

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра загальної та клінічної психології**

Випускна кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Теодорович Анастасія Андріївна

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ АСЕРТИВНОСТІ В ОСІБ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ
САМОЕФЕКТИВНОСТІ**

Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма Клінічна психологія
Робота на здобуття другого (магістерського) рівня

Науковий керівник:
Кихтюк Оксана Василівна
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри
загальної та клінічної психології
Волинського національного
університету імені Лесі Українки

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № _____
засідання кафедри загальної та
клінічної психології
від _____ 2025 р

Завідувач кафедри
проф. Журавльова О. В. _____

ЛУЦЬК 2025

АНОТАЦІЯ

Теодорович Анастасія Андріївна. Особливості прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності. – Рукопис.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія. Освітньо-професійної програми Клінічна психологія. – Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2025 р.

Магістерське дослідження присвячене вивченню особливостей прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності. В першому розділі проаналізовано проблему самоефективності особистості в контексті поглядів вітчизняних та західних науковців, визначено її складові та з'ясовано особливості формування самоефективності особистості. Другий розділ присвячений теоретичному вивченню поняття асертивності в психології та її психологічних аспектів прояву. В третьому розділі представлено логіку побудови емпіричного дослідження, обґрунтування методичного інструментарію та вибірки досліджуваних, а також проаналізовано результати діагностики. В ході емпіричного дослідження було опрацьовано результати: респондентів із самоефективністю нижче середнього рівня (12 осіб); опитуваних із самоефективністю середнього рівня (23 особи); осіб із самоефективністю вище середнього рівня (25 осіб). В кожній з груп діагностованих було визначено специфіку вияву самоефективності в сфері діяльності та спілкування; складові асертивності та рівень впевненості, а також кореляцію за шкалами методик. Також було з'ясовано специфіку прояву самоефективності в сфері спілкування та діяльності в юнаків різної статі.

Перспективу подальшого наукового дослідження вбачаємо у вивченні специфіки вияву складових асертивності та впевненості з урахуванням статевого аспекту, а також у розробці й апробації тренінгової програми з розвитку асертивності в осіб юнацького віку.

Ключові слова: особистість, самоефективність, асертивність, впевненість, спілкування, діяльність.

ANNOTATION

Teodorovich Anastasia Andreevna. Peculiarities of the manifestation of assertiveness in people with different levels of self-efficacy. – Manuscript.

Graduation qualification work for the degree of «Master» in the specialty 053 Psychology. Educational and professional program Clinical psychology. -- Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2025.

The master's research is devoted to the study of the features of the manifestation of assertiveness in individuals with different levels of self-efficacy. The first section analyzes the problem of personal self-efficacy in the context of the views of domestic and Western scientists, identifies its components and clarifies the features of the formation of personal self-efficacy. The second section is devoted to the theoretical study of the concept of assertiveness in psychology and its psychological aspects of manifestation. The third section presents the logic of constructing an empirical study, the justification of the methodological tools and the sample of subjects studied, and also analyzes the results of the diagnosis. During the empirical study, the results of: respondents with self-efficacy below the average level (12 people); respondents with self-efficacy at the average level (23 people); individuals with self-efficacy above the average level (25 people). In each of the groups of diagnosed individuals, the specifics of the manifestation of self-efficacy in the sphere of activity and communication were determined; the components of assertiveness and the level of confidence, as well as the correlation on the scales of the methods. The specifics of the manifestation of self-efficacy in the sphere of communication and activity in young men of different sexes were also clarified.

We see the prospect of further scientific research in studying the specifics of the manifestation of the components of assertiveness and confidence, taking into account the gender aspect, as well as in developing and testing a training program for the development of assertiveness in adolescents.

Key words: personality, self-efficacy, assertiveness, confidence, communication, activity.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	8
1.1. Самоефективність в контексті поглядів вітчизняних та західних науковців.....	8
1.2. Фактори розвитку самоефективності особистості.....	12
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ АСЕРТИВНОСТІ В ПСИХОЛОГІЇ.....	24
2.1. Поняття асертивності як об'єкт психологічного дослідження.....	24
2.2. Психологічні аспекти прояву асертивності.....	28
Висновки до розділу 2.....	31
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ АСЕРТИВНОСТІ В ОСІБ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ САМОЕФЕКТИВНОСТІ	33
3.1. Характеристика методів та вибірки дослідження.....	33
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	37
Висновки до розділу 3.....	51
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми. Асертивність в житті людини має важливе значення, оскільки вона впливає на спосіб взаємодії з іншими людьми, на прийняття рішень та на збереження емоційного балансу. Зокрема, асертивні люди здатні висловлювати свої потреби та бажання без страху бути засудженими чи відкинутими. Вони можуть відкрито просити про допомогу або чітко позначити свої межі, коли це необхідно, що дозволяє їм не дозволяти іншим порушувати їхні права чи межі. Вона тісно пов'язана з впевненістю в собі та самоповагою, оскільки людина, яка вміє чітко і відверто висловлювати свої почуття, демонструє, що цінує себе і свої потреби, не дозволяє себе принижувати чи ігнорувати. Асертивність допомагає людині уникати стресу, тривоги і внутрішніх конфліктів. Вміння висловлювати свої думки та емоції без страху або приховування, дозволяє людям бути більш задоволеними своїм життям. Асертивність сприяє розвитку здорових стосунків, де є повага і взаєморозуміння. Людина, яка вміє відкрито та чесно спілкуватися, встановлює взаємодію, яка ґрунтується на довірі. Важливий аспект асертивності полягає у здатності встановлювати і захищати свої особисті межі, що особливо важливо в стосунках з іншими людьми, на роботі або в соціальних ситуаціях. Вона дозволяє людині чітко і впевнено спілкуватися з колегами, керівниками або клієнтами. Це допомагає встановлювати професійні межі, домагатися підвищення або просування і вносити конструктивні пропозиції, й загалом бути самоефективною.

Об'єктом дослідження – асертивність особистості.

Предмет дослідження – особливості прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі поняття асертивності та самоефективності особистості в психологічній літературі, а також емпіричному вивченню асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності.

Згідно мети визначено коло таких **завдань**:

1. Теоретично вивчити основні підходи до вивчення проблеми асертивності та самоефективності в психології.

2. Визначити відмінності у вияві асертивності, зокрема, у її складових (когнітивній, емоційній, поведінковій та контрольній-регулятивній) в осіб із високим, середнім та низьким рівнем самоефективності.

3. З'ясувати специфіку вияву самоефективності в представників різної статі.

4. Вивчити відмінності у вияві впевненості у собі в осіб із високим, середнім та низьким рівнем самоефективності.

5. Визначити перспективу подальшого дослідження.

Теоретико-методологічною основою дослідження виступили: теоретичні напрацювання у вивченні самоефективності, представлені у концепціях А.Бандури, Б.Вайнера, А.Маслоу, Е.Еріксона та інших; погляди щодо асертивності, представлені в межах трансактного аналізу (Е.Берн), екзистенційної психології (А.Маслоу, Р.Мей, А.Солтера, Ф.Перлз та інші), вчинкового підходу (М.Боришевський, С.Максименко, В.Роменець, І.Маноха та інші), континуально-ієрархічного підходу (О.Саннікова, О.Санніков, Н.Подольяк та інші).

Для досягнення мети у дослідженні було застосовано:

1. *Теоретичні методи:* аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових даних для визначення теоретико-методологічної основи вивчення психічного здоров'я та резильєнтності;

2. *Емпіричні методи* у сукупності таких психометричних методик: Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС); Тест-опитувальник Райдаса; Методика визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс (адаптація А.Боярцевої); Методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

3. *Методи обробки та інтерпретації результатів дослідження:* порівняльний аналіз емпіричних даних, математичні методи: визначення

середніх величин, відсотковий, кореляційний та ф-кутовий перетворення Фішера.

База дослідження: Волинський національний університет імені Лесі Українки. Загальна кількість опитаних – 65 осіб (вік діагностованих – 18-26 років).

Дозвіл Комітету з етики наукових досліджень кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки для проведення дослідження: Протокол №_ від _____ року.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження: 1) шляхом теоретичного опрацювання поглиблено уявлення про асертивність як вжливу характеристику особистості в ранньому юнацькому віці ; 2) емпіричним шляхом з'ясовано відмінності у вияві асертивності, зокрема, у її складових (когнітивної, емоційної, поведінкової та контрольної-регулятивної) в осіб із високим, середнім та низьким рівнем самоефективності, а також констатовано зв'язок компонентів асертивності з рівнями самоефективності особистості.

Практична значущість одержаних результатів полягає в емпіричному дослідженні особливостей вияву компонентів асертивності (когнітивного, афективного, поведінкового та контрольної-регулятивного) із різним рівнем самоефективності.

Апробація результатів. Результати магістерського дослідження апробовано під час роботи XI Міжнародної науково-практичної конференції «Global trends in science and education» (17-19.11.2025 р.), Київ, Україна та представлено у тезах: Федотова Т.В., Кихтюк О.В., Теодорович А.А. Статеві особливості прояву самоефективності в юнацькому віці. Збірник матеріалів XI Міжнародної науково-практичної конференції «Global trends in science and education» (19-17.11.25). НПЦ «Sci-conf.com.ua», Київ, Україна. 2025. С.

Структура роботи: магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота містить 9 рисунків та 5 таблиць. Список використаних джерел налічує 56 найменувань. Повний обсяг роботи – 69 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Самоефективність в контексті поглядів вітчизняних та західних науковців

Наприкінці ХХ століття була вперше запропонована концепція самоефективності як нового самостійного напрямку у психології. Вперше термін «самоефективність» був введений А. Бандурою для цілеспрямованої роботи при зміні особистості. Він визначив самоефективність як здатність індивіда усвідомити власні здібності та можливість використати їх найбільш ефективним шляхом. Згідно А. Бандури високий потенціал індивіда не гарантує високі результати при відсутності спроможності його реалізувати. Однак, навіть при посередніх здібностях їх вміле використання сприятиме високому результату [41].

А. Бандура вказував на те, що самоефективність – це не особистісна характеристика, а когнітивний механізм, що дозволяє людині провести оцінку власних здібностей та можливостей реалізувати конкретну задачу та сприятиме актуалізації мотивації у даної особи, формуванню її поведінки та емоційного стану. Таким чином, самоефективність представляється конструктом самосвідомості особистості та центральною детермінантою, яка визначатиме її поведінку [41].

Також, вченим було виділено такі поняття як очікування ефективності та очікування результатів. Згідно автора самоефективність не є тотожним очікуванню результатів/наслідків вчинків особи. Самоефективність – це впевненість особи у власній спроможності робити конкретні дії, тоді як очікування результатів формуються як результат певних думок про наслідки цих дій [42].

За А. Бандурою є чотири способи, які зумовлюють формування віри особи у власну самоефективність. Перший і найбільш успішний спосіб для формування самоефективності – це досягнути високого результату у певній справі. Другий – представлений соціальним моделюванням; модель – це джерело інформації та мотивації. Третій спосіб – це соціальне спонування. Так, при наявності реалістичних стимулів у індивіда виникає мотивація прикласти зусилля, що збільшує вірогідність досягнення успіху. Четвертий спосіб характеризується зниженням рівня гостроти фізіологічних реакцій або зміною сприйняття власного фізіологічного стану [41].

Науковцем було виокремлено такі види самоефективності: загальна та специфічна. Так, загальна самоефективність стосується окремих задач у різних сферах у людській діяльності. Специфічна самоефективність включає конкретну задачу, яку має виконати індивід [41, 42].

Також, дослідником було виділено наступні характеристики самоефективності:

- Уявлення особистості щодо міри труднощів завдань, які він може успішно вирішити.
- Уявлення особистості щодо власної самоефективності у різних сферах діяльності.
- Міра вираженості впевненості особистості у власних можливостях успішно вирішити конкретну проблему.

Науковець Б. Вайнер вказував на залежність поведінки індивіда від того як він трактує причину своїх успіху або невдачі. Згідно науковця послідовність процесу атрибуції відбувається наступним чином: подія, афект викликаний результатом (позитивним або негативним), судження щодо відповідальності, психологічні наслідки представлені майбутніми очікуваннями та емоціями, поведінка індивіда.

У процесі атрибуції психологічні наслідки позначають такі виміри пояснень причини успіху та невдачі індивіда [18, 19]:

- Локус причинності (те, як особа пояснює свою поведінку).

- Стабільність чи нестабільність (як стійко у часових проміжках діє причина).
- Можливість людини контролювати дії даної причини.

Згідно А. Маслоу поняття «самоєфективність» відповідає категорії поняття «самоактуалізації». Також, науковець визначав самоактуалізацію як прагнення особистості реалізувати потенціал, який відповідає її здібностям. Дослідник виділяв основними мотивами у особи із прагненням до самоактуалізації – мотиви особистісного зростання, що не має залежності від оточення та культури [17].

Згідно Т. Кремешиної педагогічна самоєфективність є інтегративним утворенням, основними характеристиками якого є впевненість педагога у власній професійній компетентності, здатності до успішної реалізації педагогічної діяльності, використовуючи такі засоби педагогічного впливу, що дозволять досягнути поставлені цілі у навчально-виховному процесі [14]. Науковиця для осягнення значення поняття «професійна самоєфективність» зазначає, що важливим є врахування вплив процесів самооцінки, саморегуляції, самопізнання, самоаналізу, адже вони сприяють формуванню власної ефективності у конкретної особи [14].

Г. Смітом та Н. Бецом було визначено поняття «соціальна самоєфективність» як наявність впевненості особистості до того, щоб взяти участь у соціальних інтеракціях, виконанні поставлених завдань, які є необхідними для ініціації та підтримки взаємин між двома особами. Також, науковцями було зазначено, що дітям із високим рівнем самоєфективності притаманна просоціальна поведінка, високий статус серед ровесників та впевненість у власній змозі контролювати процес взаємодії з іншими. Тоді як у поведінці дітей із низьким рівнем самоєфективності характерним є репрезентація фізичної та вербальної агресії, що зумовлює невдалу соціальну взаємодію.

Психологами Дж. Маддуксом та М. Шеєром було запропоновано розглядати самоєфективність у контексті спілкування та діяльності. Так, діяльнісною самоєфективністю є власне переконання індивіда у здатності реалізувати здібності та набутий досвід у конкретній діяльності для досягнення

успіху. Тоді як самоефективність у контексті спілкування – це самооцінка уявлення особи у власній комунікативній компетентності та впевненість у можливості успішно реалізувати дані компетенції при соціальній взаємодії [6, 25].

Науковцями М. Йерусалемом та В. Міттахом було визначено позитивний кореляційний зв'язок між поняттями «самоефективність» та «соціально-психологічна адаптація». О. Шепелевою було визначено зв'язок між рівнем соціальної самоефективності та вибором стратегій спрямованих на подолання проблем у соціальній сфері дітей та сприйняттям цих дітей їх однолітками.

Б. Шунсом та А. Шмідтом було визначено наявність позитивного впливу професійної самоефективності на різноманітні аспекти у професійному житті індивіда. Також вони виявили позитивну кореляцію між самоефективністю індивіда та результатами його праці. Таким чином, було констатовано, що наявність набутого раніше досвіду, вербальних переконань та емоційного збудження сприяють поліпшенню зусиль працівника, підвищують його наполегливість та мотивують досягати поставлені цілі.

М. Гайдар вказує, що самоефективність під час процесу становлення студента психологічної спеціальності – це метаякість; комплекс уявлень індивіда щодо наявності в нього професійно значимих якостей та вміння їх застосувати для досягнення успіху. Також, дослідник виділив особистісний вид самоефективності, комунікативний та особистісний [40]. Особистісний вид самоефективності – це вищеописана метаякість. Комунікативний – є уявленням того, що даному студенту притаманний такий комунікативний потенціал, який у подальшому зможе забезпечити продуктивне професійне спілкування [40]. Діяльнісний вид самоефективності представлений впевненістю студента у наявності в нього певних знань, вмінь, навичок, ефективного володіння професійними технологіями та можливістю їх успішно реалізувати у професійній діяльності.

Д.Компо, С.Хіггінс та В.Венкотеш було виділено комп'ютерну самоефективність. Так, комп'ютерна самоефективність є можливістю індивіда

використовувати комп'ютер в професійній діяльності для отримання професійного успіху. Цей вид самоефективність впливатиме на вибір поведінки особистістю при виникненні труднощів у професійній діяльності та визначатиме вираженість тривожності в роботі. Згідно науковців особи із високим рівнем комп'ютерної самоефективності виявляють вищий рівень довіри інформаційним технологіям та частіше їх застосовують в повсякденному житті.

