

Implicațiile factorilor de personalitate în nivelul autoeficacității

The implications of personality factors in self-efficacy

Camelia Stanciu

Rezumat

Cu patru decenii în urmă, A. Bandura a definit autoeficacitatea ca fiind încrederea oamenilor în capacitățile lor de a produce nivelurile de performanță dorite, niveluri care exercită influență asupra evenimentelor ce le afectează viața.

Autoeficacitatea - ca proces cognitiv - generează motivații, opțiuni, emoții, idei și comportamente. Persoana nu numai că își evaluează abilitățile în lumina succeselor sau eșecurilor trecute, dar optează pentru sarcini anume, își dozează efortul, își monitorizează efectele în funcție de experiența anterioară.

Prezentul studiu își propune identificarea diferențelor existente între nivelul autoeficacității în funcție de gen, precum și corelarea autoeficacității cu o serie de factori de personalitate (căutarea de senzații, sociabilitatea și activitatea).

Cuvinte cheie: autoeficacitate, factori de personalitate, diferențe de gen, corelații.

Abstract

Four decades ago, A. Bandura defined self-efficacy as people's confidence in their ability to produce the desired levels of performance, levels which exert a certain influence upon the events shaping their lives.

Self-efficacy – as a cognitive process – generates motivation, options, emotions, ideas and behaviours. The person not only assesses one's own abilities in the light of past success or failure, but chooses certain tasks, doses one's effort and monitors one's effects according to past experience.

This study aims to identify the differences between levels of self-efficacy according to gender, as well as to correlate self-efficacy with personality factors (sensation-seeking, sociability, and activity).

Keywords: self-efficacy, personality factors, gender differences, correlations.

Delimitări conceptuale

Studiul personalității constituie una dintre preocupările esențiale ale psihologiei, însă complexitatea acesteia a generat dificultăți și controverse în surprinderea ei.

În definirea personalității nu s-a ajuns la un consens; fiecare teoretician oferă versiunea lui unică asupra acestui concept.

Termenul de personalitate provine din latinescul „persona” care însemna în teatrul antic roman masca pe care o utiliza actorul în jocul său, fața pe care o prezenta publicului.

I. Dumitru (2001) a analizat sensurile termenului de personalitate și a constatat că ea poate fi definită „din interior” ca ansamblu structurat de elemente biologice, înnăscute (instincte, trebuințe, tip de activitate nervoasă superioară, etc.), psihologice (limbă, gândire, etc.) - formate în timpul dezvoltării sale și componente socio-morale (valori, convingeri, norme comportamentale) dobândite în procesul integrării sociale, cât și elemente „din exterior” - ca efect produs asupra celorlalți de către un individ (ansamblul trăsăturilor și conduitelor umane care determină reacții psiho-comportamentale din partea celor din jur). Personalitatea este constituită din acele caracteristici unice care ne

Conferentiar universitar, doctor în psihologie, la Universitatea “Dimitrie Cantemir” din Tirgu-Mures, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, conferentiar.stanciu6@gmail.com

Ph.D. Associate professor at “Dimitrie Cantemir” University of Tirgu-Mures, Faculty of Psychological and Educational Sciences, conferentiar.stanciu6@gmail.com

deosebesc pe unii de alții, care au o oarecare constanță și care ne permit să facem predicții în ceea ce privește conduita noastră pentru viitor (Opre, 2004).

Personalitatea este definită de U. Șchiopu (1997) ca fiind un termen care se referă la disponibilitățile generale și caracteristice pe care le exprimă o persoană (față de altele) și care conturează identitatea ei specifică.

Personalitatea este organizarea dinamică în cadrul individului a acelor sisteme psihofizice care determină gândirea și comportamentul său caracteristic.

N. Sillamy (2000) definea personalitatea ca fiind un element stabil al conduitei unei persoane, ceea ce o caracterizează și o diferențiază de o altă persoană.

Formarea personalității începe cu prima zi de viață, continuă pe tot parcursul educației realizate în școală și în afara ei, în copilărie și adolescență, dar nu se oprește odată cu începerea activității profesionale. Alegerea profesiei și adaptarea la cerințele ei presupun continuarea unei direcții de evoluție a personalității, care să permită dezvoltarea aptitudinilor, exprimarea unor valori și atitudini, asumarea unor roluri agreabile, succesul **profesional** fiind, în ultimă instanță, o rezultată a interacțiunii dintre structura de personalitate și mediul ocupațional. Personalitatea și identitatea de sine a adultului sunt strâns legate de principala sa activitate – munca (Alexandrescu, 1998).

