

Креденцер Оксана

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ РІЗНИХ ВИДІВ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Креденцер Оксана. Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19.

Вступ. Пандемія, пов'язана з COVID-19, суттєво вплинула на діяльність освітніх організацій. Тому дослідження психологічних чинників, що сприятимуть підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії, є дуже актуальним та соціально значущим.

Мета дослідження: емпірично дослідити особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій під час пандемії, пов'язаної з COVID-19.

Методи дослідження. «Тест визначення рівня самоефективності» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модифікація Л. Бояринцевой під керівництвом Р. Кричевського), «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale»), адаптація О. Креденцер, «анкета-паспортчика».

Результати дослідження. Встановлено недостатній рівень розвитку всіх видів самоефективності персоналу освітніх організацій. Особливо низький рівень встановлено за самоефективністю у предметній сфері. Організаційно-професійні (стаж роботи, посада, кваліфікаційна категорія) та соціально-демографічні (сімейний стан) характеристики персоналу освітніх організацій пов'язані з різними видами самоефективності. А також суттєвий зв'язок спостерігається між самоефективністю персоналу та характеристиками освітніх організацій.

Висновки. Отримані дані свідчать про необхідність розробки спеціальних психологічних технологій щодо розвитку різних видів самоефективності з урахуванням встановлених закономірностей.

Ключові слова: COVID-19, пандемія, самоефективність, професійна самоефективність, освітні організації, персонал освітніх організацій.

Креденцер Оксана. Эмпирическое исследование особенностей развития различных видов самооффективности персонала образовательных организаций в условиях пандемии COVID-19.

Введение. Пандемия, связанная с COVID-19, существенно повлияла на деятельность образовательных организаций. Поэтому исследование психологических факторов, способствующих повышению эффективности деятельности персонала образовательных организаций в условиях пандемии, является очень актуальным и социально значимым.

Цель исследования: эмпирически исследовать особенности развития различных видов самооффективности персонала образовательных организаций в условиях пандемии COVID-19.

Методы исследования. «Тест определения уровня самооффективности» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Г. Кричевского), «Шкала профессиональной самооффективности (короткая версия)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale»), адаптация О. Креденцер, «анкета-паспортчика».

Результаты исследования. Установлен недостаточный уровень развития всех видов самооффективности персонала образовательных организаций. Особенно низкий уровень наблюдается у самооффективности в предметной области. Организационно-профессиональные (стаж работы, должность, квалификационная категория) и социально-демографические (семейное положение) характеристики персонала образовательных организаций связаны с различными видами самооффективности. А также существенная связь наблюдается между самооффективностью персонала и характеристиками образовательных организаций.

Выводы. Полученные данные свидетельствуют о необходимости разработки специальных психологических технологий по развитию различных видов самооффективности с учетом установленных закономірностей.

Ключевые слова: COVID-19, пандемия, самооффективность, профессиональная самооффективность, образовательные организации, персонал образовательных организаций.

Вступ. Всесвітня пандемія, пов'язана з COVID-19, внесла суттєві зміни в діяльність сучасних організацій. Аналіз літератури свідчить про наявність ряду досліджень щодо впливу COVID-19 серед різних соціально-професійних групи: психологів (Bell, et al, 2020), спортсменів (Schinke, Papaioannou, Henriksen, Si, Zhang, & Haberl, 2020), медичних працівників (Marmarosh, Forsyth, Strauss, & Burlingame, 2020; Saqib, 2020), студентів (Dhar, Ayittey, Sarkar, 2020). Окрім того, ряд досліджень в межах організаційної психології присвячені впливу пандемії на роботу організацій, персоналу тощо (Giorgi, et al, 2020; Kniffin, et al, 2021).

Що стосується освітніх організацій, то тут карантинні обмеження торкнулися всіх, без виключення, організацій сфери освіти (дистанційне навчання, віддалена робота, зміна режиму роботи тощо), що суттєво позначилося на діяльності персоналу освітніх організацій.

Огляд зарубіжної літератури показує значущість проведення досліджень в освітніх організаціях щодо визначення проблем та ресурсів діяльності в таких умовах. Сьогодні увага зосереджена, насамперед, на дослідженнях, що пов'язані з психологічними особливостями навчання дітей в період карантину (Samuel Y. Songetal, 2020; Farmer, McGill, Dombrowski, et al, 2021), психічного здоров'я школярів (Duan, et al, 2020).