Таким чином, остаточного визначення поняття «самоефективність» у сучасній психології не існує [23, 24]. Науковцями даний термін розглядається у контексті різних груп психологічних явищ, однак основою його трактування – це розуміння людиною власної можливості успішно реалізувати поставлену ціль, а також наявність оптимістичного переконання індивіда щодо власної здатності контролювати події при цьому [9].

1.2. Фактори розвитку самоефективності особистості

Самоефективність не є статичним поняттям та може змінюватися в різних ситуаціях залежно від вмінь та навичок особистості, що є необхідними для участі у конкретній діяльності, присутності або відсутності інших людей, інших думок щодо цих людей та фізичного стану [39]. Так, поняття самоефективність не має відношення до здатності індивіда виконувати базові функції (представлені ходьбою, хапанням речей чи дотягуванням) та здатністю виконувати їх без відчуття страху, тривожності чи пригніченості.

А. Бандура був розробником концепції самоефективності та вказував, що для людей із вірою у власні здібності та можливості є більш притаманно докладати зусилля для реалізації поставлених цілей, ніж для тих, хто має сумніви у власних можливостях [41]. Розвитку самоефективності сприяють наявність досвіду у певній сфері, реалізація вербальних самонавіювання та переконань, здатність до адаптації до фізичних та емоційних підйомів, які потрібні для досягнення успіху. Так, наявність впевненості у своїх здібностях та силах спричиняють в людей віру у власну ефективність. Це обумовлено отриманням

високого результату в конкретній сфері діяльності, соціальним моделюванням, соціальною стимуляцією та зменшенням гостроти фізіологічних реакцій чи їх сприйняття [41].

А. Бандура вказував на більш високий рівень заповзятості, нижчий рівень тривожності та страху, а також зниження вірогідності формування депресивних станів у дітей із відчуттям власної ефективності[42].

Формуванню самоефективності або її подальшому розвитку сприяють наступні фактори або їх комбінації преставлені [37, 39]:

- Набутим раніше досвідом;
- Непрямим досвідом;
- Думками та настроями суспільства;
- Фізичним та емоційним станом особи.

При отриманні певного досвіду у людини формується певна інформація щодо себе та навколишнє середовище, що обробляється свідомістю і зумовлює формування думки щодо власної ефективності. На формування самоефективності також впливають внутрішні стандарти поведінки.

Одним із найбільш значимих факторів розвитку самоефективності є наявність безпосереднього досвіду конкретної діяльності. Так, зазвичай, наявність успішного досвіду реалізації поставлених цілей зумовлює підвищення рівня самоефективності, тоді як невдачі та помилки сприяють його зниженню. Також, людям із наявністю високого рівня самоефективності притамано свідомо репетирувати ймовірні труднощі та уявлення методів їх вирішення. А. Бандурою було виділено наступні висновки щодо самоефективності [41]:

- 1) Згідно прямої залежності від важкості поставленої задачі, її успішне вирішення буде зумовлювати підвищення рівня самоефективності;
- 2) Якщо індивід успішно самостійно виконує поставлену задачу, його самоефективність буде вищою, ніж при наявності сторонньої допомоги;
- 3) При усвідомленні особистістю, що вона могла б виконати задачу краще, ніж це зробила, спостерігається зниження рівня самоефективності. Таким чином, при поганому виконанні задачі та одержання поразки рівень

самоефективності знижується в меншій мірі як при ситуації, у якій індивід доклав всіх зусиль і не досягнув успіху;

- 4) При невдачі у певній діяльності, відчуваючи хвилювання або засмучення, у особи не буде спостерігатися настільки значний вплив на самоефективність, як при умовах спокійного стану у той момент;
- 5) Якщо індивід пережив невдачу у дитинстві, то вона буде мати більший вплив на самоефективність, ніж невдача у дорослому віці;
- 6) Згідно А. Бандури у людей із впевненістю у собі не відзначається значного зниження самоефективності при випадкових невдачах. Тоді як у людей із низькою впевненістю у собі та власних можливостях досягнути успіху, спостерігається тенденція моделювати у власній уяві сценарії невдач та налаштовуватися на невдале майбутнє; до того ж дане налаштування сприяє зниженню рівня мотивації та чинить перешкоду у правильній діяльності [41].

Другий фактор, що сприяє розвитку самоефективності, представлений непрямим досвідом особи, що виникає під час спостереження подібних ситуацій у житті іншої людини [38]. При спостереженні за успішними особами самоефективність у індивіда зростає. Тоді як при спостереженні невдачі у осіб рівних за здібностями та навичками, рівень самоефективності знижується. Вплив непрямого досвіду на самоефективність індивіда буде незначним у випадку, коли він не ідентифікує себе із конкретною ситуацією. Для підвищення продуктивності, спостереження за досвідом інших не є настільки важливим як на підвищення самоефективності [37].

Також, на розвиток самоефективності впливає громадська думка. Так, слова інших людей можуть зумовити підвищення або зниження рівня самоефективності в певних обставинах:

- Більший вплив на самоефективність буде зумовлений словами людей, яким особа довіряє, ніж тим, до яких довіри не має.
- Дії, до яких спонукають, мають бути в межах реальних можливостей індивіда.

А. Бандура вказує на зв'язок між результатами навчання та авторитетом і статусом індивіда, який висловлюється [41]. Однак, поняття авторитету і статусу не є тотожними. До прикладу, у пацієнта із певною фобією рівень самоефективності зростає при підбадьорюванні від психотерапевта, ніж від членів сім'ї. До того ж рівень самоефективності буде зростати, якщо під впливом громадського заохочення особистість спробує щось зробити і досягне позитивного результату.

Ще одним фактором формування та розвитку самоефективності є фізичний та емоційний стани особи. Так, відчуваючи перевтому, страх, тривогу чи стрес, впевненість особи у своїй ефективності знижується. Отже, переживання сильних емоцій знижує рівень самоефективності. Однак, при незначній емоційній напрузі, навпаки, може спостерігатися підвищення рівня продуктивності особи [15].

При усвідомленні реального підґрунтя власних страхів індивід може виявляти більшу самоефективність. Однак, при абсурдності фобій, надмірні хвилювання зумовлюють зниження рівня самоефективності.

Також, на досягнення успіху у діяльності впливає характер завдання: незначний рівень емоційної напруги може сприяти успішному виконанню простих завдань, однак при значному рівні стресу яндивіду стає важко приймати важливі рішення чи виконувати важкі задачі. До прикладу, одні люди у надзвичайній ситуації швидко себе опановують та успішно її вирішують, інші губляться та не знають як їм діяти.

А. Бандура вказує, що індивід є здатним керувати своїм життям за допомогою як індивідуальної ефективності, так й колективної ефективності. Колективна ефективність є впевненістю декількох осіб у можливості зумовити соціальні зміни через спільні зусилля. Відповідно, індивідуальна та колективна ефективність є взаємодоповнюючими елементами загальної самоефективності [41].

Також, науковцем було визначено наступні фактори, які можуть знизити рівень колективної ефективності:

- Наявність новітніх технологій (за умови не розуміння людей як ними користуватися).
- Бюрократична система суспільства, що чинить перешкоди для будь-яких соціальних змін.
- Глобальні проблеми представлені війною, голодом, проблемою перенаселення, епідеміями, злочинами та природними катастрофами, що сприяють переживанню людьми почуття пригніченості та безпорадності [41].

Також на самоєфективність впливає самовиховання. Самовиховання – це процес, у якому відбувається засвоєння раніше здобутого досвіду при дії внутрішніх суб'єктивних факторів, що зумовлює розвиток особистості. Так, займаючись самовихованням, у особи підвищується рівень самоосвіти, що сприяє її творчій діяльності. Відповідно, прагнучи бездоганності, індивід може отримати високий творчий результат [2].

Важливим чинником самоєфективності є те, як оцінює себе, свої здібності, вміння, якості та свій соціальний статус індивід. Так, самооцінка буде визначати взаємини особистості із оточуючими, її критичність та вимоги по відношенню до себе, ставлення до своїх успіхів та невдач. Самооцінка визначає ефективність діяльності індивіда та його особистісний розвиток.

Також, існує тісний зв'язок між самооцінкою та рівнем прагнень особистості (поставлені цілі, які особистість суб'єктивно оцінює як ті, що зможе досягнути). Відповідно, коли виникає розбіжність між прагненнями індивіда та тим, що він об'єктивно зможе виконати, формується неадекватна самооцінка, що в свою чергу, зумовлює неуспішну поведінку. У. Джеймс вказував, що для людей із реалістичним рівнем прагнень (адекватною самооцінкою) характерним є впевненість у собі, своїх силах, наполегливість, високий рівень ефективності та критичність до досягнутого.

Навчаючись у школі, учень оцінюється з боку його інтелектуальної, соціальної та фізичної спроможності. Відповідно, у шкільному класі, який є джерелом нових вражень, формується самооцінка. Також, у житті дитини

виникає нова значима постать – вчитель, який надає зворотній зв'язок. Домінуючим фактором розвитку самооцінки та самоефективності є успішність [34]. Так, позитивне та негативне оцінювання, що повторюється впродовж усього навчального процесу, чинить значний вплив на самооцінку та самоефективність.

На успішність індивіда впливають також його установки та особливості характеру, його мотивація. Так, існує більш тісний зв'язок між уявленням індивіда про свої здібності та його успішність, ніж між Я-концепцією та успішністю. До прикладу, підлітки із негативним уявленням про власні танцювальні здібності, можуть демонструвати позитивні, нейтральні або негативні елементи Я-концепції. Однак, близько в половини виявляється низька самооцінка [11, 34].

А. Бандура вказував на джерела, які сприяють формуванню самоефективності: сім'я, школа, референтне оточення [16]. Дані чиники впливають на людину впродовж всього життя, відповідно, розвиток самоефективності також відбувається все життя. Однак, найбільших змін даний феномен зазнає у підлітковому віці [3].

У підлітковому віці думки індивіда щодо власної ефективності істотно впливають на мотивацію до навчання. Так, спочатку підліток проводить оцінку власної впевненості у можливості розв'язати конкретну задачу, а не наскільки якісно воно якісно може бути виконане порівняно із іншими [63]. Для осіб із високим рівнем самоефективності характерними є постановка амбітних, але реально досяжних цілей, одержання задоволення від власної академічної діяльності, наполегливість при виконанні завдань [43]. Також, велика частка мотивації особистості формується під впливом когнітивних процесів. Так, згідно А. Бандури індивід може мотивувати себе, планувати власне майбутнє опираючись на віру у власні можливості [16]. Вважається, що для учнів самоефективність має більш вирішальну роль для навчання та прогнозування успішності, у порівнянні із Я-концепцією та самооцінкою [62].

Було проведено дослідження, у якому вивчався взаємозв'язок різних форматів професійного розвитку із сприйняттям самоефективності та

впровадженням нових стратегій у викладанні. Так, науковцями було визначено, що основним джерелом одержання інформації про рівень самоефективності є досвід майстерності [59, 60].

Б. Цимерман відзначив, що у становленні самоефективності важливу роль відіграє особистий досвід. Згідно бачення дослідника, ситуації, у яких індивід досягає успіху, сприяють становленню самоефективності [63]. Тоді як А.Бандурою було визначено, що найефективнішим шляхом для підвищення рівня самоефективності є одержання досвіду майстерності або наявність професійних досягнень [16].

У випадку становлення педагога важливим фактором є наявність успішного року у перший рік професійної діяльності. Так, в цей проміжок часу у викладача формується досвід майстерності, або думки про власну професійну некомпетентність [61]. За умови трактування своїх успіхів, як результату наявності високого рівня знань, у педагога зростає рівень самоефективності, тоді, як при поясненні власних невдач низьким рівнем професійних здібностей, відбувається зниження самоефективності.

А. Бандура вказував, що існує залежність між сприйняттям власної самоефективності та причинно-наслідковими атрибуціями, які, у свою чергу, визначають мотивацію людини та її продуктивність. Так, якщо високоефективний індивід пояснює свої невдачі через брак зусиль, то особа зі зниженим рівнем самоефективності вважає, що вона є недостатньо талановита [16]. Також, на самоефективність впливає вікарний досвід, шляхом порівняння себе із результатами діяльності індивіда, який спостерігається [63]. Однак, визначальний фактор впливу вікарного досвіду на формування самоефективності – це наявність подібності між моделю та спостерігачем. Вагомим одним фактором, що впливає на рівень самоефективності є переймання знань, вмінь та навичок, які відповідають суспільним стандартам, у авторитетів [58].

Менший вплив на самоефективність індивіда становить вербальне переконання, адже має безпосередню залежність від особи, яка переконує та її

навичок до опису майбутніх результатів. При вербальному переконанні індивід особисто може не спостерігати за діяльністю чи її результатами [62]. Однак, при одержанні негативного результату у індивіда буде знижуватися самоефективність. Згідно А. Бандури соціальні переконання швидше знижують самоефективність індивіда, ніж її підвищують [16].

Також на оцінку індивідом власної ефективності впливає фізіологічний стан. До прикладу, індивід може визначати втому чи стрес як ознаки фізичної слабкості [63]. А при відчутті тривоги, важкого дихання, тахікардії при публічному виступі продуктивність індивіда знижується [58].

На думку особистості щодо власної самоефективності впливають її настрої. Відповідно, при зменшенні стресових ситуацій та реакцій на них, правильному розумінні власного фізіологічного стану, у індивіда зростатиме рівень самоефективності [16]. Отже, важливим є сприйняття та інтерпретація власних емоційних та фізіологічних станів особистістю.

При вивченні педагогічної самоефективності вивчаються додаткові фактори, які сприяють розвитку професійної майстерності викладача. Так, було виділено колективну та особисту ефективність педагога, які є тісно взаємопов'язаними. Дослідниками було виділено у самоефективності педагога шість підшкал, що представлені: навчанням, адаптацією освітнього процесу до індивідуальних потреб учня, мотивацією дітей, дотриманням дисципліни, співпрацею із колегами та батьками учнів, подоланням труднощів у професійній діяльності [56, 57]. Також, науковцями було визначено, що всі ці підшкали відповідають колективній самоефективності. А також, існує залежність між професійною майстерністю педагога та його рівнем ефективності, працездатністю колективу, яка часто зумовлена розподілом обов'язків під час роботи різних учнів в групі. Також науковці зазначають, що при високому рівні колективної самоефективності у педагога із низьким рівнем досвіду майстерності, рівень особистої самоефективності може знижуватися.

Те, як педагог сприймає власну ефективність має тісні зв'язки із підтримкою колег та керівників на роботі. Якщо вчитель вірить, що він є

спроможним зробити свій внесок у процес навчання, ймовірність розвитку хороших стосунків із колегами та рівень самоефективності підвищується [50]. Тоді як напруга у шкільному середовищі зумовлює зниження особистісної оцінки своїх професійних вмінь вчителем у даному колективі, стрес та професійне вигорання.

Говорячи про педагогічну самоефективність варто наголосити, що, наявність доступу до інформації, знань, наявність адекватної комунікації та обмін досвідом, сприяють підвищенню рівня самоефективності вчителя. Також, науковці вказують, що існує вплив на особистісну самоефективність вчителя рівень самоефективності його колег [55].

Вважається, що на формування досвіду майстерності впливають наступні фактори: вікарний досвід, вербальне переконання та фізіологічні і афективні стани. Було визначено, що у випадку педагогічної самоефективності, найбільше значення для вчителів-початківців буде відігравати вікарний досвід, тоді як власне досвід майстерності буде відігравати істотну роль у вчителів, які мають значний педагогічний стаж роботи [51, 52]. Загалом педагогічна самоефективність є судженням учителя щодо власної здатності до виконання певних дій, що сприяють навчальним здобуткам їх учнів та ефективному управлінню класом.

Було визначено вплив особистісних чинників (наміри вчителя та його ідентичність) та їх взаємодія із поведінковими чинниками (вміння вибудувати професійні взаємини) на формування педагогічної самоефективності. Вчителі, які тільки почали свою професійну діяльність, виявляють власну ефективність шляхом побудови професійних стосунків із учнями. Власні професійні невдачі у ефективній комунікації сприяють виникненню сумнівів щодо своєї самоефективності як вчителя і знижують рівень докладання зусиль [50].

С. Грозан виділила, що педагогічна самоефективність є впевненістю учителя у власній професійній компетенції та можливості діяти задля досягнення цілей навчального процесу. Науковицею було виділено трикомпонентну

структуру педагогічної самоєфективності, представлену: професійною компетентністю, мотивацією та самооцінкою [7].

Т. Гальцевою виокремлено наступні чинники педагогічної самоєфективності: інноваціо-творча атмосфера у педагогічному колективі, фінансові можливості, задоволеність умовами праці, вільний вибір форм та установ підвищення кваліфікації, участь в конкурсах, які сприяють підвищенню соціального статусу [46].