Performanța în muncă depinde atât de variabilele interne ale persoanei (vârstă, sex, aptitudini, interese și motivații, sistem de valori, trăsături de personalitate, experiență), cât și de variabile externe, de natură fizică-ambientală (spațiu de lucru, echipamente, metode de lucru) și organizațional-socială (caracterul și politica organizației, ambianța socială).

Poate părea absurdă asocierea acestor trei concepte, însă cunoscând faptul că satisfacția profesională este o condiție esențială în obținerea performanțelor profesionale, iar satisfacția este condiționată și de anumite trăsături ale propriei personalități, atunci se consideră că alăturarea acestor trei elemente este nu doar adecvată, ci și necesară pentru desfășurarea unei munci de cea mai înaltă calitate.

Conceptul de autoeficacitate a fost introdus de psihologul A. Bandura (citată de Băban, 1998), care a utilizat Teoria socială (ulterior denumită Teoria social-cognitivă) ca pe o bază conceptuală a acestui construct.

În teoria social-cognitivă a personalității, autoeficacitatea percepută reprezintă o variabilă centrală în mecanismele de autoreglare a organismului la cerin-

țele mediului.

În formularea și dezvoltarea teoriei sale, Bandura a fost interesat mai mult de principiile care guvernează comportamentul uman în situații de sarcini care trebuie îndeplinite.

Teoria social-cognitivă reprezintă un model triadic de reciprocitate cauzală în care comportamentul unei persoane, caracteristicile acelei persoane și mediul în care comportamentul se manifestă interacționează constat. Astfel, comportamentul nu este doar rezultatul interacțiunii dintre mediu și persoană, la fel cum mediul nu este pur și simplu rezultatul interacțiunii dintre persoană și comportament. O schimbare într-o singură componentă are implicații pentru celelalte.

Confruntarea cu mediul implică un set complex de comportamente. Competențele cognitive, sociale și comportamentale trebuie să fie integrate în realizarea de acțiuni, să exercite un anumit control asupra evenimentelor care afectează viețile oamenilor. Concepția lui Bandura este susținută de un număr tot mai mare de rezultate, ale unor cercetări din diverse domenii, iar utilizarea eficientă a acestor competențe este strâns legată de convingerile oamenilor, de eficacitatea personală (Lillie and Shortridge-Baggett, 2001).

Eficiența propriei valori este un predictor semnificativ pentru conflictul muncă / familie și respectiv supraîncărcare și de asemenea pentru starea de bine a angajaților, satisfacția profesională și parentală.

Bandura indică un aspect specific - conceptul de autoeficacitate are trei dimensiuni: magnitudinea (nivelul), puterea (forța) și generalitatea.

Nivelul se referă la cât de dificil consideră o persoană că este să adopte un comportament specific. Forța reflectă modul în care o anumită persoană este capabilă să efectueze o sarcină specifică. Generalitatea se referă la gradul în care convingerile autoeficacității sunt legate pozitiv. Autoeficacitatea mai este măsurată prin obținerea de rating de putere, de amploare și generalitate.

Teoria autoeficacității sugerează faptul că autoeficacitatea, credințele oamenilor în abilitățile lor de a efectua comportamente specifice, reprezintă un indicator important al modului lor de funcționare în ceea ce privește alegerile, cheltuielile, efortul, persistența, fiind un model de gândire și de reacții emoționale. Cu alte cuvinte, autoeficacitatea influențează modul în care oamenii gândesc, simt, se motivează și acționează. Astfel, autoeficacitatea contribuie la calitatea funcționării psihosociale în diferite contexte.

Obiectivul cercetării:

- Compararea autoeficacității în funcție de gen și corelarea acesteia, pozitivă sau negativă, cu diferiții factori de personalitate.

Ipotezele cercetării – se presupune că:

- Ipoteza 1. Există diferențe semnificative statistice între autoeficacitatea la femei în comparație cu autoeficacitatea la bărbați.
- Ipoteza 2. Există o corelație pozitivă între autoeficacitate și căutarea impulsivă de senzații (căutarea noului), atât la femei, cât și la bărbați.
- Ipoteza 3. Există o corelație pozitivă între autoeficacitate și sociabilitate, atât la femei, cât și la bărbați.
- Ipoteza 4. Există o corelație pozitivă între autoeficacitate și activitate, atât la femei, cât și la bărbați.

