

<https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5>
УДК 159.9

Оксана Креденцер

ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Креденцер Оксана. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми.

Вступ. Важливим та актуальним завданням сьогодення для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я. Одним із таких чинників є самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність.

Мета: здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна самоефективність» та визначити її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

Результати. У західній організаційній психології проблема самоефективності досліджується в декількох напрямках: у зв'язку з ефективністю роботи та задоволеністю роботою, як корелята особистісних характеристик персоналу організацій, як чинник зниження професійного стресу, вигорання, як чинник забезпечення психічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя.

Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність, що розглядається як частина професійної «Я-концепції» та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою. Професійна самоефективність у зарубіжних дослідженнях розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою, відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також визначено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання.

В умовах війни розвиток самоефективності набуває особливого значення. З одного боку, рівень самоефективності у певних категорій населення децю знижується, а, з іншого боку, самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмивних подій. Окрім того, самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості та може розвиватися під впливом психологічних інтервенцій.

Висновки. Результати проведеного теоретичного дослідження можуть бути використані для проведення емпіричних досліджень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах війни та розробці спеціальних психологічних технологій задля її розвитку.

Ключові слова: самоефективність, професійна самоефективність, самоефективність вчителя, освітні організації, персонал освітніх організацій, психологічне здоров'я, війна, повоєнне відродження.

Kredentser, Oksana. Work self-efficacy and its role in promoting psychological health of the staff of educational organizations in the conditions of war and post-war revival: a theoretical analysis of the problem.

Introduction. Today, psychologists are facing an important and urgent task of finding factors that promote educational staff's work performance and psychological health in war conditions. One of these factors is overall self-efficacy and, in particular, work self-efficacy of the individual.

Aim: to make a theoretical analysis of the concept of work self-efficacy and determine its role in promoting the psychological health of the staff of educational organizations in the conditions of war and post-war revival.

Results: In Western organizational psychology, the problem of self-efficacy is studied in relation to work efficiency and job satisfaction, as a staff's personal characteristics correlate, as an occupational

stress-and burnout-reducing factor, and as a mental health and subjective well-being factor. Work self-efficacy is a type of personal self-efficacy and it is considered as part of professional self-concept and is defined as a person's belief in their ability to successfully perform work tasks. Work self-efficacy in foreign studies is considered as a significant correlate of such organizational indicators as career, job satisfaction, dedication, involvement in work and work productivity in general. Work self-efficacy acts as a "buffer" from occupational stress and burnout.

In the conditions of war, the development of self-efficacy acquires special importance. On the one hand, self-efficacy in certain population categories has decreased, but on the other hand, self-efficacy plays a key role in reactions to stress and coping with threatening situations and traumatic events. In addition, self-efficacy is an important factor in post-war personal recovery and can be developed via psychological interventions.

Conclusions: *The results of the theoretical research can be helpful in empirical studies of educational staff's work self-efficacy in the conditions of war and for the development of special work self-efficacy promotion psychological technologies.*

Key words: *self-efficacy, work self-efficacy, educational staff's self-efficacy, educational organizations, educational staff, psychological health, war, post-war revival*

Вступ. Важливим та актуальним завданням сьогодення для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я.

Аналіз літератури (Bandura, 1997; Вовк, 2010; Gull, 2016; Nauta, 2004; Титаренко, 2018 та ін.) та наші попередні розробки (Креденцер, 2016; 2021) показали, що одним із таких чинників є *самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність*. Адаже серед механізмів діяльності людини жоден не є більш центральним або всеосяжним, ніж переконання людей у своїй ефективності керувати власним функціонуванням і здійснювати контроль над подіями, які впливають на їхнє життя (Bandura, 1997). Почуття особистої ефективності є основою людської волі. Як і інші чинники не слугували орієнтирами та мотиваторами, вони вкорінені в основному переконанні, що людина має силу досягти бажаних результатів своїми діями.

Концепцію самоефективності вперше запропонував А. Bandura (1997). Він вважає, що привабливість результату і віра в позитивний результат недостатні для запуску мотивації суб'єкта. Необхідна також віра в свою здатність впоратися з цим видом діяльності. Самоефективність полягає в тому, наскільки компетентною почувається людина, виконуючи ту чи іншу справу. А. Bandura вважає, що самоефективність – центральна і найважливіша детермінанта людської поведінки. Згідно з даними, отриманими А. Bandura і його колегами, люди з високою самоефективністю більш наполегливі, краще вчаться, а також володіють великою самоповагою, менш тривожні і менш схильні до депресій.

А. Bandura описує джерела, механізми самоефективності, її вплив на мотиваційні, когнітивні й емоційні процеси, а також на успішність діяльності. Згідно з теорією А. Bandura, існує *чотири джерела самоефективності*: досвід власних успіхів, спостереження за чужими досягненнями, вербальні переконання і прийнятний емоційний стан (Bandura, 1997).

