САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ: ЧИННИКИ ТА ПОХІДНІ

Ростислав Чайка
Україна

У сфері розвитку кар'єри концепція самоефективності прийняття кар'єрних рішень (CDMSE) з'явилася як критичний фактор, що впливає на підхід людей до знаходженні шляху в їх кар'єрних траекторіях. Спираючись на теорію самоефективності А. Бандури [1], CDMSE концептуалізується як впевненість людини у своїй здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з прийняттям кар'єрних рішень.

Бандура підкреслив важливість очікувань самоефективності в мотивації та підтримці поведінкових результатів у різних аспектах людського розвитку. Його теорія встановлює прямий зв'язок між очікуваннями щодо самоефективності та фактичною продуктивністю: висока самоефективність призводить до більшого залучення до певної поведінки, тим самим підвищуючи ефективність у цій сфері. І навпаки, низька самоефективність призводить до уникнення поведінки та зниження рівня продуктивності [1].

Г. Хаккет та Н. Бетц вперше запропонували застосувати теорію самоефективності до прийняття рішень про кар'єру, наголошуючи на її когнітивному впливі на вибір кар'єри та досягнення [5]. Подальші дослідження, особливо за участю студентів коледжу, постійно підтверджували зв'язок між переконаннями щодо самоефективності кар'єри та різними показниками розвитку кар'єри (наприклад, [7]).

К. Тейлор та Н. Бетц розширили цю структуру, досліджуючи корисність теорії самоефективності Бандури для розуміння кар'єрної нерішучості [9]. Вони стверджували, що оцінка очікувань щодо самоефективності прийняття кар'єрних рішень може забезпечити цілеспрямовані поведінкові цілі для інтервенцій під час консультацій. Цей підхід призвів до першого дослідження самоефективності прийняття кар'єрних рішень, зосереджуючись на очікуваннях людей щодо їх здатності виконувати завдання, необхідні для ефективного прийняття кар'єрних рішень.

CDMSE визначається як ступінь, до якої люди відчувають впевненість у своїй здатності виконувати завдання, пов'язані з прийняттям кар'єрних рішень, наприклад, збір інформації про професійну діяльність, вибір цілей, складання планів на майбутнє та вирішення проблем [2]. В емпіричних дослідженнях постійно спостерігається зворотній зв'язок між CDMSE та нерішучістю кар'єрних рішень [3].

Для оцінки CDMSE, К. Тейлор та Н. Бетц розробили шкалу CDMSE, яка охоплює ключові фактори вибору кар'єри, такі як точна самооцінка, збір інформації, вибір цілей, планування на майбутнє та вирішення проблем [9]. Низький показник CDMSE по цій шкалі призводить до уникнення кар'єрно-орієнтованої поведінки, тоді як високий CDMSE сприяє досягненню кар'єрних цілей. Таким чином, CDMSE може допомогти студентам у визначенні кар'єрних шляхів, а також у встановленні та прийнятті рішень, пов'язаних із кар'єрою.

Кілька досліджень також виявили позитивний зв'язок між CDMSE та адаптивністю кар'єри. К. Хоу відзначили посередницьку роль CDMSE та її зв'язок з проактивною особистістю та адаптивністю до кар'єри [6]. Р. Гадассі розробили комплексну модель профілю прийняття кар'єрних рішень з адаптивними вимірами,

значною мірою корелюючими з CDSE [4].

Подальші дослідження після розробки шкали виявили взаємозв'язок між CDMSE і різними змінними розвитку кар'єри. Було виявлено позитивні кореляції між показниками CDMSES і кар'єрною визначеністю, професійною ідентичністю, самооцінкою, дослідницькою поведінкою та професійною самоефективністю. Інші дослідження пов'язують вищі бали CDMSES з менш традиційними кар'єрними рішеннями і виборами кар'єри серед студенток.

CDMSE також суттєво корелює з вищими рівнями диференціації та інтеграції особистості [8] і внутрішнім локусом контролю [10]. З наукової літератури також відомо про відсутність значущих зв'язків між CDMSE і такими факторами, як кар'єрний вплив і тривожність.

Таким чином, самоефективність прийняття кар'єрних рішень є ключовим фактором у процесі прийняття кар'єрних рішень. Його вплив поширюється на різні аспекти розвитку кар'єри, включаючи кар'єрну нерішучість, здатність до адаптації та професійну ідентичність. Таким чином, CDMSE постає як життєво важлива конструкція для розуміння та сприяння ефективному прийняттю кар'єрних рішень, направляючи людей через складність професійного вибору та досягнень.

Список використаних джерел:

1. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), 191.
2. Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. Journal of career assessment, 4(1), 47-57.
3. Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. Journal of career development, 30, 277-294.
4. Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. Journal of Career Development, 40(6), 490-507.
5. Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior, 18(3), 326-339.
6. Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. Social Behavior and Personality: an international journal, 42(6), 903-912.
7. Lent, R. W., Larkin, K. C., & Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. Journal of vocational behavior, 34(3), 279-288.
8. Neimeyer, G. J., & Metzler, A. (1987). The development of vocational schemas. Journal of Vocational Behavior, 30(1), 16-32.
9. Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. Journal of vocational behavior, 22(1), 63-81.
10. Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. Journal of vocational behavior, 37(1), 17-31.