Дослідження визначають наявність позитивного кореляційного зв'язку між психологічним благополуччям та самоєфективністю. Була запропонована наступна структура для опису психологічного благополуччя, що представлена: самосприйняттям, позитивними взаєминами із оточенням, управлінням навколишнім середовищем, особистісним зростанням, автономією та наявністю цілей у житті [53].

О. Музикою було визначено наявність кореляції між самоєфективністю та психологічним благополуччям у старшокласників та студентів в умовах повномасштабної війни. Так, науковицею визначено наявність зв'язку між особистісним зростанням, цілями в житті та самоєфективністю і психологічним благополуччям [22].

Також, було визначено, що у підлітковому віці існує зв'язок між думками дітей щодо власних можливостей ефективно вчитися та психологічним благополуччям, у яке включають компетентність, автономія, пов'язаність [51].

У 2022 році було проведено дослідження, у якому було визначено наявність зв'язку між поняттями «академічна самоєфективність» та «психологічне благополуччя». Так, вважається, що при розвитку академічної самоєфективності у студентів рівень їх психологічного благополуччя також зростатиме [49].

Науковицею Н. Діомідовою було визначено, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє розвитку високого рівня психологічного благополуччя у студентів психологічної спеціальності, адже він є пов'язаним із вибором ефективного копінгу у стресових ситуаціях. Також, сьогодні вивчається

зв'язок між самоефективністю, емоційним інтелектом та професійним вигоранням [10].

Вважається, що самоефективність та емоційний інтелект є предикторами професійного вигорання. Так, вчитель із високим рівнем емоційного інтелекту спроможний краще впоратися із професійним стресом та діяльністю, шляхом можливості зрозуміти власні емоції та контролювати їх. До того ж такі особи часто сприймають професійні труднощі як виклики, що сприяє підвищенню професійної майстерності. Тоді як низький рівень емоційного інтелекту провокує зниження самоефективності індивіда [44].

Згідно Л. Борисенка та Л. Корват розуміння власних емоцій та емоцій інших, ефективний контроль ними сприяє розвитку самоефективності [4].

Висновки до розділу 1

А. Бандурою було вперше визначено термін самоефективність як когнітивний механізм, що дозволяє людині провести оцінку власних здібностей і можливостей реалізувати конкретну задачу та сприятиме актуалізації мотивації у даної особи, формуванню її поведінки та емоційного стану. Однак, вчений вказував, самоефективність не є тотожним очікуванню результатів, наслідків й вчинків особи. Самоефективність – це впевненість особи у власній спроможності робити конкретні дії, тоді як очікування результатів формуються як результат певних думок про наслідки цих дій.

А. Бандура виділив чотири способи, що зумовлюють формування віри особи у власну самоефективність. Вчений також виокремив такі види самоефективності як загальна та специфічна. Так, загальна самоефективність стосується окремих задач у різних сферах у людській діяльності. Специфічна самоефективність включає конкретну задачу, яку має виконати індивід.

Самоефективність не статичне поняття, а тому може змінюватися в різних ситуаціях залежно від вмінь та навичок особистості, що є необхідними для участі у конкретній діяльності; присутності або відсутності інших людей, наявних

думок щодо цих людей та фізичного стану особистості. Однак, у поняття «самоефективність» не включені здатності індивіда виконувати базові функції (представлені ходьбою, хапанням речей чи дотягуванням) та здатністю виконувати їх без відчуття страху, тривожності чи пригніченості.

Формуванню самоефективності або її подальшому розвитку сприяють наступні фактори або їх комбінації, преставлені: набутих раніше досвідом; непрямим досвідом; думками та настроями в суспільстві; фізичним та емоційним станом особи.

При отриманні певного досвіду у людини формується певна інформація щодо себе та навколишнє середовище, що обробляється свідомістю і зумовлює формування думки щодо власної ефективності. На формування самоефективності також впливають внутрішні стандарти поведінки особистості.

Дослідження визначають наявність позитивного кореляційного зв'язку між психологічним благополуччям та самоефективністю. Також, вважається, що самоефективність та емоційний інтелект є протекторами професійного вигорання. Так, вчитель із високим рівнем емоційного інтелекту спроможний краще впоратися із професійним стресом та складною діяльністю шляхом можливості зрозуміти та контролювати власні емоції. До того ж такі особи часто сприймають професійні труднощі як виклики, що сприяє підвищенню рівня їх професійної майстерності, тоді як низький рівень емоційного інтелекту, провокує зниження самоефективності індивіда.

РОЗДІЛ 2.

ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ АСЕРТИВНОСТІ В ПСИХОЛОГІЇ

2.1. Поняття асертивності як об'єкт психологічного дослідження

Асертивність – це важлива якість для індивіда, яка сприяє його взаємодії із оточенням. Асертивність проявляється здатністю індивіда чесно та відкрито висловити свою думку, почуттям або потребою поваги до почуттів та прав інших людей [27].

Особистість є унікальним набором певних характеристик, що впливають на те як індивід думає, поводить ся й що відчуває. Ці характеристики представлені темпераментом, інтелектом, емоційністю, мотивацією, самосвідомістю та соціальними навичками. Особистість, як феномен, вивчається різними науками: психологією, соціологією, філософією та нейронауками. Таким чином, через велику кількість різних теорій особистості, науковці намагаються пояснити специфіку формування та розвитку особистісних характеристик та їх вплив на поведінку індивіда [30].

Поняття асертивності також вивчається науковцями різних течій: психологами, соціологами та представниками комунікативних наук. Асертивність включає в себе самооцінку, самоповагу, впевненість у своїх силах та емоційний інтелект. Поняття асертивності вивчають за допомогою інтерв'ю, анкетування, спостереження та психологічного тестування. Завдяки таким методам є можливим визначення рівня асертивності та її вплив на взаємодію особистості з іншими людьми [32].

Асертивність є комплексною характеристикою індивіда та включає в себе рівновагу між відповідальністю індивіда та його правами; між самоповагою, усвідомленням власних бажань та особистих кордонів, а також повагою до прав та кордонів інших людей. Асертивність також сприяє конструктивному сприйняттю критики щодо себе та можливості впевнено відмовити іншим у

проханнях і вимогах, що суперечать власним принципам. Асертивність дозволяє індивіду проявляти гнучкість у комунікації та поведінці, знайти альтернативні варіанти, які б відповідали цінностям особистості. Згідно психологічної літератури асертивність є вмінням до впевненого та поважливого висловлювання власних потреб та думок без порушень прав інших людей. Отже, асертивність включає в себе відкриту поведінку, яка не завдає шкоду іншим людям [21].

Були розроблені певні методики, що сприяють розвитку впевненості у собі. Індивід, маючи впевненість у своїй силі, може адекватно висловлювати думку без крику, маніпуляції та сварки. Виокремлення форм поведінки особистості (асертивна, агресивна або пасивна поведінка) сприяють кращому розумінню специфіки асертивності.

Пасивна (неасертивна) поведінка характеризується ситуацією, коли один індивід дозволяє іншому прийняти рішення за нього та погоджується тільки на словах, однак при цьому має інші думки та почуття. Індивід із такою поведінкою прагне зняти із себе відповідальність, завдає собі шкоду та незручність для того, щоб створити комфорт іншим. Такий індивід при розмові також намагається уникнути прямого зорового контакту задля того, щоб уникнути надмірної уваги до себе. Для такої поведінки характерною є неможливість адекватно висловлювати власні почуття та потреби, залежність від оточуючих у інтерпретації власних потреб. Описана вище поведінка перешкоджає досягненню особистістю цілей та самореалізації, а також зумовлює постійне розчарування. Таким чином, взаємини індивіда із пасивною поведінкою з іншими людьми є напруженими.

Агресивна поведінка характеризується прагненням індивіда переконати інших у правильності своєї думки та нав'язати своє рішення. Така особа демонструє нав'язливе та егоїстичне ставлення до оточуючих людей. Для неї характерним є підвищення голосу у суперечках; вона може перебити співрозмовника та вдатися до маніпуляції задля одержання власної вигоди [1]. Особа із агресивною формою поведінки позиціонує себе як більш розумну та сильну за інших, прагне домінувати та тримати ситуацію під своїм контролем

без врахувань прав та потреб інших. Таким чином, на меті використання агресивної поведінки є досягнення поставлених цілей, навіть за умови створення шкоди та незручностей іншим людям [35].

Якщо індивід дозволяє спочатку висловити свою думку іншим, прагне зрозуміти потреби та почуття інших, перш ніж висловити власні думки, він демонструє асертивну поведінку. Такий індивід може чесно та відкрито обговорити проблему та запропонувати прийнятний для всіх шлях її вирішення. Також, для особи із асертивною поведінкою характерними є можливість прийняти відповідальність, сприйняття себе та своїх можливостей рівними у порівнянні з можливостями інших [32].

Згідно Е. Селтера було виділено наступні характеристики асертивності, представлені: емоційністю мовлення, виразністю невербальної поведінки, спроможністю протистояти зовнішньому тиску та критиці, уникненням розпливчастого формулювання думок, відмовою самопринижуватися, гнучкістю та готовністю імпровізувати. Асертивна форма поведінки характеризується вмінням індивіда до створення стосунків, можливістю звертатися за допомогою, відмовляти у виконанні неприйнятих прохань чи вимог, дотримуватися самоповаги та бути впевненим у своїх силах [30, 32].

Не існує однозначно прийнятої дослідниками структури асертивності, однак багатьма науковцями було виділено такі її складові як: когнітивна, емоційна, поведінкова. Також, вартим уваги є напрям вивчення феномену асертивності як стійкої особливості особистості (схильність до асертивності).

Асертивність, будучи стабільною властивістю індивіда, є здатністю особистості до адаптації власної поведінки у колективній діяльності, комунікації та процесі пізнання у позитивному руслі. Асертивна поведінка виявляється у внутрішній силі, можливості виразити себе, емоційній стійкості та можливості відповідати за власні рішення та дії. Асертивна поведінка дозволяє індивіду уникати схильності до мануляцій та спокійно протидіяти маніпуляторам. Таким чином, асертивна поведінка є вмінням індивіда одержувати бажане із

розрахунком на співпрацю та взаємодопомогу у майбутньому; є відкритою та прямою формою поведінки без мети заподіяти шкоду чи незручності іншим.

На формування асертивності у конкретного індивіда впливають генетичні, нейрохімічні та гормональні чинники [20]:

- Генетичні: певні дослідження доводять, що формування асертивності може бути генетично обумовленим. Однак, варто розуміти, що генетика вказує лише на потенціал, а не на конкретну поведінку.
- Нейрохімічні: вважається, що нейромедіатор настрою – серотонін, може впливати на регуляцію асертивної поведінки.
- Гормональні: підвищення рівня кортизолу в крові може знизити рівень асертивності, тоді як підвищений рівень тестостерону може сприяти асертивній поведінці [20].

Однак, асертивну поведінку не можна пояснити лише біологічними чинниками. На формування асертивності впливає взаємодія біологічних факторів із психологічними та соціальними.

У континуально-ієрархічному підході для побудови моделі асертивності, саме поняття особистості варто розглядати як макросистему, у якій виділяються наступні рівні:

- Формально-динамічний рівень характеризується усіма властивостями, що сприяють динаміці психічних процесів, та конституційними характеристиками індивіда. Цей рівень представлений цілеспрямованістю, мотиваційними факторами, потребами та інтересами.
- Змістовно-особистісний рівень, що включає особистісні характеристики представлені спрямованістю, особливостями мотиваційної сфери.
- Соціально-імперативний рівень є відображенням уявлень особистості щодо суспільства, моралі, норм, культури, знань та моральності [27, 32].

Також, варто зауважити, що між цими рівнями межі є умовними, а деякі якості можуть відповідати декільком рівням. Межова зона між змістовно-особистісним та формально-динамічним рівнями представлена якісними характеристиками темпераменту та рис характеру. Тоді як межову зону соціально-імперативного та інших рівнів складає індивідуальний досвід, що притаманий обом суміжним рівням. В основі функцій межових зон лежить підтримка цілісності усієї системи. Таким чином, якість особистості – це безперервна структура, що може переходити з одного рівня на інший, змінюючись якісно. Отже, межові зони сприяють нейтралізації небажаних системних змін та формуванню бажаних. Визначені рівні є тісно пов'язаними та взаємопроникними, що обумовлює перехід певних властивостей психіки від нижчого рівня до вищого.

Розвитку асертивності в дорослому віці сприяє професійна активність та соціальні взаємодії. Таким чином, при вдосконаленні власної асертивності, індивід одержує змогу відчувати впевненість у собі та своїх знаннях та вміннях, висловити впевнено власні думки та ідеї, ефективно взаємодіяти із партнерами та колегами [8].

2.2. Психологічні аспекти прояву асертивності

Вияв асертивності відбувається у залежності від емоційної стійкості індивіда, його думок та дій, можливості протидіяти стресовим ситуаціям, наполегливості та орієнтованості на результат власних дій. Людина із високим рівнем асертивності характеризується психологічною зрілістю, гнучкістю у поведінці, вмінням контролювати власну поведінку та брати відповідальність за свої вчинки.

Головна риса індивіда із високим рівнем асертивності є впевненість в собі та своїй позиції. При цьому самоствердження особистості характеризується вмінням відстоювати власну позицію без порушення морально-етичних принципів інших людей. Також такі люди характеризуються високим рівнем мотивації досягнень. Під час формування особистості варто розуміти наскільки

впливають нахили та спонукання індивіда на його поведінку, а скільки – нав'язані зовнішні установки [32].

Саме впевненість дозволяє індивіду досягнути поставлені цілі всупереч зовнішнім факторам та обставинам. Таким чином для впевненої у собі людини характерними є збереження цілісності, забезпечення відповідності між власними цінностями, власною позицією, вчинками та поведінкою. Діяльність такої особистості сприяє відстоюванню власних думок, поглядів та принципів й протидії зовнішнім обставинам [27].

Асертивність, будучи властивістю притаманною зрілій особистості, є відображенням здатності індивіда позитивно змінювати власну поведінку у спілкуванні, колективних взаємодіях та пізнанні [33].

Тобто, прояв асертивної поведінки в індивіда відбувається через здатність відстояти свої інтереси, можливість чітко висловити власні плани та цілі із повагою до інтересів інших людей. Такий вид поведінки формується під впливом внутрішніх мотивів та цінностей, що зумовлює формування впевненої та принципової манери комунікації.

Асертивність є тією якістю, що визначає особистість як активного учасника життя та зумовлює можливість самостійно вибирати професійний шлях та цілі в житті. Асертивна поведінка виявляється через:

- Прагнення до самопізнання;
- Чітке формулювання власних планів та цілей;
- Бажання одержати конкретний статус;
- Самоаналіз особистих цілей та прийнятих рішень;
- Усвідомлення того як інші люди сприймають конкретного індивіда;
- Здатність до рефлексії, розуміння свої вчинків, якостей;
- Вміння аналізувати власні вчинки, адекватно оцінювати себе та свої можливості;
- Визначити реалістичні цілі та плани із врахування інтересів інших;
- Можливість розуміти власні думки та вчинки;

- Почуття власної гідності, самоповага та впевненість у своїх здібностях [12].

Асертивність як особистісна характеристика формується шляхом усвідомлення індивідом рівня власних здібностей, бажань та мотивів, а також рівня впливу установок, що нав'язуються зовнішнім середовищем, які виявляються у поведінці індивіда. Згідно трансактного аналізу асертивна поведінка є відносинами у зв'язці «доросла особа та доросла особа». Таким чином, особа із асертивною поведінкою поводить себе як доросла людина та відноситься до об'єкта комунікації так само (як до дорослого) [32].

Також, асертивність розглядається через призму спонтанності у поведінці. Так, спонтанність в поведінці дозволяє індивіду визволитися від впливу хибних авторитетів, ритуалів і нав'язаних установок та дозволяє «бути самим собою». Даний напрям вивчення асертивної поведінки є альтернативою агресивній та пасивній формам поведінки, що є часто характерними для осіб із неадекватною самооцінкою. Згідно цього напрямку, асертивність становить рівновагу між агресивною та пасивною формою поведінки [30].

Предстаніками трансактного аналізу було виділено «асертивні права» та «маніпулятивні упередження», що можуть «заблокувати» ці права [30]:

- Право на власні думки, емоції та емоції без критики (однак, авторитетам дозволяється критикувати).
- Право змінити власні погляди чи поведінку, не вибачаючись (упередження виявляється у необхідності виправдовуватись).
- Право вирішити чи відповідати за проблеми інших людей (може виникати почуття обов'язку, жертвуванням власними планами для цього).
- Право на можливість змінити власну думку (упередження: один раз висловлена позиція має бути незмінною).
- Право вчинити помилку, не відчуваючи провини (упередження: неприпустимість вчинити помилку).
- Право на «не знання» (упередження: індивід має мати можливість відповісти на всі питання).