Material și metodă

Eșantion / Material: Investigația s-a desfășurat pe două loturi de subiecți:

- lotul 1 a fost format din 30 de persoane de gen masculin, angajate pe postul de brancardieri în cadrul a două unități spitalicești din Târgu-Mureș, cu vârsta cuprinsă între 24 – 41 ani;
- lotul 2 a fost format din 30 de persoane de gen feminin, angajate pe postul de infirmiere în cadrul a două unități spitalicești din Târgu-Mureș, cu vârsta cuprinsă între 23 – 52 ani.

Metode / Tehnici de lucru

În vederea evaluării, în cazul celor două loturi, a autoeficacității și a factorilor de personalitate corelați cu aceasta au fost utilizate următoarele instrumente de lucru: un chestionar și o scală, specifice pentru subiectul abordat, prelucrarea statistică a rezultatelor obținute (cu calcularea coeficientului Pearson), discutarea și interpretarea rezultatelor. Cele două instrumente folosite sunt:

1. Chestionarul de evaluare a factorilor de personalitate ai modelului alternativ cu cinci factori (ZKPQ), din cadrul Bateriei CAS ++ (Miclea, Porumb, Cotârlea, Albu, 2009).
2. Chestionarul ZKPQ (*Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire*) este destinat evaluării a cinci factori care constituie dimensiunile personalității

Modelului alternativ cu cinci factori (the Alternative Five-Factor Model – AFFM): căutarea impulsivă de senzații, sociabilitatea, neuroticismul-anxietatea, agresivitatea-ostilitatea și activitatea (Miclea, Porumb, Cotârlea, Albu, 2009).

Scala de autoeficacitate a fost construită pentru a măsura autoeficacitatea, respectiv convingerea cuiva că propriile acțiuni pot fi responsabile de succesul unei anumite activități.

Datele obținute în urma aplicării testelor au fost prelucrate cu ajutorul programului SPSS, varianta 16.0. A fost utilizat testul *t* pentru eșantioane independente.

Rezultate**Analiza / discutarea și interpretarea datelor**

Prima ipoteză operațională presupune existența unei diferențe semnificative statistice a autoeficacității în funcție de gen. Rezultatele privind testarea acestei ipoteze cu ajutorul instrumentelor amintite mai sus și a prelucrării lor statistice pentru cele două loturi (lotul 1= bărbați, lotul 2= femei) sunt sistematizate în tabelele I, II, III și în figurile 1 și 2, prezentate mai jos.

Tabel I. Mediile obținute de cele două loturi la Scala de autoeficacitate

	Nr. subiecți	Media	Abaterea standard	Eroarea standard
Autoeficacitate femei	30	22,4333	5,1841	,9465
Autoeficacitate bărbați	30	28,4000	5,5622	1,0155

Din analiza datelor din tabelul I, reprezentate grafic și în figura 1 se observă existența unei diferențe importante. Pentru a verifica în ce măsură diferențele au o importanță semnificativă s-a procedat la prelucrarea lor statistică și a indicelui *t*, iar rezultatele, care confirmă ipoteza nr.1, sunt redată în tabelele II și III.

Tabel II. Diferența pe medii între cele două loturi la Scala de autoeficacitate

One-Sample Test						
	Test Value = 0				95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
A.E.F.F	23,702	29	,000	22,4333	20,4976	24,3691
A.E.F.B	27,966	29	,000	28,4000	26,3230	30,4770

Legendă: A.E.F.F = nivelul autoeficacității la femei
A.E.F.B. = nivelul autoeficacității la bărbați

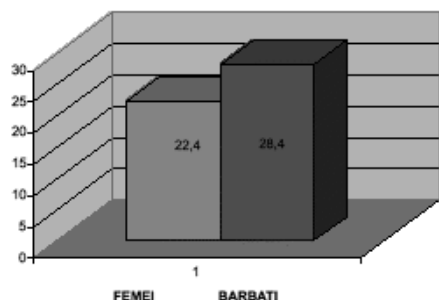


Fig. 1 Mediile celor două loturi la Scala de autoeficacitate

După cum se observă din Fig.1, lotul format din bărbați înregistrează o medie mai mare a scorurilor ($m = 28.4$) comparativ cu media lotului de femei ($m = 22.4$).