Останніми роками *проблема самоефективності* стала досить інтенсивно досліджуватись українськими психологами. Зокрема, розглядалися загальні проблеми самоефективності особистості (Гальцева, 2015; Михайличенко & Полякова, 2014; Шапошнік, 2011 та ін.), самоефективність студентів різних спеціальностей у контексті їхнього професійного становлення (Вовк, 2010; Музика, 2018; Сняданко, 2014 та ін.), самоефективність у процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій (Бахмутова, 2018; Бондарчук, 2014; Пророк, 2008), підприємницька самоефективність (Креденцер, 2016) та ін.

Базуючись на наших попередніх дослідженнях (Креденцер, 2016, 2021), ми визначаємо *самоефективність* як систему суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінювальний характер і забезпечує регуляцію дій,

спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання.

Окрім того, українськими дослідниками вивчалась проблема *самоефективності персоналу освітніх організацій*. Зокрема, такі питання, як: особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників (Бондарчук, 2014), особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності (Казакова, 2018), самоефективність вчителів початкових класів (Кузікова, 2023), підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їхньої підприємницької активності та задоволеності працею (Креденцер, 2016) та ін.

Водночас недостатньо вивченими залишаються питання, що пов'язані з дослідженням самоефективності в руслі вітчизняної організаційної психології, зокрема професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та її ролі у забезпеченні психологічного здоров'я в умовах війни.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна самоефективність» та визначити її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

Завдання дослідження:

1. Здійснити огляд зарубіжних досліджень самоефективності в організаційній психології в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.
2. Визначити поняття «професійна самоефективність» та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу організацій.
3. Проаналізувати значення самоефективності та професійної самоефективності персоналу організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Огляд зарубіжних досліджень самоефективності в організаційній психології в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.

Аналіз зарубіжної літератури показав, що проблема самоефективності досить широко розповсюджена в організаційній психології. Тут можна назвати такі напрями досліджень.

По-перше, дослідження, що доводять зв'язок самоефективності персоналу комерційних організацій та ефективності роботи й задоволеністю роботою (Guarnaccia, Scrima, Civilleri & Salerno, 2018; Judge & Bono, 2001; Schyns & Collani 2002, Stajkovic & Luthans, 1998 та ін.).

Так, С. Guarnaccia, F. Scrima, A. Civilleri, L. Salerno (2018) у своєму дослідженні працівників приватних та державних організацій показали, що професійна самоефективність опосередковує взаємозв'язок між незабезпеченою роботою, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Дослідники довели вплив незахищеності роботою на залучення, задоволення та здоров'я працівників та показали медіаційну роль професійної самоефективності. Автори наголошують, що в часи економічної кризи, коли неможливо гарантувати постійні контракти, менеджери з персоналу можуть розглядати професійну самоефективність як суттєвий психологічний ресурс. На нашу думку, результати цього дослідження цілком екстраполюються і на напружені умови сьогодення, зокрема, всесвітньої пандемії.

У дослідженні Т. Judge, J. Bono (2001) представлені результати взаємозв'язку чотирьох особистісних рис (самооцінки, самоефективності, локусу контролю та емоційної стабільності) із задоволенням роботою та її ефективністю. Отримані результати показують наявність потужних зв'язків між всіма показниками, на основі чого автори роблять припущення, що ці риси є одними з найкращих прогностичних показників задоволення роботою та її ефективністю.

По-друге, досліджувався зв'язок самоефективності персоналу організацій з його різними соціально-психологічними характеристиками: медіаторний вплив

самоєфективності у зв'язку з особистісними характеристиками персоналу та кар'єрними орієнтаціями (Nauta, 2004); зв'язок емоційного інтелекту та самоєфективності вчителів (Fabio & Palazzeschi, 2008), зв'язок самоєфективності вчителів, їх цінностей та професійної мотивації (Barni, Danioni & Benevene, 2019).

Так, D. Barni, F. Danioni, P. Benevene (2019) у своєму дослідженні показали, що вчителі, для яких такі цінності, як: новизна, свобода та вибір власних цілей важливі для сприйняття своєї ефективності, насправді почуваються ефективнішими у своїй педагогічній діяльності, коли відчують незалежність від зовнішніх умов. І навпаки, в тих школах, де є потужний зовнішній тиск на діяльність вчителів, там більшою мірою вчителі надають значення відкритості до змін, і тим більше вони сприймають себе як неефективні.

Отже, аналіз літератури показує, що проблема самоєфективності досліджувалась в організаціях різних соціально-економічних сфер, зокрема, в освітніх організаціях активно досліджується «самоєфективність вчителя» (Teacher Self-Efficacy) (Barni, Danioni & Benevene, 2019; Fabio & Palazzeschi, 2008; Mo Ching Mok & Moore, 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2016).