- Право на незалежність від чужої доброзичливості (упередження: необхідність бути «хорошим» для всіх).
- Право на нелогічність (упередження: потрібно завжди приймати раціональні рішення).
- Право «не розуміти» інших (упередження: індивід є зобов'язаним «читати думки» інших).
- Право бути незацікавленим (упередження: необхідність емоційно включатися на все) [30].

Порушення рівноваги між «асертивними правами» та «маніпулятивними упередженнями» зумовлює пасивну поведінку, – коли індивід применшує власні права, або агресивну, – коли гіпертрофовано відстоює свої права. В основі асертивної поведінки лежить адекватна самооцінка та повага до інших людей. Також, варто зазначити схильність осіб із неадекватною самооцінкою недооцінювати інших людей, відповідно, для асертивної поведінки необхідними є впевненість в своїй силі та позитивне налаштування [13].

У понятті впевненість включені аспекти, що представлені:

- 1) Стійкістю уявлень щодо себе та своїх якостей (наполегливість).
- 2) Прийняттям власної цінності (самоповага).
- 3) Відчуттям того, що конкретний індивід може досягнути поставлені цілі.
- 4) Легкість чи складність змін свого самосприяття (кристалізація).

Висновки до розділу 2

Асертивність є однією із важливих якостей в житті індивіда, що зумовлює його взаємодію з оточенням. Виявляється асертивність у здатності індивіда до чесного та відкритого висловлення своїх думок, почуттів або потреб із повагою до почуттів та прав інших людей.

Поняття «асертивність» вивчається науковцями різних галузей наук: психологами, соціологами та представниками комунікативних наук. У поняття асертивність залучені наступні складові: самооцінка, самоповага, впевненість у своїй силі та емоційний інтелект.

Асертивність є комплексною характеристикою індивіда та включає в себе рівновагу між відповідальністю індивіда та його правами; між самоповагою, усвідомленням власних бажань та особистих кордонів, а також повагою до інших людей. Асертивність сприяє конструктивному сприйняттю критики щодо себе та можливістю впевнено відмовити іншим у проханнях/вимогах, що суперечать власним принципам. Вона дозволяє індивіду проявляти гнучкість у комунікації та поведінці, знайти альтернативні варіанти, які б відповідали його цінностям.

На формування асертивності впливають генетичні, нейрохімічні та гормональні чинники. Однак, асертивна поведінка не є обумовлена лише біологічними чинниками. Так, її формування зумовлене взаємодією біологічних факторів із психологічними та соціальними.

Асертивність виявляється залежно від емоційної стійкості індивіда, його думок та дій, можливості протидіяти стресовим ситуаціям, наполегливості та орієнтованості на результат власних дій. Для людей із високим рівнем асертивності характерними є психологічна зрілість, гнучкість у поведінці, вміння контролювати власну поведінку та брати відповідальність за свої вчинки. Основна риса притамана індивіду із високим рівнем асертивності – впевненість у собі та своїй позиції.

Також, асертивність розглядається крізь призму спонтанності у поведінці. Саме спонтанність дозволяє індивіду визволитися від впливу хибних авторитетів, ритуалів і нав'язаних установок та дозволяє «бути самим собою».

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ АСЕРТИВНОСТІ В ОСІБ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Характеристика методів та вибірки дослідження

В ході підготовки етичних документів магістерського дослідження було окреслено коло дослідницьких запитань:

1. Чи є відмінності у вияві асертивності, зокрема, у її складових (когнітивній, емоційній, поведінковій та контрольно-регулятивній) в осіб із високим, середнім та низьким рівнем самоефективності?

2. Яка специфіка вияву самоефективності представників різної статі?

3. Який зв'язок компонентів асертивності та самоефективності в осіб із високим, середнім та низьким її рівнем?

4. Чи є відмінності у вияві впевненості у собі в осіб із високим, середнім та низьким рівнем?

У подальшому, із метою вивчення асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності було складено діагностичну програму, яка передбачала реалізацію наступних етапів: формування вибірки досліджуваних та обрання емпіричних методів вивчення асертивності та самоефективності особистості; встановлення рівня самоефективності та розподіл респондентів на емпіричні групи (особи з високим, середнім та низьким рівнем самоефективності); з'ясування особливостей вияву асертивності в діагностованих із різним рівнем самоефективності; аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження та окреслення перспектив подальшого вивчення відповідної проблематики.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Волинського національного університету імені Лесі Українки. Участь у ньому брали здобувачі освіти різних факультетів відповідного ВНЗ. Загальна кількість опитаних – 65 осіб, віком 18-26 років, статевий розподіл: 25 осіб чоловічої статі та 40 – жіночої. Опитуваних було ознайомлено із правилами проведення обстеження, попереджено про

ймовірні ризики та заклади, в які можна було звернутися у випадку погіршення власного психологічного стану. Обстежені були повідомлені про принцип конфіденційності та дотримання Етичного кодексу психолога. В будь-який момент опитувані могли припинити участь у дослідженні без наслідків для себе. Також дослідження не передбачало жодної винагороди.

Для досягнення мети магістерської роботи було застосовано наступні психометричні методики:

Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС) – авторська методика (О.Саннікова, О.Санніков, Н.Подольак), спрямована на діагностику якісних показників асертивності. Теоретично-методологічною основою побудови опитувальника виступив континуально-ієрархічний підхід до дослідження структури властивостей особистості О.Саннікової, з позиції якого особистість розглядається як макросистема, що складається з різнорівневих підсистем, які мають специфічні характеристики, а в якості рівнів виділяються: формально-динамічний; змістово-особистісний та соціально-імперативний. З позиції цього підходу асертивність представлена як багаторівневе, цілісне утворення, що включає зазначені вище рівні, на кожному з яких вона визначається певними компонентами, що мають специфічний зміст. Відповідні компоненти взаємодіють між собою, доповнюють один одного і утворюють інтегральну властивість, яка не зводиться до суми її складових і яку можна розглядати як системну властивість, що характеризується активністю та цілісністю. Отже, до якісних характеристик асертивності автори відносять:

- афективну складову – до якої належать такі характеристики, як нервово-психічна стійкість, прийняття себе, прийняття інших, спонтанність емоційних реакцій, почуття міри, відсутність тривоги, почуття впевненості у собі (негативний полюс представлений – відсутністю відповідних якостей чи слабкий їх прояв);
- когнітивно-сміслову складову – представлена адекватною орієнтацією в соціальній ситуації, адекватністю її оцінки, здатністю передбачати наслідки власної асертивної поведінки, здатністю дозволяти собі мати запити та

вимоги до інших, орієнтуватися в соціальних очікуваннях, усвідомлення потреби у досягненні мети (негативний полюс – визначається протилежними якостями);

- поведінкову складову – визначається готовністю до дій, спрямованих на досягнення мети із врахуванням прав інших людей, конструктивною агресивністю та здатністю керувати власним життям (негативний полюс – не готовність до таких дій, що супроводжуються пасивністю, можуть бути некерованими, неконструктивна агресивність);
- контрольнo-регулятивну складову – демонструє якості, що характеризуються відповідальністю за власні вчинки, наполегливістю у захисті своїх прав, самостійністю, обстоюванням власної думки, навіть за умови навантаження труднощів у цьому (негативний полюс – почуття безпорадності, безправності, несамостійності дій, схильність до підпорядкування, делегування повноважень іншим у прийнятті рішень, що стосуються власної діяльності тощо).

Тобто, Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС) діагностує 5 якісних показників асертивності (4 первинних і 1 вторинний – загальний показник). Загалом в методиці передбачено чорити варіанти відповідей, з-поміж яких діагностований має обрати одну (та, яка йому підходить), оцінюються вони наступним чином: «безумовно, так» – 4 бали, «мабуть, так» – 3 бали, «мабуть, ні» – 1 бал, «безумовно, ні» – 0 балів. Максимально можливий бал за кожним компонентом – 60 балів, а загальний показник асертивності є вторинним й обчислюється шляхом визначення середнього значення доданих 4-х первинних шкал. Підрахунок «сірих» балів здійснюється відповідно до ключа, за результатами методики встановлюється рівень вираженості окремих складових /компонентів (афективного, когнітивно-сміслового, конативного чи поведінкового, контрольнo-регулятивного) асертивності та загального ступеня її прояву.

Тест-опитувальник Райдаса – містить 30 тверджень, на діагностованим пропонується дати відповідь в міру їх згоди чи не згоди з ним:

- 5 балів – дуже характерно для мене;
- 4 бали – доволі характерно для мене (швидше так, ніж ні);
- 3 бали – частково характерно, частково не характерне для мене;
- 2 бали – доволі не характерно для мене (швидше ні, ніж так);
- 1 бал – зовсім не характерне для мене, опис не відповідає мені.

Ключ методики має прямі та зворотні питання. Загальний бал за методикою визначається шляхом додавання до суми прямих запитань числа 72 та вичитанням із неї суми зворотніх запитань. Методика стандартизована, тому загальний отриманий результат оцінюється згідно рівнів: 0-24 – дуже впевнена у собі людина; 25-48 – скоріше не впевнена, ніж впевнена особистість; 49-72 – середнє значення впевненості; 73-96 – впевнена у собі людина; 97-120 – занадто самовпевнена особистість.

Методика визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс – містить 23 запитання, на які респонденти відповідають в діапазоні від -5 балів до +5 балів згідно із міри згоди чи не згоди з кожним твердженням. За отриманими показниками обчислюють результати за такими шкалами:

- ✓ самоефективність в сфері діяльності, яка свідчить про результативність особистості та її можливість й здатність до продуктивної праці;
- ✓ самоефективність в спілкуванні – засвідчує успішність людини в міжособистіному спілкуванні та взаємодії і, як наслідок, може слугувати нам критерієм для оцінки її соціального інтелекту.

Середні значення за відповідними шкалами ліжать в діапазоні:

- для самоефективності в сфері діяльності від +7 до +53 балів;
- для самоефективності в сфері спілкування від -7 до 53 балів.

Усі значення, які знаходяться нижче засвідчують про низький рівень самоефективності у відповідних сферах, а розташовані вище – про високий рівень їх вияву.

Методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» – налічує 10 запитань, які, згідно оцінюються згідно міри згоди за такою

градацією: 1 – абсолютно невірно; 2 – скоріше невірно; 3 – скоріше вірно; 4 – абсолютно вірно.

Результати відповідей співсталяються з ключем та дозволяють визначити рівень самоефективності особистості:

- менше 19 балів – низький рівень самоефективності;
- 20-24 балів – самоефективність нижче середнього рівня;
- 25-29 балів – самоефективність середнього рівня;
- 30-35 балів – самоефективність вище середнього рівня;
- 36-40 балів – високий рівень самоефективності особистості.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Після проведення методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», за результатами обчислень, ми виокремили наступні групи діагностованих:

- Перша група (Група 1) – респонденти з самоефективністю нижче середнього рівня (12 осіб);
- Друга група (Група 2) – опитувані із самоефективністю середнього рівня (23 особи);
- Третя група (Група 3) – особи із самоефективністю вище середнього рівня (25 осіб);
- Четверта група (Група 4) – діагностовані, що мають високий рівень самоефективності (5 осіб).

Осіб з низьким рівнем самоефективності визначено не було.

Тобто усі респонденти мають певний рівень самоефективності, проте в одних він є вищим, в інших нижчим.

Відсотковий розподіл за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» на емпіричні групи унаочнено зображено на рис.3.1.

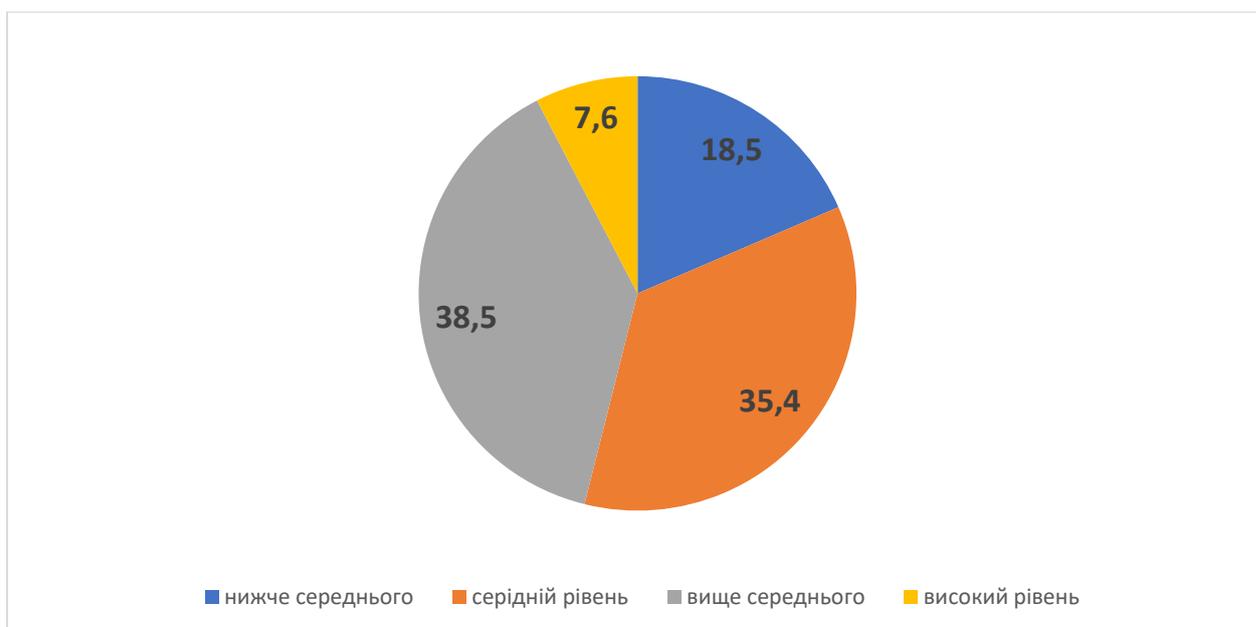


Рис.3.1. Відсотковий розподіл на емпіричні групи за методикою «Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»

Рис.3.1. засвідчує, що:

- ✓ найбільший відсоток респондентів належить до Групи 3 (осіб із самооефективністю вище середнього рівня) – 38,5 %;
- ✓ на другому місці за кількісним представленням знаходиться Група 2 (опитувані із самооефективністю середнього рівня) – 35,4%;
- ✓ третє місце – Група 3 (особи із самооефективністю вище середнього рівня) – 18,5%;
- ✓ четверте місце посіла Група 4 (діагностовані, що мають високий рівень самооефективності) – 7,6% осіб.

Проте для застосування методів математичної статистики будемо розглядати результати, отримані в перших трьох групах: респондентів з самооефективністю нижче середнього рівня (12 осіб); опитуваних із самооефективністю середнього рівня (23 особи) та осіб із самооефективністю вище середнього рівня (25 осіб). Адже представників четвертої групи (діагностованих, що мають високий рівень самооефективності) обмежена кількість – лише 5 осіб.

Відсотковий розподіл за методикою «Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» за статтю подано на рис.3.2.

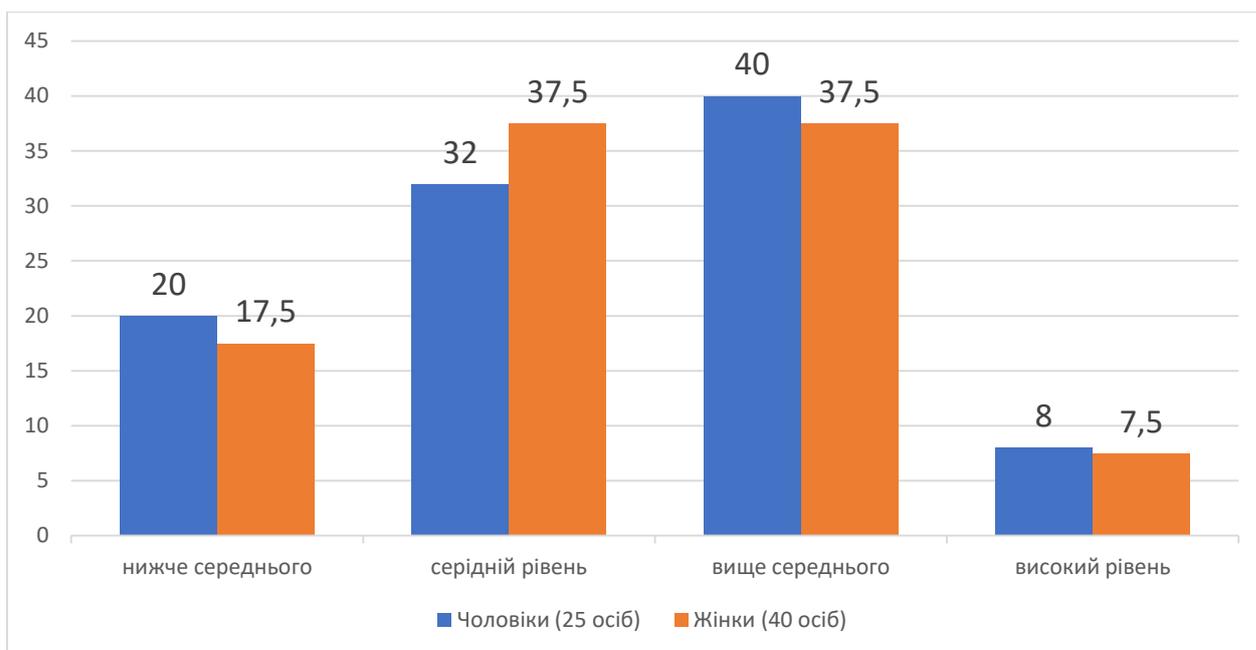


Рис.3.2. Відсотковий розподіл діагностованих жіночої та чоловічої статі за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»

З рис.3.2. видно, що: в представників чоловічої статі більший відсоток опитуваних потрапило в групи: респондентів з самоефективністю нижче середнього рівня – 20% (17,5% осіб в жіночій групі); самоефективністю вище середнього рівня – 40% (37,5% жінок) та осіб з високим рівнем самоефективності – 8% (7,5% в групі жінок).