Interpretarea rezultatelor din tabelele II și III indică faptul că diferența între scorurile celor două loturi este semnificativă statistic ($t = 4.298$ la $p = .000$).

Tabel III. Semnificativitatea diferenței pe medii la cele două loturi

	Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	.296	.589	-4.298	58	.000	5.96667	1.38820	8,74544	3,18789
Equal variances not assumed			-4.298	57,715		5.96667	1.38820	8,74574	3,18760

În ceea ce privește cea de-a doua ipoteză operațională, prin care am presupus existența unei corelații pozitive între autoeficacitate și căutarea de senzații ("căutarea noului"), în cazul ambelor loturi, am urmărit verificarea ei. Pentru confirmarea / infirmarea ipotezei s-a utilizat coeficientul de corelație Pearson.

După cum se observă din următoarele tabele (tab. IV, V) între eficacitate și căutarea de senzații există o corelație pozitivă, semnificativă la $p = 0.01$, atât în cazul lotului 1, cât și în cazul lotului 2.

Tabel IV. Corelația autoeficacității cu căutarea de senzații (căutarea noului) în cazul lotului 1 (coeficientul Pearson)

	A.EF.B	C.S.B
A.EF.B Pearson Correlation	1,000	,962**
Sig. (2-tailed)		,000
N	30	30
C.S.B Pearson Correlation	,962**	1,000
Sig. (2-tailed)	,000	
N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legendă: A.EF.B = nivelul autoeficacității la bărbați
C.S.B. = nivelul căutării de senzații la bărbați

Rezultatele prezentate în tabelul IV arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și căutarea de senzații la bărbați, valoarea r fiind ,962, semnificativă la $p = 0.01$.

Rezultatele prezentate în tabelul V arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și căutarea de senzații la femei, valoarea r fiind ,666,

semnificativă la $p = 0.01$.

În ceea ce privește cea de-a treia ipoteză operațională, prin care am presupus existența unei corelații pozitive între autoeficacitate și sociabilitate, în cazul ambelor loturi, am expus rezultatele testării și prelucrării lor statistice în tabelele VI și VII. Pentru confirmarea / infirmarea ipotezei s-a utilizat coeficientul de corelație Pearson. Rezultatele pentru lotul 1 și 2 sunt expuse succesiv în tab. VI și VII (vezi tabelele).

Tabel V. Corelația autoeficacității cu căutarea de senzații în cazul lotului 2 (coeficientul Pearson) -

	A.E.F.F	C.S.F
A.E.F.F Pearson Correlation	1,000	,666**
Sig. (2-tailed)		,000
N	30	30
C.S.F Pearson Correlation	,666**	1,000
Sig. (2-tailed)	,000	
N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legendă: A.E.F.F = nivelul autoeficacității la femei
C.S.F. = nivelul căutării de senzații la femei

Tabel VI. Corelația autoeficacității cu sociabilitatea în cazul lotului 1 (coeficientul Pearson)

	A.E.F.B	SOC.B
A.E.F.B Pearson Correlation	1,000	,863**
Sig. (2-tailed)		,000
N	30	30
SOC.B Pearson Correlation	,863**	1,000
Sig. (2-tailed)	,000	
N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legendă: A.E.F.B. = nivelul autoeficacității la bărbați
SOC.B. = nivelul sociabilității la bărbați

Rezultatele prezentate în tabelul VI arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și sociabilitate la bărbați, valoarea r fiind ,863, semnificativă la $p = 0.01$.

Tabel VII. Corelația autoeficacității cu sociabilitatea în cazul lotului 2 (coeficientul Pearson)

Correlations			
A.E.F.F		A.E.F.F	SOC.F
A.E.F.F	Pearson Correlation	1,000	,661**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	30	30
SOC.F	Pearson Correlation	,661**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legenda: A.E.F.F. = nivelul autoeficacității la femei
SOC.F. = nivelul sociabilității la femei

Rezultatele prezentate în tabelul VII arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și cel al sociabilității la femei, valoarea r fiind ,661, semnificativă la $p = 0.01$.

În ceea ce privește cea de-a patra ipoteză operațională, am presupus existența unei corelații pozitive între autoeficacitate și activitate, în cazul ambelor loturi.

Pentru confirmarea / infirmarea ipotezei s-a utilizat coeficientul de corelație Pearson.

După cum se observă din următoarele tabele (VIII și IX), între eficacitate și activitate există o corelație pozitivă, semnificativă la $p = 0.01$, atât în cazul lotului 1, cât și în cazul lotului 2.

