. Bohdan Zh., Movchan Ya. Henderma psykholohiia [Gender psychology]. Navch.-metod. posibnyk dlia zdobuvachiv druhoi vyshchoi osvity za spetsialnistiu Psykholohiia. Kharkiv: Drukarnia Madryd, 2021. 155 p.

3. KaliuzhnaYe. M. Treninh samoeфекtyvnosti osobystosti [Personal effectiveness training]. *Praktychnyi instrumentarii dlia psykholohiv, kouchiv, treneriv*. Kyiv, 2020. 248 p.

4. Krevska O. O. Motyvatsiini chynnyky profesiinoi samoefektyvnosti osobystosti [Motivational factors of professional self-efficacy of an individual]. Dys. na zdobuttia nauk. stup. kand. psykol. nauk za spetsialnistiu 19.00.01. Luts'k : Skhidnoievropeyskyi natsionalnyi universytet im. L. Ukrainky, 2018. 175 p.
5. Kredentser O., Abdullaieva I. Treninh "Rozvytok samoefektyvnosti pidpriansyiv sfery torhivli": struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti [Training course "Developing the self-efficacy of entrepreneurs in the trade sector": structure, features and effectiveness assessment]. *Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia: Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*. 2016. Vol. 1, Iss. 44. pp. 36–41.
6. Lipinska N. F. Samoefektyvnist osobystosti yak psykholohichna problema [Self-efficacy as a psychological problem]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu*. 2014. Vol. 19, No. 4. pp. 53–59. DOI: [https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.4\(34\).135252](https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.4(34).135252).
7. Prorok N. V. Samoefektyvnist i uspishnist profesiinoi diialnosti [Self-efficacy and success in professional activity]. *Aktualni problemy psykholohii*. 2010. Vol. 7, Iss. 22. pp. 176–180.
8. Chernozhuk Yu. Osoblyvosti samoefektyvnosti osib z riznym typom emotsiinosti [Features of self-efficacy in individuals with different types of emotionality]. *Naukovyi visnyk Mykolaivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlynskoho. Psykholohichni nauky*. 2017. No. 2. pp. 205–209.
9. Shaposhnyk–Dominska D. O. Psykholohichni osoblyvosti rozvytku samoefektyvnosti osobystosti [Psychological characteristics of the development of personal self-efficacy]. Dys. na zdobuttia nauk. stup. kand. psykol. nauk za spetsialnistiu 19.00.01 – zahalna psykholohiia, istoriia psykholohii. Kyiv: Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy, 2015. 202 p.
10. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 1977. No. 84. pp. 191–215.
11. Bohlayer C., Gielnik M. (S)training experiences: Toward understanding decreases in entrepreneurial self-efficacy during action-oriented entrepreneurship training. *Journal of Business Venturing*. 2023. Vol. 38, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106259>.
12. Cortés P., Pan J., Pilossoph L., Reuben E., Zafar B. Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from the Field and Lab. *The Quarterly Journal of Economics*. 2023. Vol. 138, Iss. 4. pp. 2069–2126, DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjad017>.
13. Cuadrado E., Rich–Ruiz M., Gutiérrez–Domingo T., Luque B., Castillo–Mayén R., Villaécija J., Farhane–Medina N. Regulatory emotional self-efficacy and anxiety in times of pandemic: a gender perspective. *Health Psychology and Behavioral Medicine*. 2023. Vol. 11, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/21642850.2022.2158831>.
14. Davies S., Broekema H., Nordling M., Furnham A. Do Women Want to Lead? Gender Differences in Motivation and Values. *Psychology*. 2017. Vol. 8, No. 1. pp. 27–43. DOI: <https://doi.org/10.4236/psych.2017.81003>.
15. Doménech P., Tur–Porcar A., Mestre–Escrivá V. Emotion Regulation and Self-Efficacy: The Mediating Role of Emotional Stability and Extraversion in Adolescence. *Behavioral Sciences*. 2024. Vol. 14, Iss. 3. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs14030206>.
16. Van Esch C., Luse W., Bonner R. The impact of COVID-19 pandemic concerns and gender on mentor seeking behavior and self-efficacy. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2022. Vol. 41, Iss. 1. pp. 80–97. DOI: <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2020-0279>.
17. Fatma H. Moderation Analysis: Gender on the Relationship Between Self-Efficacy and Personality Traits as a Predictor of Personal Identity. *International Journal of Social Science Research and Review*, 2024. Vol. 7, No. 3. pp. 28–38. DOI: <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i3.1994>.