Що стосується аналізу самоєфективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій, то аналіз літератури засвідчив досить широкий спектр досліджень цієї проблеми в організаційній психології. Можна виділити такі основні напрями, як, *по-перше*, зв'язок самоєфективності персоналу організацій з професійним стресом, професійним вигоранням, емоційним виснаженням тощо (Gumbau, Peiro & Salanova, 2001; Lent, Brown & Hackett, 1994; Skaalvik & Skaalvik, 2016).

R. Gumbau, J. Peiro, M. Salanova (2001) провели дослідження в п'яти компаніях із 5-ти різних соціально-економічних сфер. Результати підтверджують, що, як правило, стресові фактори справляють менш негативний вплив на людей, коли вони мають більш позитивне сприйняття себе і, зокрема, високий рівень самоєфективності. Водночас, наголошують автори, працівники з низьким рівнем професійної самоєфективності проявляють більший цинізм та меншу організаційну прихильність.

Досліджуючи стрес норвезьких вчителів та їх самоєфективність, E. Skaalvik S. Skaalvik (2016) показали, що такі стресові фактори, як «низька мотивація учнів», «відсутність довіри та підтримки», «конфлікт цінностей» та «часовий тиск» були суттєво, але по-різному пов'язані з самоєфективністю та емоційним стресом та побічно з емоційним виснаженням, залученням й мотивацією залишити професію.

По-друге, досліджується зв'язок між самоєфективністю з власне психічним, психологічним здоров'ям та благополуччям персоналу організацій.

У цьому контексті можна виділити декілька векторів дослідження: аналіз зв'язку самоєфективності з психічним здоров'ям у різних соціально-професійних групах (підлітки, учні, студенти, медичні працівники, вчителі та працівники інших професійних сфер); аналіз ролі самоєфективності вчителя та психічного здоров'я учнів; вимірювання особливих видів самоєфективності, пов'язаних з психологічним здоров'ям (наприклад, самоєфективність психічного здоров'я); визначення зв'язку між самоєфективністю та суб'єктивним благополуччям персоналу організацій.

M. Gull (2016) дослідив за допомогою кореляційного аналізу, що індекс психічного здоров'я студентів в цілому суттєво корелює із самоєфективністю. Результати його дослідження також показують значну кореляцію самоєфективності з психологічним дистресом та психологічним благополуччям. До того ж було встановлено, що самоєфективність позитивно корелювала з індексом психічного здоров'я в цілому.

Результати досліджень S. Dadipoor et al. (2021) виявляють статистично значущу кореляцію між загальним станом здоров'я та самоєфективністю працівників медичних установ, зокрема медичних сестер.

Загалом в рамках когнітивної моделі здоров'яорієнтованої поведінки самоєфективність розглядається як детермінанта здоров'яорієнтованої поведінки (Bandura, 1997).

2. Поняття «професійна самоефективність» та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Аналіз літератури показав, що існує достатня велика кількість різних *видів самоефективності*. Так, А. Bandura (1997) виділяє загальну самоефективність та специфічну (визначається до конкретного завдання), тому, на нашу думку, варто говорити про те, що в кожному виді людської діяльності та в кожній сфері можна виділяти окремий вид самоефективності.

Одним із видів самоефективності є, наприклад, професійна самоефективність як частина професійної «Я-концепції» особистості (Гальцева, 2018).

Концепт «професійна самоефективність» (occupational self-efficacy) був запроваджений зарубіжними психологами В. Schyns, G. von Collani (2002). Дослідники використовували, насамперед, погляди А. Bandura (1997), який стверджував, що в оцінці самоефективності важливо конкретизувати завдання, яке вирішують. Наприклад, коли дослідники хочуть дослідити конкретну діяльність, припустимо написання наукової статті, вони мають використовувати специфічну самоефективність, а саме – самоефективність для написання наукової роботи. Отже, були розроблені інструменти, які, окрім загальної самоефективності, оцінюють самоефективність в конкретній сфері або самоефективність до певних завдань. Однак В. Schyns, G. von Collani (2002) стверджують, що в організаційних дослідженнях використання цього специфічного типу самоефективності має недоліки, адже виникають труднощі у порівнянні між працівниками в різних організаціях або між різними завданнями в одній організації. Концепт «професійної самоефективності», спрямований на вирішення цієї проблеми, визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою. Професійна самоефективність, на думку дослідників, є відносно стабільною завдяки своїм співвідношенням із характеристиками особистості. Заразом, підкреслюють автори, професійну самоефективність можна вважати менш стабільною, ніж загальну самоефективність, адже на неї може легше впливати відповідний досвід. Концепт «професійної самоефективності» дозволяє здійснювати порівняння між різними типами робочих місць або професій, що робить його корисним для досліджень в організаційному контексті.