În tabelele VIII și IX este analizat coeficientul Pearson pentru lotul 1, respectiv pentru lotul 2 (vezi tabelele).

Tabel VIII. Corelația autoeficacității cu activitatea în cazul lotului 1 (coeficientul Pearson)

Correlations			
A.E.F.B		A.E.F.B	ACTIV.B
A.E.F.B	Pearson Correlation	1,000	,671**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	30	30
ACTIV.B	Pearson Correlation	,671**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legenda: A.E.F.B. = nivelul autoeficacității la bărbați
ACTIV.B. = nivelul activității la bărbați

Rezultatele prezentate în tabelul VIII arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și cel al activității la bărbați, valoarea r fiind ,671, semnificativă la $p = 0.01$.

Rezultatele prezentate în tabelul IX arată prezența unei corelații pozitive între nivelul autoeficacității și cel al activității la femei, valoarea r fiind ,803, semnificativă la $p = 0.01$.

Tabel IX. Corelația autoeficacității cu activitatea în cazul lotului 2 (coeficientul Pearson)

Correlations			
A.E.F.F		A.E.F.F	ACT.F
A.E.F.F	Pearson Correlation	1,000	,803**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	30	30
ACT.F	Pearson Correlation	,803**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legenda: A.E.F.F. = nivelul autoeficacității la femei
ACTIV.F. = nivelul activității la femei

Concluzii

Prezentul studiu și-a propus identificarea diferențelor existente între nivelul autoeficacității în funcție de gen, precum și corelarea autoeficacității cu o serie de factori de personalitate (căutarea de senzații, sociabilitatea și activitatea).

S-a demonstrat că există o diferență semnificativă statistic între nivelul autoeficacității înregistrat de bărbați și cel înregistrat de femei (media lotului de bărbați fiind 28.4, iar media lotului de femei fiind de 22.4).

În ceea ce privește calculul coeficientului de corelație, s-a demonstrat existența unei corelații pozitive între autoeficacitate și căutarea de senzații, autoeficacitate și sociabilitate, autoeficacitate și activitate, atât în cazul lotului 1, cât și în cazul lotului 2.

Bandura și alți autori au definit autoeficacitatea ca fiind încrederea oamenilor în capacitățile lor de a produce nivelurile de performanță dorite, niveluri care exercită influență asupra evenimentelor ce le afectează viața.

Investigația noastră a confirmat întrutotul constructul de autoeficacitate și corelarea sa pozitivă cu unii factori de personalitate, cât și importanța lor în economia internă a persoanei.

Convingerile despre autoeficacitate afectează și procesele gândirii și atenționale, în direcția potențării sau reducerii eficienței lor.

Persoanele cu o autoeficacitate percepută își focalizează atenția spre analiza și găsirea de soluții la problemele cu care se confruntă.

Persoanele care se consideră pe sine ineficace, tind să își limiteze comportamentele de inițiere și implicare în sarcini, dificultățile sarcinii fiind apreciate ca insurmontabile.

În contrast cu acestea, persoanele încrezătoare în competența lor, vor căuta căi diferite de a exercita control asupra mediului și de a obține performanțele dorite.

*
* *

Conceptual delimitations

The study of personality is one of the essential preoccupations of psychology, but its complexity has generated difficulties and controversies in its attempts to define it.

No consensus has been reached in defining personality; each theorist offers his or her unique version of this concept.

The term personality comes from the Latin "persona", meaning the mask ancient Roman actors used in their play, the face they presented to the audience.

I. Dumitru (2001) analysed the meanings of the term personality and established that it can be defined "from the inside" as a structured ensemble of biological, inborn elements (instincts, needs, type of superior nervous activity etc.), psychological elements (language, thought etc.) – formed throughout the individual's development, as well as socio-moral elements (values, convictions, behavioural norms) acquired during the process of social integration. Personality can also be defined "from the outside" – as the effect produced by an individual upon others (the ensemble of human features and behaviours which elicit psycho-behavioural reactions from peers). Personality is made up of those unique characteristics which make us different from the others, which are constant to a certain extent and which allow us to predict our future behaviour (Opre, 2004).

Personality was described by U. Șchiopu (1997) as a term refers that refers to the availability and features that express a person (compare to the others) outlining its specific identity.

Personality is the dynamic organisation within the individual of those psycho-physical systems which determine one's characteristic thought and behaviour.