Проте в осіб жіночої статі більший відсоток опитуваних (37,5% осіб) визначено із самоефективністю середнього рівня (в осіб в чоловічої статі – 32%). Тобто самоефективність в осіб жіночої статі представлена на середньому рівні, тоді як в чоловіків вона виявляється вищим відсотком презентованістю у показниках крайніх груп.

Наступним кроком буде аналіз результатів опитуваних за методикою визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс у респондентів виокремлених груп. На рис. 3.3 подано середні результати за вище вказаною методикою респондентів: з самоефективністю нижче середнього рівня

(Група 1); із самоефективністю середнього рівня (Група 2) та самоефективністю вище середнього рівня (Група 3).

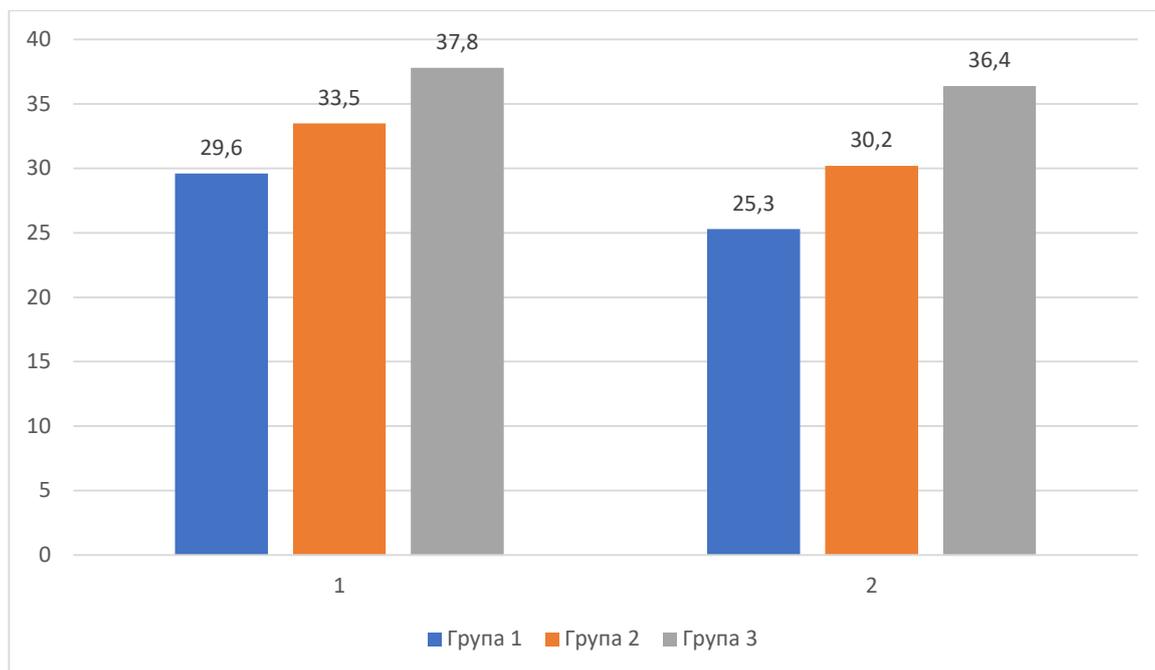


Рис. 3.3 Середні результати за методикою визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс респондентів трьох груп

Примітка: 1 – самоефективність в сфері діяльності; 2 – самоефективність в сфері спілкування

Рис.3.3. демонструє усереднені результати за шкалами методики з визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс, що мають наступну тенденцію:

✓ в осіб із самоефективністю нижче середнього рівня (Група 1) визначено найнижчі результати з-поміж діагностованих трьох груп – за шкалою самоефективності в сфері діяльності $X_{сер}=29,6$ та шкалою самоефективності в сфері спілкування $X_{сер}=25,3$;

✓ в респондентів з самоефективністю вище середнього рівня (Група 3) – самоефективність в сфері діяльності $X_{сер}=37,8$ та самоефективність в сфері спілкування $X_{сер}=36,4$;

✓ діагностовані з самоефективністю середнього рівня (Група 2) мають значення такі: самоефективність в сфері діяльності $X_{\text{сер}}=33,5$ та самоефективність в сфері спілкування $X_{\text{сер}}=30,2$.

Проте варто зауважити, що середні результати респондентів усіх груп знаходяться в діапазоні середніх значень методики. Тобто можна констатувати, що їх самоефективність в сфері діяльності та в спілкуванні свідчать про достатню їх результативність у навчанні та здатність до продуктивної праці і вони достатньо успішні в міжособистіному спілкуванні та взаємодії.

На рис. 3.4 представлено відсотковий розподіл діагностованих за методикою визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс з урахуванням статі.

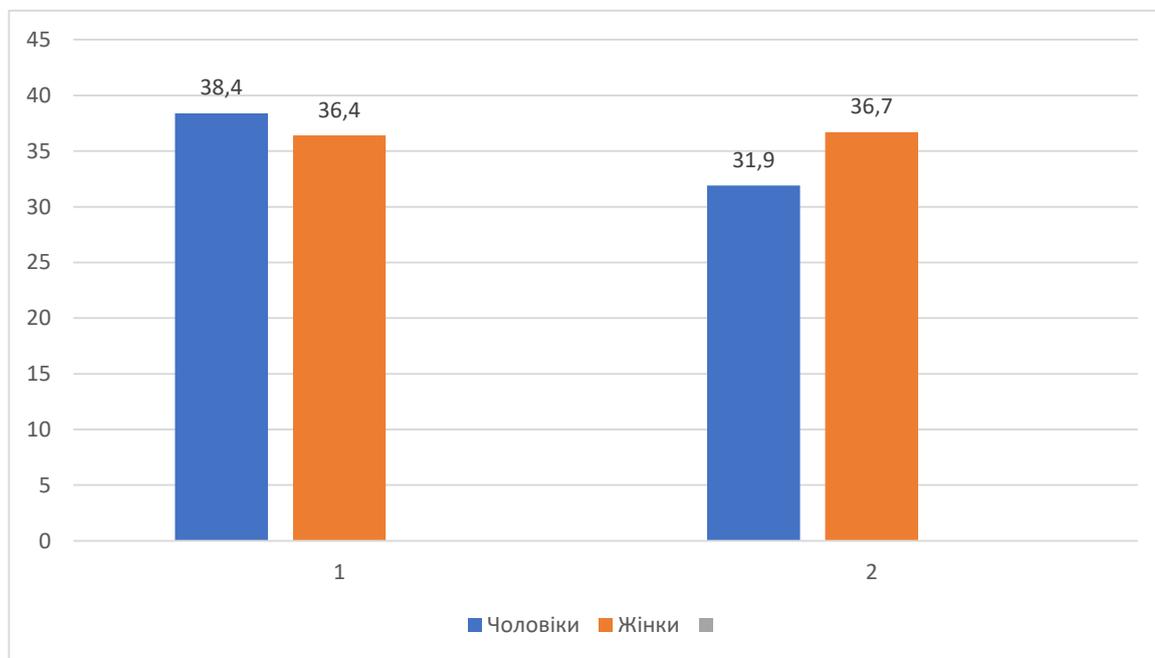


Рис. 3.4 Відсотковий розподіл діагностованих чоловічої та жіночої статі за методикою визначення загальної та соціальної ефективності» М.Шеєра, Дж. Маддукс

Примітка: 1 – самоефективність в сфері діяльності; 2 – самоефективність в сфері спілкування

Отже, з рис.3.4 бачимо, що в осіб чоловічої статі визначено вищий середній показник за шкалою самоефективності в сфері діяльності – $X_{\text{сер}}=38,4$, тоді як в жіночій групі – $X_{\text{сер}}=36,4$. Тоді як за шкалою самоефективність в сфері

спілкування констатовано вище середнє значення в жіночій групі – $X_{сер}=36,7$ (в чоловіків – $X_{сер}=31,9$).

Дані описової статистики усіх дослідницьких груп за шкалами методики з визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати описової статистики трьох груп діагностованих за шкалами методики з визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс (n=60)

Шкали	Група 1 (n=12)				Група 2 (n=23)				Група 3 (n=25)			
	Min	Max	Xсер	SD	Min	Max	Xсер	SD	Min	Max	Xсер	SD
самоефективність в сфері діяльності	9	45	29,6	7,7	9	45	33,5	7,6	10	50	37,8	8,9
самоефективність в сфері спілкування	-5	46	25,3	8,6	-1	35	30,2	8,3	5	50	36,4	9,6

Примітка: Min – мінімальний показник, Max – мінімальний показник, Xсер-середній показник, SD – стандартне відхилення

Обчислення ф-кутового перетворення Фішера засвідчили наявність статистично значущих відмінностей у показниках наступних груп: першої та третьої групи за шкалою самоефективності в сфері діяльності ($F=4,3$ при $\alpha \leq 0,05$); першої та третьої групи за самоефективності в сфері спілкування ($F=5,2$ при $\alpha \leq 0,05$).

Середні показники в діагностованих: з самоефективністю нижче середнього рівня (Група 1); з самоефективністю середнього рівня (Група 2) та самоефективністю вище середнього рівня (Група 3) за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) представлено на рис.3.5-3.7.

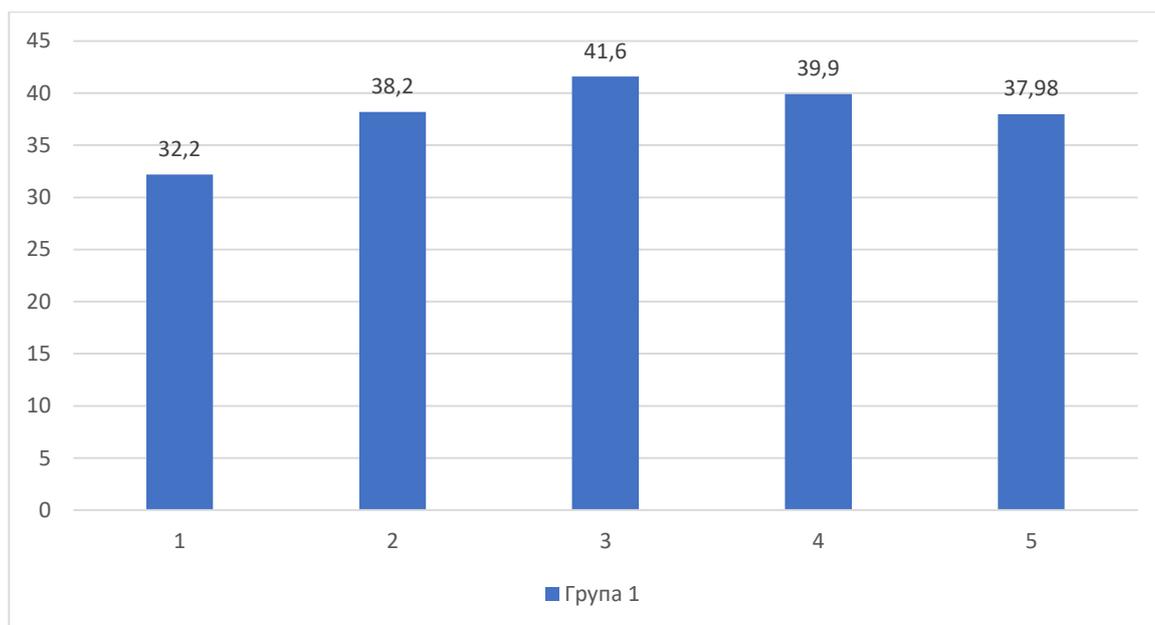


Рис. 3.5. Середні результати за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) в осіб із самоефективністю нижче середнього рівня (Група 1) (n=12)

Примітка: 1 – афективна складова; 2 – когнітивно-сміслова складова; 3 – поведінкова складова; 4 – контроль-регулятивна складова; 5 – загальний показник асертивності

Отже, в респондентів із самоефективністю нижче середнього рівня (Група 1) найвищі середні результати визначено за поведінковою складовою – $X_{\text{сер}}=41,6$ та контроль-регулятивною складовою – $X_{\text{сер}}=39,8$; найнижчий – за афективною складовою – $X_{\text{сер}}=32,2$, а за когнітивно-смісловою складовою – в діапазоні середніх значень ($X_{\text{сер}}=38,2$). Загальний рівень асертивності становить – $X_{\text{сер}}=37,87$.

Тобто відповідні респонденти певною мірою визначаються готовністю до захисту своїх прав, конструктивною агресивністю та здатністю керувати власним життям, адекватною орієнтацією в соціальній ситуації та в соціальних очікуваннях, усвідомленням потреби у досягненні мети, а також характеризуються відповідальністю за свої вчинки, вирізняються наполегливістю самостійністю. Проте мають недостатній рівень нервово-психічної стійкості, прийняттям себе, прийняттям інших та певним рівнем тривоги.

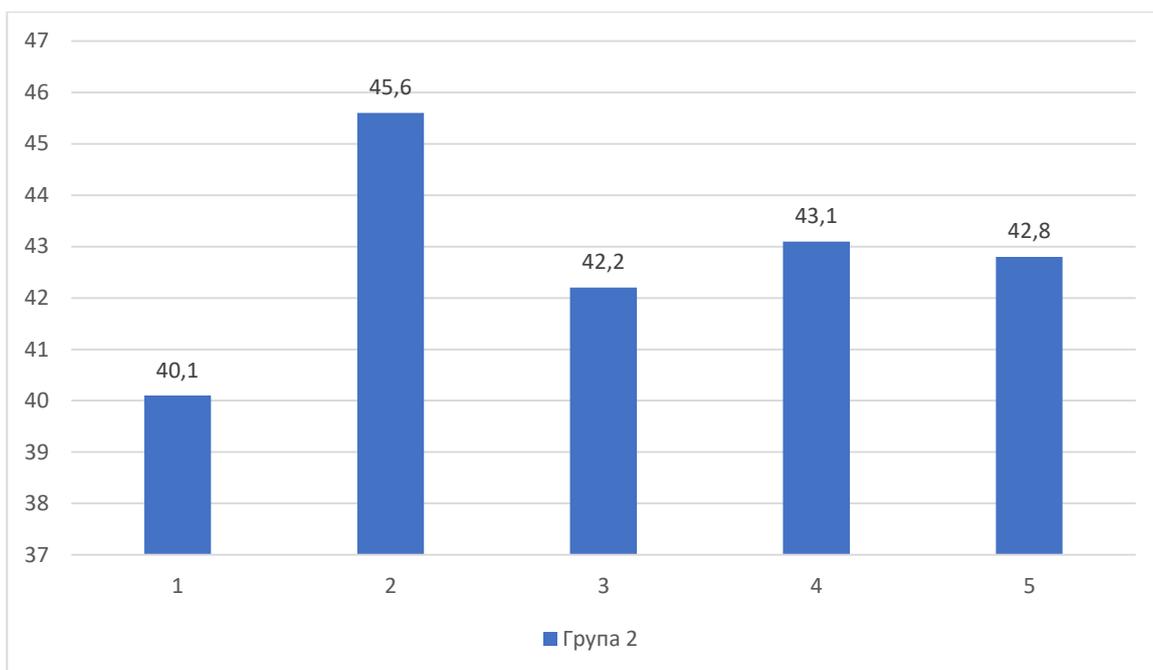


Рис. 3.6. Середні результати за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) в осіб із середнім рівнем самоефективності (Група 2) (n=23)

Примітка: 1 – афективна складова; 2 – когнітивно-сміслова складова; 3 – поведінкова складова; 4 – контрольно-регулятивна складова; 5 – загальний показник асертивності

Діагностовані з середнім рівнем самоефективності (Група 2) найвищі середні результати визначено за когнітивно-смісловою складовою – $X_{сер}=45,6$, а найнижчий – за афективною складовою – $X_{сер}=40,1$. В діапазоні середніх значень спостерігаємо показники за: поведінковою складовою – $X_{сер}=42,2$ та контрольно-регулятивною складовою – $X_{сер}=43,1$. Загальний рівень асертивності становить – $X_{сер}=42,8$.