Після публікацій робіт В. Schyns, G. von Collani щодо розробки ними відповідного дослідницького інструменту, а саме «Шкали професійної самоефективності», дослідження професійної самоефективності набули досить великої популярності в різних соціально-економічних сферах та у різних професійних категоріях. Найчастіше в цих дослідженнях професійна самоефективність розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою, відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також доведено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання тощо.

Так, D. Bernal-Turro et al. (2022) проаналізували посередницьку роль залученості до роботи у взаємозв'язку між професійним вигоранням, професійною самоефективністю, задоволеністю життям та продуктивністю роботи перуанських медичних працівників. Було виявлено, що професійна самоефективність позитивно пов'язана із залученням до роботи та задоволеністю життям, тоді як існував негативний зв'язок із професійним вигоранням.

Досліджуючи персонал організацій у приватному та державному секторах, С. Guagnaccia et al. (2018) визначили, що нестабільність роботи негативно вплинула на залучення до роботи, задоволеність роботою та загальний стан здоров'я, в той час як професійна самоефективність опосередковувала взаємозв'язок між нестабільністю роботи, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Дослідники підкреслюють, що під час економічної кризи, коли неможливо гарантувати стабільність роботи, менеджери організацій можуть розглядати професійну самоефективність як вагомий психологічний ресурс.

Китайські дослідники E. Liu, J. Huang, (2019) перевірили, як професійна самоефективність пов'язана з організаційною відданістю та як вона опосередковано впливає на залучення до роботи. Учасниками дослідження були 328 студентів магістрів ділового адміністрування в Китаї. Результати показали, що професійна самоефективність справляла прямий вплив на організаційну відданість і опосередкований вплив на залучення до роботи через посередництво організаційної відданості. Дослідники підкреслюють, що професійну самоефективність можна використовувати для прогнозування залучення до роботи.

Підсумовуючи, зазначимо, що люди з високою професійною самоефективністю, ймовірніше, ставитимуть перед собою вищі цілі, пов'язані з кар'єрою, докладуть більше зусиль у свою кар'єру, довше виконуватимуть різноманітні завдання, пов'язані з успіхом (Abele & Spurk, 2009; Bandura, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994), і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою (Schyns, Collani, 2002).

Певна увага дослідженню професійної самоефективності була приділена й українськими вченими.

Так, О. Кревська (2016), досліджуючи мотиваційну детермінацію професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості, визначає професійну самоефективність як усвідомлену здатність фахівця вирішувати складні професійні ситуації, ефективно виконувати професійну діяльність завдяки сформованим компетенціям і мобілізації здібностей.

Н. Лаптева (2020) здійснила психометричну адаптацію українського перекладу Шкали професійної самоефективності (Schyns, Collani, 2002) – на вибірці працівників українських комерційних компаній. Дослідниця встановила, що висока професійна самоефективність індивіда характеризується його впевненістю у здатності ініціювати дії щодо власного життя та життя інших людей, а також бути активним і незалежним у соціальних відносинах. Відповідно, конструкти професійної самоефективності та базові позитивні особистісні риси пов'язані один з одним (Лаптева, 2020).

Окрім того, ряд зарубіжних фахівців досліджували *професійну самоефективність в освітніх організаціях*, пов'язуючи її з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею та загальною продуктивністю, психологічним благополуччям.

Наприклад, J. Konermann (2012) у своєму дисертаційному дослідженні проаналізував вплив професійної самоефективності на залученість роботою та інноваційну поведінку вчителів середньої школи. Результати дослідження показали, що професійна самоефективність опосередкувала зв'язок між роботою та інноваційною поведінкою, а також впливала на залученість роботою.

Дані онлайн-опитування вчителів початкової, середньої та професійно-технічної освіти в Нідерландах показали, що задоволення основних психологічних потреб впливає як на внутрішню мотивацію, так і на професійну самоефективність, і що остання також досить потужно детермінує інноваційну поведінку (Klaeijssen, Vermeulen & Martens, 2018).

R. Alon, R.G. Cinamon та D. Aram (2023), досліджуючи шкільних консультанток ізраїльських шкіл, довели, що характеристики їхньої роботи можуть впливати на професійну самоефективність, що теж впливає на такі результати, як задоволеність життям і роботою.

F. Salimirad & N.L. Srimathi, (2016) довели, що професійна самоефективність і психологічне благополуччя є фасилітаторами, які впливають на продуктивність вчителів в освітній сфері.