N. Sillamy (2000) defined personality as a stable element of a person's behaviour, that which characterises a person and sets him/her apart from another person.

The formation of personality begins in the first day of life, continues throughout school education and beyond it, in childhood and adolescence, but does not stop once professional activity is begun. Choosing a profession and adapting to its requirements involve

the continuation of a personality development direction which would allow the development of skills and abilities, the expression of values and attitudes, the taking on of agreeable roles, as, ultimately, professional success is a result of the interaction between one's personality structure and the occupational environment. An adult's personality and self identity are strongly connected to his or her main activity – work (Alexandrescu, 1998).

Work performance depends both on the person's internal variables (age, sex, skills, interests and motivations, system of values, personality features, experience) and on external, physical and environmental variables (work space, equipment, work methods) and social-organisational variables (the organisation's nature and policies, social atmosphere).

Associating these three concepts may seem absurd, but knowing the fact that professional satisfaction is an essential condition for obtaining professional performance, and that satisfaction is conditioned, among others, by certain features of one's own personality, associating these three elements is not only appropriate, but also necessary in order to carry out our work of the highest possible quality.

The concept of self-efficacy was introduced by the psychologist A. Bandura (quote by Băban, 1998), who used the Social Theory (subsequently named the Social-Cognitive Theory) as a conceptual base for this construct.

In the social-cognitive theory of personality, perceived self-efficacy is a central variable in the individual's self-regulating mechanisms in relation to the environment.

In formulating and developing his theory, A. Bandura was rather interested in the principles governing human behaviour in situations involving tasks which need to be carried out.

The social-cognitive theory is a triadic causal reciprocity model in which a person's behaviour and characteristics and the environment in which the behaviour manifests constantly interact. Thus, behaviour is not only the result of the interaction between environment and person, in the same way in which the environment is not merely the result of the interaction between person and behaviour. Change in one of the components carries implication for the

others.

Facing the environment involves a complex set of behaviour. Cognitive, social and behavioural skills must be integrated in courses of action, must exert a certain control over the events which affect people's lives. Bandura's belief is supported by an increasing number of results from research in various fields, while efficient use and manifestation of these skills is strongly connected to people's convictions, to personal self-efficacy (Lillie and Shortridge-Baggett, 2001).

The important role of personal efficacy decisions was explored in detail by Bandura under the name of self-efficacy (Bandura, 1977).

The efficiency of one's own value is a significant predictor for the work-family conflict and overloading, as well as for the wellbeing of employees and professional and parental satisfaction.

Bandura indicates the fact that the concept of self-efficacy has three dimensions: magnitude (level), power (strength) and generality.

Level refers to how difficult a person thinks it is to adopt a specific behaviour. Strength reflects the way in which a person is able to carry out a specific task. Generality refers to the degree in which self-efficacy convictions are positively linked.

Self-efficacy is also measured by obtaining strength, magnitude and generality ratings.

The theory of self-efficacy suggests the fact that self-efficacy, people's beliefs in their abilities to carry out specific behaviours, is an important indicator of the way they function with regard to choices, expenses, effort and persistence; it is a thinking and emotional reaction pattern. In other words, self-efficacy influences the way in which people think, feel, motivate themselves and act. Thus, self-efficacy contributes to the quality of one's psycho-social functioning in various contexts.

Research objective:

- Comparing self-efficacy according to gender and correlating it (positive or negative) with different personality factors.

Research hypotheses – it is assumed that:

- Hypothesis 1. There are statistically significant differences between self-efficacy at females compared to self-efficacy at males.
- Hypothesis 2. There is a positive correlation between self-efficacy and impulsive sensation-seeking (search of new), both females and males.

- Hypothesis 3. There is a positive correlation between self-efficacy and sociability, both females and males.
- Hypothesis 4. There is a positive correlation between self-efficacy and activity, both females and males.

Material and method

Sample / Material: The experiment involved two lots of subjects:

- lot 1 consists of 30 males aged between 24 and 41, employed as orderlies in two healthcare institutions in Țirgu-Mureș;
- lot 2 consists of 30 females aged between 23 and 52, employed as nurses in two healthcare institutions in Țirgu-Mureș;

Work methods and techniques:

In order to assess personality and self-efficacy in the two lots, the following work instruments were used: a questionnaire and a scale specific subject matter, statistical processing of the results obtained (with the calculation of the Pearson coefficient), discussion and interpretation of results. The two instruments are:

The alternative five-factor model evaluation questionnaire (ZKPQ) from the CAS++ test battery (Miclea, Porumb, Cotârlea, Albu, 2009).