Отже, опитувані з середнім рівнем самоефективності характеризуються: адекватною орієнтацією та оцінкою соціальної ситуації, здатністю передбачати наслідки власної асертивної поведінки, усвідомленням потреби у досягненні мети із врахуванням прав інших людей; вони відповідальні, наполегливі у захисті своїх прав, самостійні, впевненості у собі, здатні керувати власним життям, але не завжди демонструють нервово-психічну стійкість і прийняття себе та інших, їх емоційні реакції часто спонтанні, інколи відчувають тривогу.

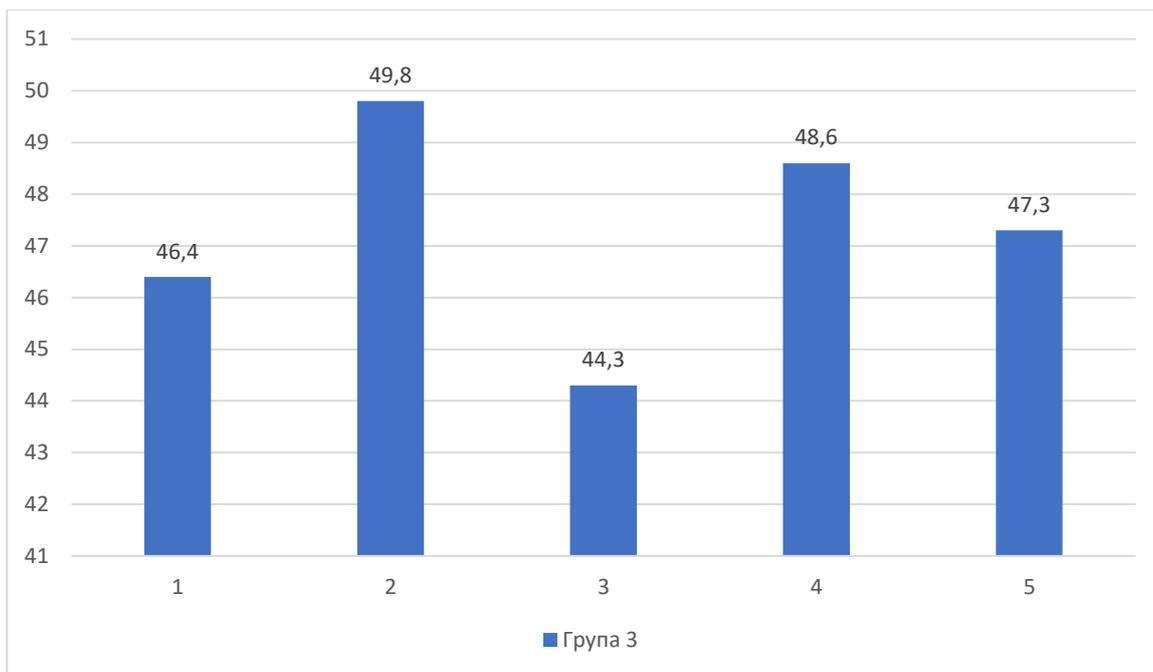


Рис. 3.7. Середні результати за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) в осіб із самоефективністю вище середнього рівня (Група 3) (n=25)

Примітка: 1 – афективна складова; 2 – когнітивно-сміслова складова; 3 – поведінкова складова; 4 – контрольньо-регулятивна складова; 5 – загальний показник асертивності

В опитуваних із самоефективністю вище середнього рівня (Група 3) найвищі середні результати визначено за когнітивно-смісловою складовою – $X_{\text{сер}}=49,8$ та контрольньо-регулятивною складовою – $X_{\text{сер}}=48,6$. Найнижчий рівень констатовано за поведінковою складовою – $X_{\text{сер}}=44,3$, а середній – за афективною складовою – $X_{\text{сер}}=46,4$. Загальний рівень асертивності становить – $X_{\text{сер}}=47,3$.

Отже, досліджувані із самоефективністю вище середнього рівня (Група 3) демонструють адекватною орієнтацією та оцінкою соціальної ситуації й соціальних очікуваннях, здатністю передбачати наслідки власної асертивної поведінки, керувати своїм життям та дозволяти собі мати запити й вимоги до інших, усвідомлення потреби у досягненні мети із врахуванням прав інших людей, відповідальністю за власні вчинки, наполегливістю у захисті своїх прав, самостійністю, обстоюванням власної думки навіть за умови наявності перешкод;

демонструють нервово-психічно стійкість, прийняття себе та інших, відсутність тривоги, почуття впевненості у собі, конструктивною агресивністю та здатністю.

Порівняння усереднених показників за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) усіх груп діагностованих зображено на рис.3.8.

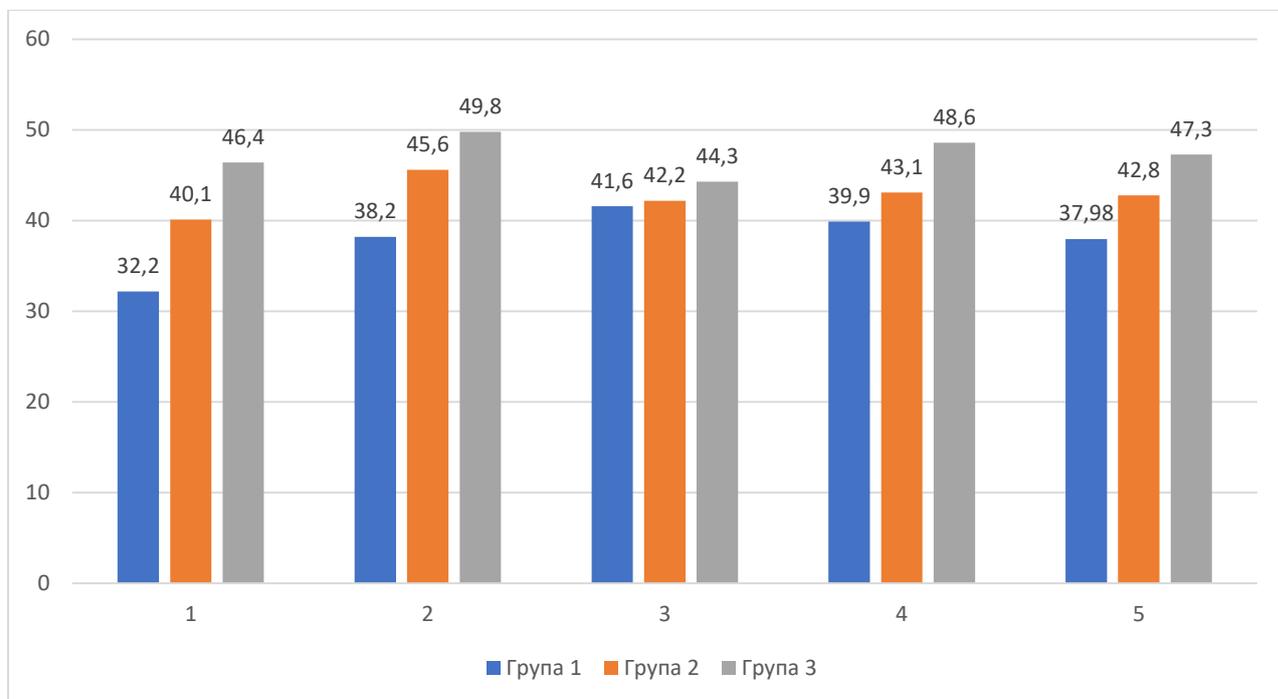


Рис. 3.8. Середні результати за Тестом-опитувальником компонентів асертивності (ТОКАС) респондентів трьох груп) (n=60)

Примітка: 1 – афективна складова; 2 – когнітивно-сміслова складова; 3 – поведінкова складова; 4 – контрольно-регулятивна складова; 5 – загальний показник асертивності

Рис.3.8 унаочнено демонструє нам значну динаміку зростання показників у діагностованих трьох груп за такими складовими асертивності:

✓ афективної складової: $X_{сер}=32,2$ – в першій групі, $X_{сер}=40,1$ – в другій групі та $X_{сер}=46,4$ – в третій групі;

✓ когнітивно-сміслової складової: $X_{сер}=38,2$ – в першій групі, $X_{сер}=45,61$ – в другій групі та $X_{сер}=49,8$ – в третій групі;

✓ контрольно-регулятивної складової: $X_{сер}=39,9$ – в першій групі, $X_{сер}=43,1$ – в другій групі та $X_{сер}=48,6$ – в третій групі;

✓ загального показника асертивності: $X_{сер}=37,98$ – в першій групі, $X_{сер}=42,8$ – в другій групі та $X_{сер}=47,3$ – в третій групі.

І лише за поведінковою складовою спостерігаємо зростання середніх значень, але не так динамічно, як у всіх зазначених вище: $X_{сер}=41,6$ – в першій групі, $X_{сер}=42,2$ – в другій групі та $X_{сер}=44,3$ – в третій групі.

Обчислення F -кутового перетворення Фішера засвідчили наявність статистично значущих відмінностей у показниках наступних груп:

- першої та другої і першої та третьої групи за афективною складовою ($F=3,1$ при $\alpha \leq 0,05$ та $F=4,2$ при $\alpha \leq 0,05$);
- першої та другої і першої та третьої групи за когнітивно-сисловою складовою ($F=2,9$ при $\alpha \leq 0,05$ та $F=4,6$ при $\alpha \leq 0,05$);
- першої та третьої групи за контрольно-регулятивною складовою ($F=4,7$ при $\alpha \leq 0,01$);
- першої та третьої групи за загальним показником асертивності ($F=4,9$ при $\alpha \leq 0,01$).

Усереднені результати респондентів трьох емпіричних груп за Тестом-опитувальником Райдаса представлено на рис.3.9.

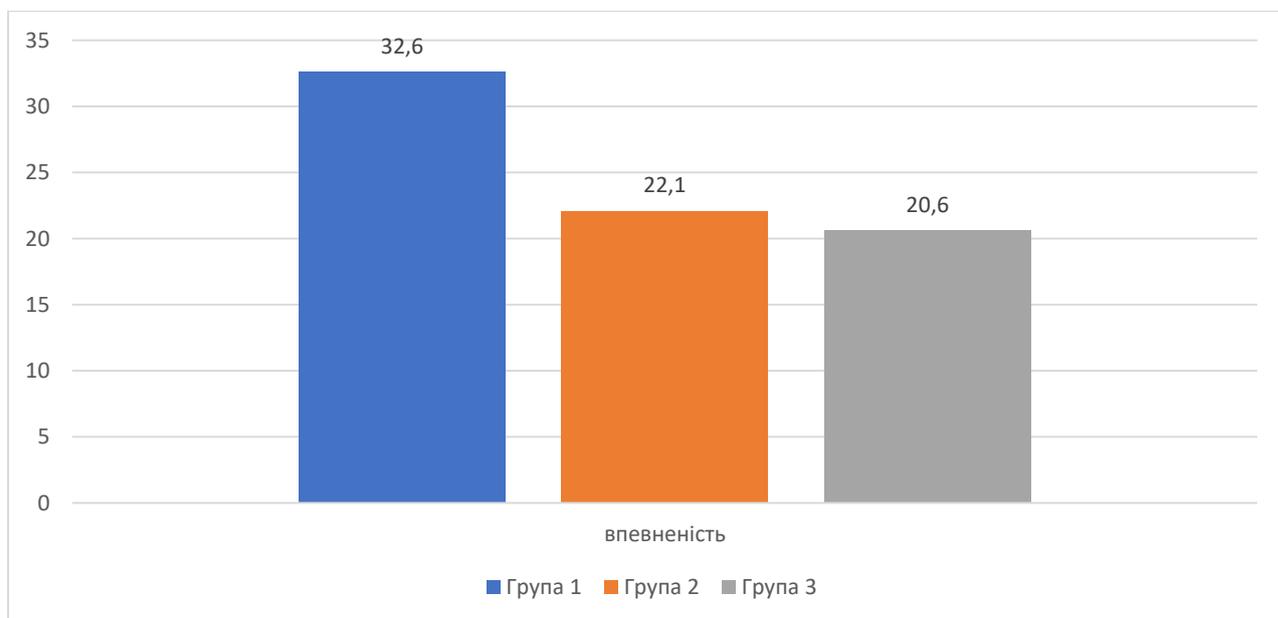


Рис. 3.9. Середні результати за Тестом-опитувальником Райдаса опитуваних трьох груп) (n=60)

Отже, з рис.3.9 можемо бачити, що респонденти із нижче середнього рівнем самоефективності скоріше не впевнені, ніж впевнені у собі ($X_{сер}=32,6$), тоді як особи із середнім рівнем та вище середнього рівня самоефективності вирізняються впевненістю у собі ($X_{сер}=22,1$ та $X_{сер}=20,3$, відповідно).

Обчислені статистично значущі відмінності засвідчили констатовано у показниках: першої та другої і першої та третьої групи ($F=3,9$ при $\alpha \leq 0,05$ та $F=4,9$ при $\alpha \leq 0,01$).

В кожній з груп діагностованих було обчислено кореляцію за Пірсоном, що дозволив констатувати зв'язок показників самоефективності із складовими асертивності та впевненості в діагностованих із різним рівнем самоефективності.

Таблиця 3.2

Зв'язок показників самоефективності із складовими асертивності та впевненості в діагностованих із самоефективністю нижче середнього рівня (n=12)

Змінні	афективна складова	когнітивно-сміслова складова	поведінкова складова	контрольно-регулятивна складова	загальний показник асертивності	впевненість
самоефективність в сфері діяльності		,58*				
самоефективність в сфері спілкування			,59 *			,58*
загальний показник самоефективності	,58*			,59*		

Примітка: * кореляція є значущою на рівні 0,05.

Таблиця 3.2 демонструє наступні зв'язки показників в діагностованих із самоефективністю нижче середнього рівня:

- самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$);
- самоефективності в сфері спілкування з поведінковою складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$) та з впевненістю ($r=0,58$ при $p<0,05$);
- загального показника самоефективності з афективною складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$) та з контрольно-регулятивною складовою ($r=0,59$ при $p<0,05$).

Таблиця 3.3

Зв'язок показників самоефективності із складовими асертивності та впевненості в опитуваних із самоефективністю середнього рівня (n=23)

Змінні	афективна складова	когнітивно-сміслова складова	поведінкова складова	контрольно-регулятивна складова	загальний показник асертивності	впевненість
самоефективність в сфері діяльності		,42*				
самоефективність в сфері спілкування	,41*		,42*			,41*
загальний показник самоефективності		,43*		,42*		

Примітка: * кореляція є значущою на рівні 0,05.

В респондентів другої групи (з самоефективністю середнього рівня) констатовано такі кореляційні зв'язки:

- самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$);
- самоефективності в сфері спілкування з афективною складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$), з поведінковою складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$) та з впевненістю ($r=0,41$ при $p<0,05$);

- загального показника самоефективності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,43$ при $p<0,05$) та з контрольно-регулятивною складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$).

Таблиця 3.4

Зв'язок показників самоефективності із складовими асертивності та впевненості в осіб із самоефективністю вище середнього рівня (n=25)

Змінні	афективна складова	когнітивно-сміслова складова	поведінкова складова	контрольно-регулятивна складова	загальний показник асертивності	впевненість
самоефективність в сфері діяльності		,51**	,41*			
самоефективність в сфері спілкування	,40*				,401*	
загальний показник самоефективності	,42*			,41*		,39*

Примітка: * кореляція є значущою на рівні 0,05.

В опитуваних із самоефективністю вище середнього рівня визначено кореляцію:

- самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,51$ при $p<0,01$) та поведінковою складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$);
- самоефективності в сфері спілкування з афективною складовою ($r=0,40$ при $p<0,05$) та з загального показника асертивності ($r=0,401$ при $p<0,05$);
- загального показника самоефективності з афективною складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$), з контрольно-регулятивною складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$) та з впевненістю ($r=0,39$ при $p<0,05$).