Окрім того, професійна самоефективність була досліджена в контексті її зв'язку з кар'єрою вчителів. Так, P. Runhaar, M. Bouwmans та M. Vermeulen (2019) провели дослідження серед 220 голандських вчителів та довели, що чим більше вчителі сприймали наявність загальношкільних процедур і правил, що стосуються управління кар'єрою, і чим більше вони сприймали підтримку кар'єри з боку своїх керівників, тим вищою була їхня професійна самоефективність і орієнтація на ціль навчання. Так само результати вказують

на те, що ці вищі рівні самоефективності та орієнтації на навчання сприяли участі вчителів у самоуправлінні кар'єрою.

Що стосується досліджень професійної самоефективності в освітніх організаціях в Україні, то в наших попередніх роботах нами було адаптовано вище згадану методику «Шкала професійної самоефективності» (Schyns & von Collani, 2002) на вибірці українських вчителів та проаналізовано вплив різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій на психологічне здоров'я в умовах пандемії, спричинене COVID-19 (Креденцер, 2021).

3. Значення самоефективності та професійної самоефективності персоналу організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

На важливість значення самоефективності в цілому та, зокрема, професійної самоефективності в умовах війни наголошують зарубіжні дослідники (Berger & Gelkopf, 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991; Soltani, Karaminia & Hashemian, 2014).

Насамперед слід зазначити, що загальна самоефективність в умовах війни досліджується у різних категорій населення і щодо різних видів діяльності.

Так, Solomon, Benbenishty, Mikulincer (1991) досліджували бойовий стрес, поточний психіатричний статус та самоефективність ізраїльських солдатів. Результати показали, що на самоефективність після війни вплинули специфічні характеристики подій, що відбулися під час війни, поточний психіатричний статус солдатів та їхня адаптація до військової підготовки.

Н. Eltanamly et al. (2023) у своєму дослідженні показали, що стрес після міграції та виховання підлітків можуть знизити самоефективність батьків-біженців. Результати свідчать про те, що батьківська самоефективність може підвищуватись під впливом психологічних інтервенцій, і її зміцнення сприяє стійкості батьків-біженців.

Що стосується професійної самоефективності, то R. Berger, M. Gelkopf (2011) аналогічно виявили підвищення професійної самоефективності після психологічних втручань. Дослідники показали, що медсестри дитячих клінік мають підвищений рівень вторинної травматизації. Порівнюючи результати контрольної та експериментальної груп, вони довели, що експериментальна група завдяки психологічному втручанням значно покращила показник професійної самоефективності, а також знизила рівень вторинної травматизації. Крім того, покращення всіх показників вторинної травматизації супроводжувалося покращенням оцінок професійної самоефективності.

Ці дослідження підтверджують наші розробки щодо можливості підвищення професійної самоефективності за допомогою психологічних інтервенцій (Креденцер, 2019).

Після початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну низка українських науковців дослідили особливості самоефективності українців в умовах війни.

Так, О. Кокун (2022) в межах Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (червень-липень 2022 р.) на вибірці 1257 осіб дослідив рівень загальної самоефективності українців. Результати дослідження показали, що рівень самоефективності досліджуваної вибірки виявився достовірно нижчим, ніж той, що було зафіксовано на вибірці 1027 фахівців у довоєнний період (Кокун, 2022).

Водночас така тенденція може дещо диференціюватись в залежності від категорії досліджуваної вибірки. Так, Г. Гура (2023) за допомогою «Шкали професійної самоефективності» дослідив професійну самоефективність керівників українського бізнесу під час війни. Результати дослідження показали, що 79,82 % опитаних охарактеризували свої компетенції в роботі як високі або дуже високі. Як зазначає автор, середні тенденції вибірки керівників бізнесу вище, ніж результати попередніх досліджень фахівців в Німеччині, Швеції, Бельгії, Великобританії та Іспанії. Високий рівень загальної та професійної самоефективності керівників цілком виправданий і функціональний – вони мають бути впевнені у власній здатності вирішити будь-які завдання та проблеми, що

виникають в діяльності організації. Отримані емпіричні дані підтверджують роль самоефективності як сприятливого чинника життєстійкості та стресостійкості. Віра в успішність докладених зусиль спрямовує, підтримує і контролює поведінку керівників. Переконавання щодо спроможності власної адаптації до важкої ситуації сприяє більш активній діяльності та адекватним копінгам (Гура, 2023).

Наприкінці відзначимо, що самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмивних подій (Bandura, 1997; Benight & Bandura, 2004; Титаренко, 2019).

С. Benight, А. Bandura (2004) об'єднали результати різноманітних досліджень про узагальнену роль самоефективності у відновленні після різних типів травматичного досвіду. Вони включають природні лиха, технічні катастрофи, терористичні атаки, військові дії, а також сексуальні та злочинні напади. У цих різних багатофакторних аналізах самоефективність подолання виникає як головний посередник посттравматичного відновлення. Перевірка її внеску в посттравматичне відновлення через широкий спектр травм підтверджує центральну роль стимулюючої та захисної функції віри у свою здатність здійснювати певну міру контролю над травматичними труднощами (Benight & Bandura, 2004.)