18. Ferrari F. Skills mismatch and change confidence: the impact of training on change recipients' self-efficacy. *European Journal of Training and Development*. 2023. Vol. 47, Iss. 10. pp. 69–90. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0072>.
19. Gino F., Brooks A. Explaining Gender Differences at the Top. *Harvard Business Review*. 2015. Available at: <https://hbr.org/2015/09/explaining-gender-differences-at-the-top>.
20. Gonaga S. Effect of Positive Affirmations on the Academic Self-Efficacy, Self — Esteem, and Personal Wellbeing of High School Students. *International Journal of Indian Psychology*. 2023. Vol. 11, Iss. 3. pp. 2276–2290.
21. Guixian T., Jian W, Zhuo Z., Yuping W. Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*. 2019. Vol. 47, No .12. pp. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>.
22. Honicke T., Broadbent J., Fuller-Tyszkiewicz M. The self-efficacy and academic performance reciprocal relationship: the influence of task difficulty and baseline achievement on learner trajectory. *Higher Education Research & Development*. 2023. Vol. 42, Iss. 8. pp. 1936–1953. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2197194>.
23. Huias I. Gender differences in axiopsychological design of personal life achievements. *Psychological Journal*. 2022. Vol. 8, No. 1. pp. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.3>.
24. Hunt C., Yoder S., Comment T., Price T., Akram B., Battestilli L., Barnes T., Fisk S. Gender, Self-Assessment, and Persistence in Computing: How gender differences in self-assessed ability reduce women's persistence in computer science. In *Proceedings of the 2022 ACM Conference on International Computing Education Research*. New York, 2022. 11 p. DOI: <https://doi.org/10.1145/3501385.3543963>.
25. Ruppert J. C., Eiroa-Orosa F. J. Positive visual reframing: A randomised controlled trial using drawn visual imagery to defuse the intensity of negative experiences and regulate emotions in healthy adults. *Anales de psicología*. 2018. Vol. 34, No. 2. pp. 368–377. DOI: <http://doi.org/10.6018/analesps.34.2.286191>.
26. Lande N. M., Ask T. F., Sætren S. S., Lugo R. G., Sütterlin S. The Role of Emotion Regulation for General Self-Efficacy in Adolescents Assessed Through Both Neurophysiological and Self-Reported Measures. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. Vol. 16. pp. 3373–3383. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S406702>.
27. Lewis T., Jones K. Increasing Principal Candidates' Self-Efficacy through Virtual Coaching. *Journal of Organizational & Educational Leadership*. 2019. Vol.4, Iss. 3, Article 4. Available at: <https://digitalcommons.gardner-webb.edu/joel/vol4/iss3/4>
28. Liberatore M. J., Wagner W. P. Gender, Performance, and Self-Efficacy: A Quasi-Experimental Field Study. *Journal of Computer Information Systems*. 2022. Vol 62. pp. 109–117. DOI: <https://doi.org/10.1080/08874417.2020.1717397>.
29. Lin S., Hu H., Chiu C. Training Practices of Self-efficacy on Critical Thinking Skills and Literacy: Importance-Performance Matrix Analysis. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 2020. Vol. 16, Iss. 1.
30. Lyons P., Bandura R. Self-efficacy: core of employee success, *Development and Learning in Organizations*. 2019. Vol. 33, Iss. 3. pp. 9–12. DOI: <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>.
31. Robinson K., Perez T., White-Levatich A., Linnenbrink-Garcia L. Gender differences and roles of two science self-efficacy beliefs in predicting post-college outcomes. *Journal of Experimental Education*. 2022. Vol. 90, Iss. 2. pp. 344–363. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220973.2020.1808944>.
32. Sarsons H., Guo Xu. Confidence Men? Gender and Confidence: Evidence among Top Economists. *AEA Papers and Proceedings*. 2021. Vol. 111. pp. 65–68. DOI: <https://doi.org/10.1257/pandp.20211086>.