The ZKPQ questionnaire (*Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire*) is meant to assess the five factors making up the dimensions of the *Alternative Five-Factor Model – AFFM*: impulsive sensation-seeking, sociability, anxiety-neuroticism, aggression-hostility and activity (Miclea, Porumb, Cotârlea, Albu, 2009).

The Self-Efficacy Scale was built in order to measure self-efficacy, namely somebody's conviction that his/her own actions can be and are responsible for the success of a certain activity.

The data obtained from the application of the tests were processed with the SPSS software, version 16.0. The *t* test for independent samples was used.

Results: data analysis and interpretation

The first operational hypothesis assumes the existence of a statistically significant difference in self-efficacy according to gender. The results of testing this

hypothesis with the tools mentioned above and their statistical processing for the two lots (lot 1 = mens, lot 2 = women) are systematized in the tables I, II III and in figures 1 and 2 listed below.

Table nr. I –

The analysis of the data in Table 1 and plotted in Figure 1 reveals the existence of important differences. For checking in which measure the differences are statistics significant were processed and the index t, and the results confirm the hypothesis 1; they are presented in Tables II and III.

Table I. Averages obtained from two lots at Self-efficacy Scale

	Subjects number	Mean	Standard deviation	Standard error mean
Females self-efficacy	30	22,4333	5,1841	,9465
Males self-efficacy	30	28,4000	5,5622	1,0155

Table II. The average difference between the two lots at Self-efficacy Scale

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A.E.F.F	23,702	29	,000	22,4333	20,4978	24,3691
A.E.F.B	27,966	29	,000	28,4000	26,3230	30,4770

Legend: A.E.F.F. = level of self-efficacy at females
A.E.F.B. = level of self-efficacy at males

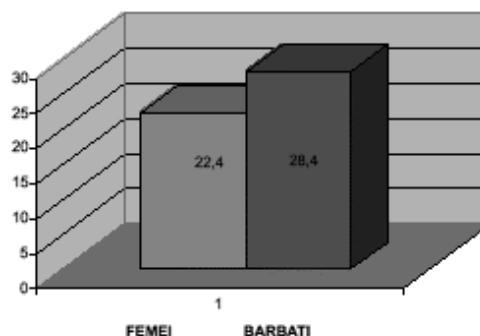


Figure 1. The means of the two lots on the Self-Efficacy Scale

As can be observed from figure no. 1, the males lot shows a higher score mean (m = 28.4) compared to the mean of the feminine lot (m = 22.4).

The interpretation of results from the tables II and III shows that difference between the scores of the two lots is statistically significant (t = 4.298 at p = .000).

With regard to the second operational hypothesis, we presupposed the existence of a positive correlation between self-efficacy and sensation-seeking (“search of new”), for both lots. In order to confirm or infirm the hypothesis, the Pearson correlation coefficient was used.

As can be seen from the following tables (tables no. IV, V), there is a positive correlation between self-efficacy and sensation-seeking, significant at p = 0.01, both for lot 1 and lot 2.

Table III Test for Equality of variances

	Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	.296	.589	-4.298	58	.000	5.96667	1.38820	8,74544	3,18789
Equal variances not assumed			-4.298	57,715		5.96667	1.38820	8,74574	3,18760

Table IV Correlation between self-efficacy and sensation-seeking for lot 1 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.B	C.S.B
A.E.F.B	Pearson Correlation	1,000	,962**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
C.S.B	Pearson Correlation	,962**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.B. = level of self-efficacy for males
C.S.B. = level of sensation-seeking for males

The results presented in table no. IV shows a positive correlation between self-efficacy level

and sensation-seeking level for males, r value, 962, significant at p = 0.01.

Table V Correlation between self-efficacy and sensation-seeking for lot 2 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.F	C.S.F
A.E.F.F	Pearson Correlation	1,000	,666**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
C.S.F	Pearson Correlation	,666**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.F. = self-efficacy level at women
C.S.F. = sensation-seeking level at women

The results presented in table no. V shows a positive correlation between self-efficacy level and sensation-seeking level for females, r value ,666, significant at p = 0.01.