Висновки до розділу 3

Перед початком проведення магістерського дослідження сформульовано дослідницькі запитання, які у подальшому дозволили окреслити коло завдання магіструрської роботи. Було складено діагностичну програму, яка етапами якої були: формування вибірки досліджуваних та обрання емпіричних методів вивчення асертивності та самоефективності особистості; встановлення рівня самоефективності та розподіл респондентів на емпіричні групи (особи з високим, середнім та низьким рівнем самоефективності); з'ясування особливостей вияву асертивності в діагностованих із різним рівнем самоефективності; аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження та окреслення перспектив подальшого вивчення відповідної проблематики.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Волинського національного університету імені Лесі Українки. Участь у ньому брали здобувачі освіти різних факультетів відповідного ВНЗ. Загальна кількість опитаних – 65 осіб, віком 18-26 років, статевий розподіл: 25 осіб чоловічої статі та 40 – жіночої.

Для досягнення мети магістерської роботи було застосовано наступні психометричні методики: Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС), Тест-опитувальник Райдаса, Методика визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддук, Методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

На початку дослідження було виокремлено наступні групи діагностованих: Група 1 – респонденти з самоефективністю нижче середнього рівня (12 осіб); Група 2 – опитувані із самоефективністю середнього рівня (23 особи); Група 3 – особи із самоефективністю вище середнього рівня (25 осіб). Осіб з низьким рівнем самоефективності визначено не було. В кожній з груп було визначено специфіку вияву самоефективності в сфері діяльності та спілкування; складові асертивності та рівень впевненості, а також кореляцію за шкалами методик.

ВИСНОВКИ

Уперше в обіг психологічної науки поняття самоефективності ввів А.Бандура, який визначив його, як когнітивний механізм, що дозволяє людині провести оцінку власних здібностей і можливостей реалізувати конкретне завдання та сприяє актуалізації мотивації особистості, формуванню її поведінки та емоційного стану. Вчений вказував, що самоефективність не є тотожною очікуванню результатів (наслідків, вчинків). Самоефективність – це впевненість особистості у власній спроможності робити конкретні дії, тоді як очікування результатів – є результатом певних думок про наслідки цих дій.

А.Бандура виокремив загальну та специфічну самоефективність (загальна – стосується окремих завдань у різних сферах у людській діяльності; специфічна – включає конкретну задачу, яку має виконати особистість).

Самоефективність може змінюватися в різних ситуаціях залежно: 1) від вмінь та навичок особистості, що є необхідними для участі у конкретній діяльності; 2) наявності або відсутності інших людей, наявних думок щодо цих людей та фізичного стану особистості.

Формуванню самоефективності або її подальшому розвитку сприяють наступні фактори або їх комбінації, представлені: набутим раніше досвідом; непрямим досвідом; думками та настроями в суспільстві; фізичним та емоційним станом особи.

Асертивність є однією із важливих якостей в житті індивіда, що зумовлює його взаємодію з оточенням та виявляється у його здатності до чесного та відкритого висловлювання своїх думок, почуттів або потреб із повагою до почуттів і прав інших людей.

Асертивність є комплексною характеристикою особистості та включає в себе рівновагу між: відповідальністю індивіда та його правами; самоповагою, усвідомленням власних бажань і особистих кордонів та повагою до інших людей. Вона сприяє конструктивному сприйняттю критики щодо себе та можливості

впевнено відмовити іншим у проханнях/вимогах, що суперечать власним принципам.

На формування асертивності впливають біологічні (генетичні, нейрохімічні та гормональні), психологічні та соціальні чинники.

З позиції континуально-ієрархічного підходу до дослідження структури властивостей особистості О.Саннікової [35], асертивність представлена як багаторівневе, цілісне утворення, що включає складові: афективну, когнітивно-сміслову, поведінкову та контрольню-регуляторну складові.

Проведене емпіричне дослідження засвідчує наступне:

✓ найбільший відсоток респондентів належить до групи осіб із самоефективністю вище середнього рівня – 38,5 % осіб; частка опитуваних із самоефективністю середнього рівня – 35,4%; осіб із самоефективністю вище середнього рівня – 18,5%; діагностованих, що мають високий рівень самоефективності – 7,6% осіб;

✓ щодо статевого розподілу, то представників чоловічої статі більший відсоток опитуваних потрапило в групи: респондентів з самоефективністю нижче середнього рівня – 20% (17,5% осіб в жіночій групі); самоефективністю вище середнього рівня – 40% (37,5% жінок) та осіб із високим рівнем самоефективності – 8% (7,5% в групі жінок); в осіб жіночої статі більший відсоток опитуваних – 37,5% осіб визначено в групі з самоефективністю середнього рівня (в осіб в чоловічої статі – 32%); в опитаних чоловіків визначено вищий середній показник за шкалою самоефективності в сфері діяльності – $X_{сер}=38,4$ (в жіночій групі – $X_{сер}=36,4$), проте за шкалою самоефективності в сфері спілкування вищим є значення в жіночій групі – $X_{сер}=36,7$ (в чоловіків – $X_{сер}=31,9$);

✓ в осіб із самоефективністю нижче середнього рівня визначено найнижчі результати з-поміж усіх діагностованих – за шкалою самоефективності в сфері діяльності $X_{сер}=29,6$ та шкалою самоефективності в сфері спілкування $X_{сер}=25,3$; щодо складових асертивності, то найвищі результати в них констатовано за поведінковою складовою – $X_{сер}=41,6$ та контрольню-

регулятивною складовою – $X_{сер}=39,8$; найнижчий – за афективною складовою – $X_{сер}=32,2$;

✓ діагностовані з самоефективністю середнього рівня мають значення такі: самоефективність в сфері діяльності $X_{сер}=33,5$ та самоефективність в сфері спілкування $X_{сер}=30,2$; з-поміж складових асертивності найвищий результат в них за когнітивно-смісловою складовою – $X_{сер}=45,6$, а найнижчий – за афективною складовою – $X_{сер}=40,1$;

✓ в респондентів з самоефективністю вище середнього рівня мають найвищі показники за самоефективністю в сфері діяльності $X_{сер}=37,8$ та в сфері спілкування $X_{сер}=36,4$; стосовно складових асертивності, то у них: найвищі результати за когнітивно-смісловою складовою – $X_{сер}=49,8$ та контрольно-регулятивною складовою – $X_{сер}=48,6$, найнижчий рівень за поведінковою складовою – $X_{сер}=44,3$;

✓ загальний показник асертивності найвищий в третій групі ($X_{сер}=47,3$), а найнижчий – в першій групі – $X_{сер}=37,98$ (тоді як в другій групі – $X_{сер}=42,8$);

✓ також респонденти із нижче середнього рівня самоефективності скоріше не впевнені у собі ($X_{сер}=32,6$), тоді які особи із середнім рівнем та вище середнього рівня самоефективності вирізняються впевненістю у собі ($X_{сер}=22,1$ та $X_{сер}=20,3$, відповідно).

Результати кореляції за Пірсоном засвідчують наступні зв'язки показників самоефективності зі складовими асертивності та впевненості в дослідницьких групах:

➤ в діагностованих із самоефективністю нижче середнього рівня: самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$); самоефективності в сфері спілкування з поведінковою складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$) та з впевненістю ($r=0,58$ при $p<0,05$); загального показника самоефективності з афективною складовою ($r=0,58$ при $p<0,05$) та контрольно-регулятивною складовою ($r=0,59$ при $p<0,05$);

➤ в респондентів із самоефективністю середнього рівня: самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$);

самоефективності в сфері спілкування з афективною складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$), поведінковою складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$) та впевненістю ($r=0,41$ при $p<0,05$); загального показника самоефективності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,43$ при $p<0,05$) та контрольно-регулятивною складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$);

➤ в опитуваних із самоефективністю вище середнього рівня: самоефективності в сфері діяльності з когнітивно-смісловою складовою ($r=0,51$ при $p<0,01$) та поведінковою складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$); самоефективності в сфері спілкування з афективною складовою ($r=0,40$ при $p<0,05$) та загального показника асертивності ($r=0,401$ при $p<0,05$); загального показника самоефективності з афективною складовою ($r=0,42$ при $p<0,05$), контрольно-регулятивною складовою ($r=0,41$ при $p<0,05$) та впевненістю ($r=0,39$ при $p<0,05$).

Перспективу подальшого наукового дослідження вбачаємо у вивченні специфіки вияву складових асертивності та впевненості з урахуванням статевого аспекту, а також у розробці й апробації тренінгової програми з розвитку асертивності в осіб юнацького віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабчук О. Г. Особливості толерантності осіб з різними типами емоційності. Одеса, 2018. 245 с.
2. Балахтар В. В. Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала. *Молодий вчений*, 2018, 9 (1): 165-170.
3. Бовсуновський В. М. Теоретичний аналіз категорії «самоефективність» у сучасній психологічній науці. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2024. 3, 92-99. <https://doi.org/10.32782/psy-2024-3-15>
4. Борисенко, Л., & Корват, Л. Зв'язок емоційного інтелекту та самоефективності особистості. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2023. 2, С.5-10. <https://doi.org/10.32782/psy-2023-2-1>
5. Гальцева Т. О. Вплив соціально-психологічних чинників на становлення навчальної самоефективності студентів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 2017, 2 (1): 74-79.
6. Гальцева Т. О. Теоретичні аспекти проблеми самоефективності особистості у сучасній психології. *Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2015, 15: 42-48.
7. Грозан С. Педагогічна самоефективність як умова творчої самостійності майбутніх учителів музики. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2013. 121(2), 20-24. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2013_121%282%29_7
8. Гук О. Асертивність як складова культури демократичного врядування. 2017. ВИП. 9. 74 с.
9. Даценко О. А. Теоретичні засади дослідження проблеми самоефективності як психологічного феномена. *Вісник університету Альфреда Нобеля*, 2020, 35-41.

10. Діомідова Н., Шайхлісламов З., & Лазоренко Т. Емоційний інтелект як фактор психологічного благополуччя майбутніх психологів. *Вісник ХНПУ імені Г.С Сковороди «Психологія»*. 2020, 62, 108-122. <https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.06>
11. Калошин В. Ф. Управління думками – ефективний засіб досягнення щастя, здоров'я, успіхів кожною людиною. *Практична психологія та соціальна робота*. № 5. 2011. С. 69-72.
12. Копець Л. В. Психологія особистості: навчальний посібник для студентів вищій навчальних закладів. 2017. 167 с.
13. Корнєв М. Н. Соціальна психологія: підручник. 2015. 301 с.
14. Кремешна Т. І. Педагогічна самоефективність як умова успішного викладання. *Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України*. 2008. № 1–2. С. 58–61.
15. Крюкова М. А.; Ліпінська Н. Ф. Проблема самоефективності особистості в психологічній науці. 2014. 224 с.
16. Котлова Л. О., & Бовсуновський В. М. Психологічні чинники формування педагогічної самоефективності вчителів. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2025, (71), 59-70.
17. Ліпінська Н. Ф. Особливості життєвих прагнень особистості як характеристики її самоефективності. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*, 2016, 21, Вип. 4: 120-126.
18. Ліпінська Н. Ф. Самоефективність особистості як психологічна проблема. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*, 2014, 19.4 (34).
19. Лісова Л. І., Салюк М. А. Характеристики самоефективності та локусу контролю особистості як предиктори стресостійкості. *Науковий вісник Херсонського*
20. Лосієвська О. Г. Формування асертивності у процесі самоактуалізації особистості. Київ, 2021. 161 с.

21. Медведєва С. О. Асертивність майбутніх практичних психологів. Міжвузський збірник наукових праць. 2018. 240 с.
22. Музика О.О. Взаємозв'язок психологічного добробуту і професійної самоефективності старшокласників та студентів в умовах війни. *Освітологічний дискурс*. 2024, 45(2), 56-64. Режим доступу: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/1088>
23. Мушегов О. М. До проблеми психологічної детермінації самоефективності працівників освітніх організацій у теоретико-методологічній парадигмі. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, 2016, 33 с.
24. Мушегов О. М. Проблема самоефективності в сучасній вітчизняній організаційній психології. *Актуальні проблеми психології*, 2015, 1, Вип. 43: 47-53.
25. Назар Ю. О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена професійна успішність. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*, 2012, 2 (1): 461-469.
26. Ніколаєв Л. О. Генезіс поняття «асертивність». 2018. 345 с.
27. Подоляк Н. М. Асертивність у просторі споріднених понять. *Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України. Тематичний спецвипуск: «Психологія особистості: теорія, досвід, практика»*. Одеса, 2012. С.155-158.
28. Подоляк Н. М. Асертивність як необхідна умова ефективної діяльності педагога. *Zbior raportow naukowych «Postepy w nauce w ostatnich latach. Nowych rozwiazan»*. Warszawa. 2012. S. 20-25
29. Подоляк Н. М. Асертивність як професійна значуща риса особистості вчителя. *Zbior raportow naukowych «Nauka dzia: teoria, metodologia, praktyka»*. 2013. S.31-36.
30. Подоляк Н. М. Відповідальність та асертивність: співвідношення понять. *Матеріали науково-практичної конференції молодих учених та студентів «Проблеми сучасної психології особистості»*. Одеса, 2009. С.22-27.

31. Подоляк Н. М. Особливості локусу контролю у осіб з різним рівнем асертивності. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 14-15 жовтня 2010 р., м.Запоріжжя. *«Педагогічне проектування як засіб становлення і розвитку ключових компонентів суб'єктів освітнього простору»*. Запоріжжя, 2010. С.181-187.

32. Подоляк Н. М. Психологічні особливості асертивності. Індивідуально-психологічні якості особистості майбутніх психологів та динаміка їх у період професійної підготовки: *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів (20 травня 2010 р.)* Одеса: СМІЛ, 2010. С.12-16.

33. Подоляк Н. М. Схильність до співробітництва як складова асертивної поведінки. *Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України. Спецвипуск: «Теоретико-методологічні засади дослідження особистості»*. Одеса, 2019. С. 168-171.

34. Пророк Н.В. Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Т.7. Вип.22. С. 176-180. Режим доступу: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2010_22/sb22_35.pdf [Назва з екрана].

35. Саннікова О.П. Діагностика асертивності : результат апробації методики ТОКАС. *Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України. Тематичний спецвипуск: «Традиції та новації сучасної освіти в Україні»*. 2013. №3/СХІІІ. С.140-144.

36. Шапошник Д. О. Методологічні засади дослідження самоефективності особистості. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2012, С.17.

37. Шапошник Д. О. Психологічні детермінанти самоефективності особистості. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія*, 2011, 48: 37-40.

38. Шапошник Д.О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. *Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія»*. 2011. № 937. С.302-305.

39. Шевченко С. В.; Гармаш Д. І. Психологічні теорії та концепції вивчення проблеми здатності до самоефективності особистості. *Realita a perspektivy vyvoja spolocnosti: socialne, psychologicke a politicke aspekty*, 28-29 oktobra 2016, 2016, 130-133.
40. Штепа О. С. Особливості загальної компетентності та її діагностика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 39-49.
41. Bandura A. Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. 2000. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, 2000. P. 120-136.
42. Bandura A. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*. Vol. 72. 2001. P. 187-206.
43. Bong M., & Skaalvik E. M. Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*. 2003, 15(1), 1-40. <https://doi.org/10.1023/A:1021302408382>
44. Chen J., Lin C., & Lin F. The interplay among EFL teachers' emotional intelligence and self-efficacy and burnout. *Acta Psychologica*. 2024, 248, 104-364.
45. Deci E.L., & Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*. 2024, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
46. Galtseva T. Diagnostic of pedagogical workers opinion about efficiency of their own educational activity. *Psychological journal*. 2018, 4(6), 38-51. <https://doi.org/10.31108/1.2018.6.16.3>
47. Hackett, G., & Nancy, E.B. Self-efficacy and career choice and development. *Selfefficacy, adaptation, and adjustment* (pp.249-280). New Y.
48. Jerusalem, M., & Mittag, W. Self-efficacy in stressful life transitions. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 177–201). *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.008>
49. Kuserawati S., & Farida I.A. Hubungan antara efikasi diri akademik dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa universitas negeri malang. *Flourishing Journal*. 2022, 2(4), 277-290.

50. Narayanan M., Ordynans J.G., Wang A., McCluskey M.S., Elivert N., Shields A.L. et.al. Putting the self in self-efficacy: Personal factors in the development of early teacher self-efficacy. *Education and Urban Society*. 2023, 55(2), 175-200. <https://doi.org/10.1177/00131245211062528>
51. Pedditzi M.L., & Scalas L.F. Psychological Well-Being and Self-Efficacy for Self-Regulated Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2024, 21(8), 1037. <https://doi.org/10.3390/ijerph21081037>
52. Pfitzner-Eden F. Why do I feel more confident? Bandura's sources predict preservice teachers' latent changes in teacher self-efficacy. *Frontiers in psychology*. 2016, 7, 1486. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01486>
53. Ryff C.D. Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*. 2013, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
54. Shah D.B., & Bhattarai P.C. Factors contributing to teachers' self-efficacy: a case of Nepal. *Education Sciences*. 2023, 13(1), 91. <https://doi.org/10.3390/educsci13010091>
55. Siciliano M.D. It's the quality not the quantity of ties that matters: Social networks and self-efficacy beliefs. *American Educational Research Journal*. 2016, 53(2), 227-262. <https://doi.org/10.3102/0002831216629207>
56. Skaalvik E.M., & Skaalvik S. Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*. 2007, 99(3), 611-625. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.99.3.611>
57. Skaalvik E.M., & Skaalvik S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports*. 2014, 114(1), 68-77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
58. Strecher V.J., McEvoy DeVellis B., Becker M.H., & Rosenstock I.M. The role of self-efficacy in achieving health behavior change. *Health education quarterly*, 13(1), 73-92.