Т.М. Титаренко (2018), розглядаючи критерії відновлення психологічного здоров'я людини після тривалої травматизації, підкреслює, що в цей період ентузіазм відчутно меншає, креативні задуми майже не виникають, а якщо і пробуджуються, то реалізувати їх людина навіть не намагається, бо немає ані сил, ані впевненості у собі, ані віри в те, що це має хоч якісь перспективи. У такий спосіб авторка виділяє один із критеріїв відновлення психологічного здоров'я – це можливість підтримання продуктивності і самоефективності особистості, оновлення здатності до самореалізації, підвищення креативності у ставленні до власного життя. Окрім того, Т.М. Титаренко стверджує, що важливою для відновлення психологічного здоров'я є можливість оновлення власної цілісності і безперервності через реконструкцію каузального зв'язку минулого, теперішнього і майбутнього і вибудову нових життєвих перспектив, а також відбудова віри у себе, без якої неможлива ефективна самопідтримка і самодопомога. Дослідниця зазначає, що внаслідок тривалої травматизації суттєво знижуються соціально-адаптивні можливості людей, втрачається колишній рівень особистісної цілісності, комунікативної компетентності, професійної самоефективності, психологічного благополуччя. З іншого боку, дослідниця підкреслює значущість психологічних інтервенцій для підвищення самоефективності травмованих для відновлення та посттравматичного зростання (Титаренко, 2018).

Враховуючи це, можемо стверджувати, що самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що проблема професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я в умовах війни та повоєнного відновлення є актуальним питанням. Водночас воно залишається не дослідженим у вітчизняній психології, зокрема, щодо персоналу освітніх організацій.

Висновки:

1. У західній організаційній психології проблема самоефективності досліджується в декількох напрямках: у зв'язку з ефективністю роботи та задоволеністю роботою, як корелята особистісних характеристик персоналу організацій, як чинник зниження професійного стресу, вигорання та чинник забезпечення психічного здоров'я й суб'єктивного благополуччя.

2. Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність, яка розглядається як частина професійної «Я-концепції» та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою.

3. Професійна самоефективність в зарубіжних дослідженнях розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою,

відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також доведено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання. Люди з високою професійною самоефективністю, ймовірно, ставитимуть перед собою вищі цілі, пов'язані з кар'єрою, докладуть більше зусиль у свою кар'єру, довше виконуватимуть різноманітні завдання, пов'язані з успіхом, і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою. Професійна самоефективність в освітніх організаціях також пов'язана з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею, загальною продуктивністю, психологічним благополуччям персоналу освітніх організацій.

4. В умовах війни розвиток самоефективності набуває особливого значення. З одного боку, рівень самоефективності у певних категорій населення дещо знижується, а, з іншого боку, самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмивних подій. Окрім того, самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості та може розвиватися під впливом психологічних інтервенцій.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у проведенні емпіричних досліджень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах війни та розробці спеціальних психологічних технологій задля її розвитку.

Література

1. Бахмутова, Л. (2018). Особливості динаміки самоефективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(13), 15-24.
2. Бондарчук, О.І. (2014). Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології*, 1, 13-19.
3. Вовк, О. М. (2010). Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки : зб. наук. праць*, 3. www.psyh.kiev.ua
4. Гальцева, Т.О. (2015). Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки*, 4, 110–114.
5. Гура, Г.Н. (2023). Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. *Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму (7 квіт. 2023 р., м. Харків, Україна)*. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. 265 с.
6. Казакова, С.В. (2018). Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*, 6, 65-77.
7. Кокун, О.М. (2022). Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. *Актуальні проблеми психології: Том. 5*, 22, 78-86.
8. Кревська, О.О. (2016). Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*, 30, 86-95.
9. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 51–60.
10. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія*. Київ : Логос.
11. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
12. Кузікова, С.Б. (2023). Психологічні аспекти самоефективності вчителів початкових класів. *Теорія та методика дошкільної і початкової освіти: [монографія]*. Ред. О. В. Лобової, & С. М. Кондратюк. Суми, 409-435.
13. Лаптева, Н. (2020). Психометричний аналіз українського варіанту Шкали професійної самоефективності. *Психологічний журнал*, 6 (2), 164–172. <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.15>
14. Михайличенко, В.Є., & Полякова, Н.В. (2014). Роль самоефективності в процесі активізації лідерського потенціалу особистості. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, 45, 179–184. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2014_45_29
15. Музыка, О.О. (2018). Самоефективність як фактор професіоналізації студентів. *Освітологічний дискурс*, 3–4 (22–23), 83–94.
16. Пророк, Н.В. (2009). Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Т. 7, 22, 176–180.
17. Сняданко, І.І. (2014). Дослідження рівня навчально-професійної самоефективності в студентів технічних університетів. *Практична психологія та соціальна робота*, 4, 7–12.

18. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія*. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
19. Шапошнік, Д.О. (2011). Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. *Вісник Харківського національного університету. Серія : Психологія*, 937, 302–305.
20. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
21. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169–189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
22. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
23. Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol*, 10, 16–45. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01645
24. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129–1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
25. Berger, R., & Gelkopf M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601–610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
26. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D. et al. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. doi:10.1177/21501319221101845
27. Dadipoor, S., Alavi, A., Ghaffari, M. et al. (2021). Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nurs*, 20. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5>
28. Eltanamly, H., Leijten, P., van Roekel, E., Mouton, B., Pluess, M., & Overbeek, G. (2023). Strengthening parental self-efficacy and resilience: A within-subject experimental study with refugee parents of adolescents. *Child Development*, 94, 187– 201. <https://doi.org/10.1111/cdev.13848>
29. Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 36(3), 315–326. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315>
30. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37. DOI: 10.1007/s12144-016-9525-0.
31. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42–51.
32. Gumbau, R., Peiro, J., & Salanova, M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5, 63–74.
33. Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
34. Klacijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62:5, 769-782, DOI: 10.1080/00313831.2017.1306803
35. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
36. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
37. Liu, E., & Huang, J., (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 8, 1-7(7) DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
38. Mo Ching Mok, M., & Moore, P. (2019). Teachers & self-efficacy. *Educational Psychology*, 39:1, 1-3. DOI: 10.1080/01443410.2019.1567070
39. Nauta, M.M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381–394. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
40. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22:4, 364-384, DOI: 10.1080/13678868.2019.1607675
41. Salimirad, F., & Srimathi, N.L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 14-21.
42. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.

43. Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education, 7*, 1785-1799. DOI: 10.4236/ce.2016.713182.
44. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress, 4*, 345-361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
45. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion, 3*, 57. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>
46. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124*, 240-261. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.240.

Література

1. Bakhmutova, L. (2018). Osoblyvosti dynamiky samoeфекtyvnosti dialnosti zymivnykiv ukrainskykh antarktychnykh ekspedytsii [The dynamics of self-efficacy of the members of Ukrainian Antarctic expeditions]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia, 2*(13), 15-24. [In Ukrainian]
2. Bondarchuk, O.I. (2014). Osoblyvosti organizatsiinoi kultury osvitykiv organizatsii zalezno vid samoeфекtyvnosti kerivnykiv [Features of the organizational culture of educational organizations in relation to self-efficacy]. *Aktualni problemy psykholohii, 1*, 13-19. [In Ukrainian]
3. Vovk, O. M. (2010). Samoeфекtyvnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvytku v studentskomu vitsi [Self-efficacy: essence, structure and development in students]. *Visnyk psykholohii i sotsialnoi pedagogiky : zb. nauk. prats, 3*. www.psyh.kiev.ua [In Ukrainian]
4. Galtseva, T. O. (2015). Vydy samoeфекtyvnosti osobystosti: yikh kharakterystyka ta doslidzhennya [Types of personal self-efficacy: characteristics and research]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: psykholohichni nauky, 4*, 110-114. [In Ukrainian]
5. Gura, G. N. (2023). Vplyv osobystyisnykh ochikuvan na adaptatsiyu pidpryyemtsiv ta kerivnykiv biznesu v umovakh viiny [The effects of personal expectations on the adaptation of entrepreneurs and business managers in war conditions]. *Osobystist, suspilstvo, viina: tezy dopovidei uchasnykiv mizhnarodnogo psykholohichnogo forumu* (7 kvit. 2023 r., Kharkiv, Ukraina). Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. [In Ukrainian]
6. Kazakova, S. V. (2018). Osoblyvosti samoeфекtyvnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity yak psykholohichnogo chynnyka uspishnosti yikhnoi profesiinoi dialnosti [Features of self-efficacy of heads of vocational and technical education institutions as their professional success factor]. *Visnyk pisyadyplomnoi osvity. Seria: Sotsialni ta povedinkovi nauky, 6*, 65-77. [In Ukrainian]
7. Kokun, O. M. (2022). Psykhodiagnostychni pokaznyky rivnya psykhichnogo zdorovya doroslogo naseleння Ukrainy pislya pershykh misyatsiv viiny [Psychodiagnostic indicators of the mental health of the adult population of Ukraine after the first months of the war]. *Aktualni problemy psykholohii: 5*(22), 78-86. [In Ukrainian]
8. Krevska, O. O. (2016). Motyvatsiina determinatsia profesiinoi samoeфекtyvnosti osobystosti [Motivational determination of a persons work self-efficacy]. *Psykholohichni perspektivy, 30*, 86-95. [In Ukrainian]
9. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytska samoeфекtyvnist personalu osvitykiv organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnytskoi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the staff of educational organizations as their entrepreneurial activity development factor]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia, 1*, 51-60. [In Ukrainian]
10. Kredentser, O. (2019). *Psykholohia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitykiv organizatsii [Psychology of educational staffs entrepreneurial activity development]*. Logos. [In Ukrainian]
11. Kredentser, O. (2021). Empyrychne doslidzhennya osoblyvostei rozvytku riznykh vydiv samoeфекtyvnosti personalu osvitykiv organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the features of development of various types of educational staffs self-efficacy in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia, 1*(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
12. Kuzikova, S. B. (2023). Psykhologichni aspekty samoeфекtyvnosti vchyteliv pochatkovykh klasiv [Psychological aspects of self-efficacy of primary school teachers]. *Teoria ta metodyka doshkilnoi i pochatkovoї osvity, 409-435*. [In Ukrainian]
13. Lapyeva, N. (2020). Psykhometrychnyi analiz ukrainskogo variantu Shkaly profesiinoi samoeфекtyvnosti [Psychometric analysis of the Ukrainian version of the Professional Self-Efficacy Scale]. *Psykholohichni zhurnal, 6*(2), 164-172. <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.15> [In Ukrainian]
14. Mykhailychenko, V. Ye., & Polyakova, N. V. (2014). Rol samoeфекtyvnosti v protsesi aktyvizatsii liderskogo potentsialu osobystosti [The role of self-efficacy in activating personal leadership potential]. *Problemy inzhenerno-pedagogichnoi osvity, 45*, 179-184. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2014_45_29 [In Ukrainian]
15. Muzyka, O. O. (2018). *Samoeфекtyvnist yak faktor profesionalizatsii studentu* [Self-efficacy as a students professionalization factor]. *Osvitologichniy dyskurs, 3-4*(22-23), 83-94. [In Ukrainian]
16. Prorok, N. V. (2009). Samoeфекtyvnist i uspishnist profesiinoi dialnosti [Self-efficacy and successful professional activity]. *Aktualni problemy psykholohii, 7*(22), 176-180. [In Ukrainian]