33. Schultz J., Thoni C. Overconfidence and Career Choice. *PloS one*. 2016. Vol. 11, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0145126>.
34. Shah M. C. A comparative and correlational study of self-efficacy, grit, achievement motivation and gender differences on performance. *International Journal of Indian Psychology*. 2021. Vol. 9, Iss. 1. pp. 542–552. DOI: <https://doi.org/10.25215/0901.054>.
35. Shurchkov O., Eckel C. Gender differences in behavioral traits and labor market outcomes. *The Oxford Handbook of Women and the Economy*. 2018. pp. 481–512.
36. Sigmundsson H., Haga M., Elnes M., Dybendal B., Hermundsdottir F. Motivational Factors Are Varying across Age Groups and Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, Iss. 9. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095207>.
37. Stewart J., Henderson R., Michaluk L. Using the Social Cognitive Theory Framework to Chart Gender Differences in the Developmental Trajectory of STEM Self-Efficacy in Science and Engineering Students. *Journal of Science Education and Technology*. 2020. Vol. 29. pp. 758–773. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10956-020-09853-5>.
38. Tabernero C., Arenas A., Briones E. Self-efficacy training programs to cope with highly demanding work situations and prevent burnout. *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. 2009. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781848447219.00030>.
39. Thaler M. Gender differences in motivated reasoning. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 2021. Vol. 191. pp. 501–518. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.09.016>.
40. Voica C., Singer F., Stan E. How are motivation and self-efficacy interacting in problem-solving and problem-posing? *Educational Studies in Mathematics*. 2020. Vol. 105. pp. 487 – 517. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10649-020-10005-0>.
41. Walker H., Manning M., Carlson J., Dresner H., Daou M. Practicing visualization while performing a skill enhances self-efficacy, motivation, positive thinking, and decreases anxiety. *International Journal of Exercise Science: Conference Proceedings*. 2022. Vol. 16, Iss. 1. URL: <https://digitalcommons.wku.edu/ijesab/vol16/iss1/92>.
42. Yan Z., Chiu M., Ko P. Effects of self-assessment diaries on academic achievement, self-regulation, and motivation. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*. 2020. Vol. 27, Iss. 5. pp 562–583. DOI: <https://doi.org/10.1080/0969594X.2020.1827221>.
43. Yu Z., Deng X. A Meta-Analysis of Gender Differences in e-Learners Self-Efficacy, Satisfaction, Motivation, Attitude, and Performance Across the World. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.897327>.
44. Wu-jing He Gender differences in creative self-efficacy: Findings of mean and variability analyses. *Thinking Skills and Creativity*. 2021. Vol. 42. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100955>.
45. Wyatt M. Language Teachers' Self-Efficacy Beliefs: An Introduction. In *Language Teacher Psychology Multilingual Matters*. / red by S. Merce, A. Kostoulas. Bristol, 2018. pp. 122–140.
46. Pravovi zasady formuvannia ta rozvytku hendernoho seredovyshcha v Ukraini [Legal foundations for the formation and development of a gender environment in Ukraine]. Monohrafiia / za zah. red. N. M. Onishchenko, N. M Parkhomenko. Kyiv, 2010. 352 p.

Стаття надійшла до редакції 20.07.2025.