59. Tschannen-Moran M., & Hoy A.W. Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*. 2001, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
60. Tschannen-Moran M., & McMaster P. Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The elementary school journal*. 2009, 110(2), 228-245. <https://doi.org/10.1086/605771>
61. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333.
62. Woolfolk-Hoy A.E. Changes in Teacher Efficacy during the Early Years of Teaching. *Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, LA. 2000.
63. Zimmerman B.J. Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*. 2000, 25(1), 82–91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016rk> : Springer. Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-6868-5_9

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформація про дослідження

Особливості прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності

Асертивність в житті людини має важливе значення, оскільки вона впливає на спосіб взаємодії з іншими людьми, на прийняття рішень та на збереження емоційного балансу. Зокрема, асертивні люди здатні висловлювати свої потреби та бажання без страху бути засудженими чи відкинутими. Вони можуть відкрито просити про допомогу або чітко позначити свої межі, коли це необхідно, що дозволяє їм не дозволяти іншим порушувати їхні права чи межі.

Вона тісно пов'язана з впевненістю в собі та самоповагою, оскільки людина, яка вміє чітко і відверто висловлювати свої почуття, демонструє, що цінує себе і свої потреби, не дозволяє себе принижувати чи ігнорувати. Асертивність допомагає людині уникати стресу, тривоги і внутрішніх конфліктів. Вміння висловлювати свої думки та емоції без страху або приховування, дозволяє людям бути більш задоволеними своїм життям. Вони не накопичують негативних емоцій, що може призвести до вигорання або депресії. Вона сприяє ефективному вирішенню конфліктів, оскільки людина не уникає проблем, а намагається знайти взаємовигідне рішення, висловлюючи свої погляди ясно, з повагою до інших, і готовністю вислухати позицію інших.

Асертивність сприяє розвитку здорових стосунків, де є повага і взаєморозуміння. Людина, яка вміє відкрито та чесно спілкуватися, встановлює взаємодію, яка ґрунтується на довірі.

Важливий аспект асертивності полягає у здатності встановлювати і захищати свої особисті межі, що особливо важливо в стосунках з іншими людьми, на роботі або в соціальних ситуаціях. Вона дозволяє людині чітко і впевнено спілкуватися з колегами, керівниками або клієнтами. Це допомагає встановлювати професійні межі, домагатися підвищення або просування і вносити конструктивні пропозиції, й загалом бути самоефективною.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі поняття асертивності та самоефективності особистості в психологічній літературі, а також емпіричному вивченню асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності.

Відповідно було сформульовано такі дослідницькі запитання:

1. Чи є відмінності у вияві асертивності, зокрема, у її складових (когнітивній, емоційній, поведінковій та контрольній-регулятивній) в осіб із високим, середнім та низьким рівнем самоефективності?
2. Яка специфіка вияву самоефективності представників різної статі?
3. Який зв'язок компонентів асертивності та самоефективності в осіб із високим, середнім та низьким її рівнем?
4. Чи є відмінності у вияві впевненості у собі в осіб із високим, середнім та низьким рівнем?

Для досягнення мети у дослідженні було використано *теоретичні методи*: аналіз, синтез, моделювання, систематизація та узагальнення наукових даних для визначення теоретико-методологічної основи вивчення ресурсності особистості; *емпіричні методи* у сукупності таких психометричних методик:

1. Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС).
2. Тест-опитувальник Райдаса.
3. Методика визначення загальної та соціальної ефективності» М. Шеєра, Дж. Маддукс (адаптація А.Боярцевої).
4. Методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Планується проведення оффлайн та онлайн-опитування в умовах університету, яке складається з 4 методик. Рекрутація досліджуваних буде здійснюватися за допомогою особистого запрошення та шляхом звернення до адміністрації та викладачів Волинського національного університету імені Лесі Українки чи інших навчальних закладах міста та області, з проханням розповсюдити інформацію про дослідження та надати необхідну інформацію потенційним учасникам для його проходження.

Учасники будуть проінформовані про дослідження за допомогою проведення короткого інформаційного інструктажу та шляхом роздачі інформаційних листів перед дослідженням і підтвердять свою добровільну згоду шляхом спеціально розробленого інформованого письмового дозволу (інформованої згоди) перед початком опитування.

Учасників буде проінформовано про можливі ризики дослідження. Також їх повідомлять про дотримання принципів конфіденційності і про можливість припинити дослідження в будь-який момент, без негативних наслідків для учасників. По завершенню опитування учасники за бажанням можуть ознайомитися зі своїми результатами та обговорити їх з дослідниками

Група респондентів налічуватиме близько 60-75 учасників. Вибірку буде сформовано з осіб віком від 18 до 26 років. Учасники зможуть пройти опитування в попередньо обумовлений час в комфортних умовах, в межах університету чи за межами закладу.

Доступ до даних матимуть лише члени дослідницької команди. Оскільки дослідник, магістрант кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, *Теодорович Анастасія* не має попереднього досвіду клінічних досліджень, супервізувати процес буде *Оксана Кихтюк*, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та клінічної психології ВНУ.

Вибірку складатимуть здобувачі освіти, що навчаються у Волинському національному університеті імені Лесі Українки чи інших навчальних закладах міста та області. Загальна кількість обстежуваних 60-75 осіб віком 18-26 років. Потенційна цінність дослідження полягає в емпіричному дослідженні особливостей вияву компонентів асертивності (когнітивного, емоційного (афективного), поведінкового та контрольного-регулятивного) із різним рівнем самоефективності.

Ці результати можуть дати поштовх для подальшої розробки програм тренінгових занять з метою підвищення рівня асертивності в здобувачів освіти.

Оцінка рівня ризиків дослідження

1. Включає вивчення людини? – **Так.**
2. Створює ризики для продуктивності праці людей та/чи організацій? – **Так.**
3. Включає учасників, залучення яких торкається конфліктів інтересів (наприклад, досліджуваний боїться, що його відповідь може змінити ставлення керівника до нього)? – **Так.**
4. Залучає посередників, щоб залучити досліджуваних? – **Так.**
5. Передбачає фінансові та інші винагороди для учасників? – **Ні.**
6. Може торкатися висвітлення стану здоров'я учасників? – **Ні.**
7. Включає обговорення тем, які підвищують тривожність, занепокоєння учасників? – **Ні.**
8. Передбачає дослідницьку роботу закордоном? – **Ні.**
9. Передбачає негативний вплив на довкілля? – **Ні.**
10. Включає збір та обробку неживих біологічних матеріалів, за виключенням тих, які вже зберігаються в музеях чи інших установах? – **Ні.**
11. Використовує генетично модифіковану тканину людини? – **Ні.**

Які є потенційні ризики для досліджуваних та способи їх уникнення.

Ризик 1. У дослідженні будуть поставлені запитання, які стосуються ситуацій, що можуть спричинити негативні переживання і травматичні спогади.

У дослідженні використовуються стандартизовані та апробовані у попередніх дослідженнях діагностичні методики, які мають високі психометричні властивості, і застосовуються для вивчення цієї професійної групи осіб. Наприкінці дослідження учасникам буде запропоновано перелік безкоштовних психологічних послуг міста Луцька, які можуть надати допомогу в разі необхідності.

Ризик 2. Проходження опитувальника може відволікати клінічних психологів медичних установ від виконання професійних обов'язків та створює ризики для продуктивності праці. У дослідженні може бути використано онлайн-опитування, яке медичні працівники зможуть пройти у вільний час та у зручному для них місці, без відволікання від виконання професійних обов'язків.

Ризик 3. У дослідженні буде приймати участь студентська молодь, яку може торкнутися конфлікт інтересів. Гарантії конфіденційності і неупередженого ставлення будуть дотримані під час участі в дослідженні.

Ризик 4. Дослідження не передбачає фінансової та інших винагород для учасників. Оскільки учасники не будуть отримувати грошову винагороду, що може знизити їх мотивацію участі і негативно вплинути на чистоту отриманих даних. Однак за результатами проведеного дослідження учасники будуть мати змогу ознайомитися з поняттям асертивності та отримати рекомендації щодо підвищення її рівня через інформаційну брошуру.

Дослідження не передбачає фінансової та інших винагород для учасників.

Інформація для досліджуваного

Особливості прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності

Запрошуємо Вас взяти участь у нашому дослідженні. Перш ніж Ви приймете рішення щодо участі у дослідженні, Ви маєте розуміти з якою метою проводиться дослідження і що саме Вам потрібно буде у ньому робити. Будь ласка, уважно перечитайте наступну інформацію. Ви можете задавати будь-які питання щодо дослідження, якщо Вам щось не зрозуміло.

Хто може брати участь у дослідженні

Наше дослідження проводиться на добровільній основі. У дослідженні можуть взяти участь здобувачі освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки (віком 18-26 років).

Хто проводить дослідження і яка мета дослідження

Дослідження проводить *Теодорович Анастасія* магістр кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки (ВНУ), під керівництвом *Кихтюк Оксани*, кандидата психологічних наук, доцента кафедри загальної та клінічної психології ВНУ.

Основна мета цього дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити психологічних аспекти вияву асертивності, представлені когнітивною, емоційною (афективною), поведінковою та контролью-регулятивною складовими, та співставити із наявним рівнем самоефективності студентської молоді.

Що Ви маєте робити в цьому дослідженні?

Дослідження складається з проходження опитування у зручний для Вас час і у зручному для Вас місці. Якщо Ви погодитеся взяти участь у цьому дослідженні, ми попросимо Вас зазначити Ваш вік, стать/гендер, місце проживання та спеціальність навчання.

Чи можете Ви відмовитися від дослідження?

Наше дослідження проводиться на добровільній основі. Ви можете покинути дослідження у будь-який момент без жодних негативних наслідків для Вас. Якщо Ви побажаєте, Ви можете попросити видалити Ваші дані.

Які можливі ризики та вигоди участі в дослідженні?

Є ймовірність виникнення негативної емоційної реакції при пригадуванні неприємних або стресових ситуацій. У такому випадку ми запропонуємо Вам перелік центрів, де Ви можете отримати безкоштовну психологічну допомогу в

місті Луцьку. Ви також можете звернутися за допомогою до дослідників, оскільки супервізор *Теодорович Анастасії – Оксана Кухтюк*.

Отримані у дослідженні дані є важливими для розуміння психологічних аспектів вияву асертивності як показника психічного здоров'я майбутніх клінічних психологів. Ви отримаєте інформацію про психологічні центри, де можна отримати у разі необхідності психологічну підтримку.

Чи участь у дослідженні буде конфіденційною?

Так. Ми гарантуємо конфіденційність наших учасників. Вам не потрібно буде вказувати особистих даних, за якими Вас можна буде ідентифікувати. Доступ до анонімних даних буде мати виключно дослідник та його науковий керівник.

Як будуть розповсюджені результати дослідження?

Результати дослідження, які будуть представлені у вигляді узагальнених даних, не містять особистої інформації, планується опублікувати у вигляді наукових статей та тез конференцій.

З ким я можу сконтактувати з приводу додаткової інформації або для отримання допомоги?

Контактні особи:

Теодорович Анастасія

Teodorovych.Anastasiya2024@vnu.edu.ua

Оксана Кухтюк

Kuhtuik.Oksana@vnu.edu.ua

Якщо під час дослідження, на Вашу думку, буде порушена етика наукових досліджень, Ви можете звернутися до голови Комітету з етики наукових досліджень ВНУ імені Лесі Українки (prorector@science.vnu.edu.ua)

Додаток. 1

Перелік центрів безоплатної психологічної допомоги у м. Луцьк:

1. Психологічний штаб при управлінні соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Луцької міської ради, м. Луцьк, проспект Соборності, 18.

Консультації психологів проводяться безкоштовно в режимі онлайн та офлайн. Записатись на консультацію можна зателефонувавши на інформаційну лінію за телефоном: 0 800 400 332

2. Український центр психотравми, діяльність якого спрямована на розуміння природи психічної травми, ефективних методів лікування пост-травматичного стресового розладу, а також інформування громадськості для покращення якості життя після травматичного досвіду, м. Луцьк, проспект Волі, 13.

Детальніша інформація на сайті <https://upc.vnu.edu.ua/> та за телефоном +38(0332) 72-01-25

Підсумковий інструктаж для учасника дослідження:

Особливості прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності

1. Яка основна мета цього дослідження?

Основна мета цього дослідження полягає в теоретичному аналізі поняття асертивності та самоефективності особистості психологічній літературі, а також емпіричному вивченню особливостей прояву асертивності в осіб із різним рівнем самоефективності.

2. Що саме досліджується?

Нами вивчаються особливості вияву асертивності, що містить когнітивну, емоційну (афективну), поведінкову та контрольну-регуляторну складові в осіб із різним рівнем самоефективності..

3. Хто проводить це дослідження і як я можу із ними сконтактувати?

Теодорович Анастасія, магістр кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, ел. адреса: Teodorovych.Anastasiya2024@vnu.edu.ua

Кихтюк Оксана Василівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, Kuhtuik.Oksana@vnu.edu.ua

4. Як довго дослідник вивчає це питання?

Дослідник Теодорович Анастасія не має попереднього досвіду проведення клінічних досліджень, тому супервізувати процес буде Оксана Кихтюк, доцент кафедри загальної та клінічної психології.

Ще раз дякуємо за участь у дослідженні!

Інформована згода

Дослідження здійснюється магістром *Теодорович Анастасією*

(Teodorovych.Anastasiya2024@vnu.edu.ua)

координується доцентом *Кухтюк Оксаною*

(Kuhtuik.Oksana@vnu.edu.ua)

Дослідження пройшло експертизу в Комітеті з етики наукових досліджень кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки

Для участі в дослідженні необхідно підтвердити всі наведені нижче твердження, поставивши відмітку у відповідному квадратіку. Якщо Ви не поставите позначку біля будь-якого з пунктів, це означатиме, що Ви не можете взяти участь у дослідженні.

		Поставте галочку
1.	Я підтверджую, що прочитала/в і зрозуміла/в інформаційний лист про дослідження. Я мав/ла можливість розглянути інформацію про те, що від мене очікують.	
2.	Я даю згоду на обробку моїх персональних даних (наприклад, вік, стать, сімейний статус, наявність дітей, стаж роботи, досвід роботи з військовослужбовцями) для цілей, які мені роз'яснили. Я розумію, що відповідно до законодавства про захист даних, «суспільне завдання» буде законною підставою для обробки даних особливої категорії для дослідницьких цілей.	
3.	Я розумію, що вся особиста інформація залишиться конфіденційною . Я розумію, що мої дані, зібрані в цьому дослідженні, не будуть ідентифікувати мене і будуть зберігатися анонімно і безпечно. Ідентифікувати мене в будь-яких публікаціях буде неможливо.	
4.	Я розумію, що моя участь є добровільною і що я можу відмовитися від неї в будь-який час без пояснення причин . Я розумію, що якщо я вирішу відмовитися від участі, будь-які персональні дані, надані мною до цього моменту, будуть видалені, якщо я попрошу про їх видалення.	
5.	Я розумію потенційні ризики, пов'язані з участю у дослідженні, та підтримку, яка буде мені доступна, якщо у мене виникне дистрес під час дослідження (перелік відповідних місць, де можна отримати психологічну підтримку).	
6.	Я розумію прямі/непрямі вигоди від участі.	
7.	Я розумію, що дані не будуть доступні жодним комерційним організаціям , а є виключно у відповідальності та доступі дослідників, які проводять це дослідження.	
8.	Я розумію, що узагальнені дані цього дослідження можуть бути опубліковані у вигляді наукових статей та тез конференцій	
9.	Цим я підтверджую, що розумію критерії включення у дослідження, викладені в інформаційному листі.	
10.	Мені відомо, до кого мені слід звертатися, якщо я хочу подати скаргу.	
11.	Я добровільно погоджуюсь взяти участь у цьому дослідженні.	
12.	Дані, надані в цьому дослідженні, будуть зберігатися відповідно до Закону про обробку персональних даних.	
13.	Я погоджуюсь, що мої повністю анонімні (ніхто не зможе ідентифікувати мене при передачі цих даних) дані можуть бути використані виключно дослідницькою групою для майбутніх досліджень .	