As for the third operational hypothesis, we conjectured the existence of a positive correlation between self-efficacy and sociability, for both lots, we are presented the results of testing in tables no. VI and VII. In order to confirm/infirm the hypothesis, the Pearson correlation coefficient was used. As can be seen from the following tables (tables no. VI and VII) we are presented the results for both lots.

Table VI Correlation between self-efficacy and sociability for lot 1 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.B	SOC.B
A.E.F.B	Pearson Correlation	1,000	,863**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
SOC.B	Pearson Correlation	,863**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.B. = self-efficacy level at males
SOC.B. = sociability level at males

The results presented on tables no. VI indicated a positive correlation between efficacy and sociability at males, r value, 863, significant at p = 0.01.

Table VII Correlation between self-efficacy and sociability for lot 2 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.F	SOC.F
A.E.F.F	Pearson Correlation	1,000	,661**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
SOC.F	Pearson Correlation	,661**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.F. = self-efficacy level at females
SOC.F. = sociability level at females

The results presented on tables no. VII indicated a positive correlation between efficacy and sociability at females, r value, 661, significant at p = 0.01.

With regard to the fourth operational hypothesis, we conjectured the existence of a positive correlation between self-efficacy and activity, for both lots.

In order to confirm/infirm the hypothesis, the Pearson correlation coefficient was used.

As can be seen from the following tables (VIII and IX), there is a positive correlation between efficacy and activity, significant at p = 0.01, both for lot 1 and lot 2.

In the tables no. VIII and IX is analysed the Pearson correlation coefficient for lot 1 and lot 2 (see tables).

The results presented on tables no. VIII indicated a positive correlation between efficacy and activity at males, r value, 671, significant at p = 0.01.

Table VIII. Correlation between self-efficacy and activity for lot 1 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.B	ACTIV.B
A.E.F.B	Pearson Correlation	1,000	,671**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
ACTIV.B	Pearson Correlation	,671**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.B. = self-efficacy level at males
ACTIV.B. = activity level at males

Table IX Correlation between self-efficacy and activity for lot 2 (Pearson coefficient)

Correlations			
		A.E.F.F	ACT.F
A.E.F.F	Pearson Correlation	1,000	,803**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	30	30
ACT.F	Pearson Correlation	,803**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Legend: A.E.F.F. = self-efficacy level at females
ACT.F. = activity level at females

The results presented on tables no. IX indicated a positive correlation between efficacy and activity at females, r value ,803, significant at p = 0.01.

Conclusions

This study aimed to identify the existing differences between the levels of self-efficacy according to gender, as well as to correlate self-efficacy with personality factors (sensation-seeking, sociability and activity).

We demonstrated that there is a statistically significant difference between the efficacy level of men and that of women (the mean of the males lot was 28.4, and the mean of the females lot was 22.4).

With regard to calculating the correlation coefficients, we demonstrated the existence of a positive correlation between self-efficacy and sensation-seeking, self-efficacy and sociability, self-efficacy and activity, both for lot 1 and lot 2.

Bandura and other authors defined self-efficacy as people's confidence in their ability to produce the desired levels of performance, levels which exert a certain amount of influence on the events affecting their lives.

One's convictions related to one's own self-efficacy also affect thought and attention processes, enhancing or reducing their efficiency.

Persons with perceived self-efficacy focus their attention on analysing and finding solutions to the problems they face.

People who consider themselves inefficient tend to

limit their initiating and task-involvement behaviours, as they perceive task difficulties to be insurmountable.

In contrast to these, people who are confident in their own competence will seek different ways to exert their control on their environment and obtain the desired performance.

BIBLIOGRAFIE

1. Miclea M, Porumb M, Cotârlea P, Albu M. (coord.), (2009), CAS++, Personalitate și interese, Editura ASCR, Cluj-Napoca
2. Alexandrescu I. (1998). Persoană, personalitate, personaj, Ed. Junimea, Iași
3. Băban A. (1998). Stres și personalitate, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
4. Dumitru I. (2001), Personalitate. Atitudini și valori, Editura de Vest, Timișoara
5. Lillie E, Shortridge-Baggett M. (2001). Self-efficacy in Nursing, Springer Publishing Company, New York
6. Opre A. (2004). Noi tendințe în psihologia personalității. Diagnoză, cercetare și aplicații, vol.II, Editura ASCR, Cluj Napoca
7. Sillamy N. (2000). Dicționar de psihologie Larousse, Ed. Univers Enciclopedic, București
8. Șchiopu U. (1997). Dicționar de psihologie, Ed. Babel, București.