17. Snyadanko, I. I. (2014). Doslidzhennya rivnya navchalno-profesiinoi samoefektyvnosti v studentiv tekhnichnykh universytetiv [Study of the level of educational and professional self-efficacy in students of technical universities]. *Praktychna psykholohia ta sotsialna robota*, 4, 7-12. [In Ukrainian]
18. Tytarenko, T. M. (2018). *Psykholohichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloї travmatyzatsii* [Psychological health of the individual: self-help in conditions of long-term traumatization]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
19. Shaposhnik, D. O. (2011). Resursy teorii samoefektyvnosti osobystosti u suchasniї psykholohii [Resources of the theory of personal self-efficacy in modern psychology]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu. Seria Psykholohia*, 937, 302-305. [In Ukrainian]
20. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
21. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169-189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
22. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
23. Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol*, 10, 16-45. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
24. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129-1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
25. Berger, R., & Gelkopf M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601-610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
26. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., et al. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
27. Dadipoor, S., Alavi, A., & Ghaffari, M., et al. (2021). Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nurs*, 20. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5>
28. Eltanamly, H., Leijten, P., van Roekel, E., Mouton, B., Pluess, M., & Overbeek, G. (2023). Strengthening parental self-efficacy and resilience: A within-subject experimental study with refugee parents of adolescents. *Child Development*, 94, 187-201. <https://doi.org/10.1111/cdev.13848>
29. Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 36(3), 315-326. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315>
30. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>.
31. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42-51.
32. Gumbau, R., Peiro, J., & Salanova, M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5, 63-74.
33. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
34. Klæijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782, <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
35. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
36. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
37. Liu, E., & Huang, J., (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 8, 1-7(7) <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
38. Mo Ching Mok, M., & Moore, P. (2019). Teachers & self-efficacy. *Educational Psychology*, 39:1, 1-3. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1567070>
39. Nauta, M. M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394. <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
40. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22(4), 364-384, <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1607675>

41. Salimirad, F., & Srimathi, N. L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology, 3*, 14-21.
42. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 219-241.
43. Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education, 7*, 1785-1799. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>.
44. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress, 4*, 345-361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
45. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion, 3*, 57. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>
46. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124*, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Kredentser, Oksana, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 3 квітня 2023 р.
Рецензовано 24 квітня 2023 р.
Прийнято 28 квітня 2023 р.