Водночас певна увага приділена аналізу психологічних проблем персоналу освітніх організацій в період пандемії. Суттєвий внесок у вивчення цього питання зробили українські психологи (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020; Максименко, Карамушка, Бендерець, Шевченко, Креденцер, 2020; Кремінь, Рибалко, 2020 та ін.). Аналіз зазначених робіт показує, що важливим завданням для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії та забезпечують їх психологічне здоров'я.

На наш погляд, одним із таких чинників виступає *самоефективність особистості*. Проблема самоефективності знайшла досить широке відображення в психологічних дослідженнях різних напрямів. Значний дослідницький інтерес вона має і в рамках *організаційної психології*. Так, аналіз літератури та наші попередні дослідження показують, що самоефективність позитивно пов'язана з ефективністю діяльності персоналу організацій (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998), задоволеністю роботою (Judge & Bono, 2001; Креденцер, 2019) та відданістю організації (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Окрім того, самоефективність може розглядатися як особистий ресурс, який виступає буфером у взаємозв'язку між стресом, професійним вигоранням і професійною деформацією (Grau, Salanove, & Peiró, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992; Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008).

Що стосується *освітніх організацій*, то тут дослідження проблеми самоефективності представлено значно менше (Бондарчук, 2014, 2018; Креденцер, 2016; Кузнецова, Никишина, 2018; Шиленкова, 2020; Гордиенко, Айрапетова, Гагієва, Елагіна, & Пасечник, 2018; Водопьянова, Густелева, 2013; Мушегов, 2016; Казакова, 2018). Зокрема, представлені дослідження феномену «самоефективність вчителя» («teachers' self-efficacy») (Gavoga, 2010; Собкин, & Фомиченко, 2017; Mojavezi, 2012).

Водночас недостатньо дослідженими залишаються аспекти, що пов'язані з впливом організаційних чинників на розвиток самоефективності персоналу вітчизняних освітніх організацій. Окрім того, у вітчизняних психологів професійна самоефективність персоналу освітніх організацій раніше не виступала предметом аналізу.

Концепт «професійна самоефективність» (occupational self-efficacy) був запроваджений зарубіжними психологами В. Schyns, & G. Von Collani (2002). Дослідники виходили, насамперед, з поглядів А. Bandura (1977), який стверджував, що в оцінці самоефективності важливо конкретизувати завдання, яке вирішується. Наприклад, коли дослідники хочуть дослідити конкретну діяльність, припустимо, написання наукової статті, вони повинні використовувати специфічну самоефективність, а саме – самоефективність для написання наукової роботи. Отже, були розроблені інструменти, які

окрім загальної самоефективності (Schwarzer, 1994; Shelton, 1990, Shereretal., 1982) оцінюють самоефективність в конкретній сфері (наприклад, Abele, Stief, & Andra, 2000; Speier & Frese, 1997) або самоефективність до певних завдань (наприклад, Kelly & Nelson, 1999). 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 та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою (Schyns, & von Collani, 2002). Професійна самоефективність, на думку В. Schyns, S. Sczesny (2010), є відносно стабільною завдяки своїм співвідношенням із характеристиками особистості. Водночас, як 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 (Schyns, & Sczesny, 2010).

Отже, враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: емпірично дослідити особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій під час пандемії, пов'язаної з COVID-19.

Завдання дослідження:

- 1) Визначити рівень розвитку загальної самоефективності (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.
- 2) Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними й соціально-демографічними характеристиками.
- 3) Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій й характеристиками їхніх організацій.

Методи та організація дослідження.

Для дослідження самоефективності використовувався «Тест визначення рівня самоефективності» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модифікація Л. Бояринцевої під керівництвом Р. Кричевського) (Бояринцева, 1995). Ця методика спрямована на дослідження предметної та соціальної самоефективності й загального показника самоефективності.

Для визначення професійної самоефективності застосовувалась «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008), адаптація О. Креденцер. Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (Schyns, & von Collani, 2002), яка складалась з 20 питань. «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

З метою підкреслення специфіки професійної самоефективності в цій статті ми використовуємо поняття «загальна самоефективність», що складається, згідно методики, з «предметної й соціальної самоефективності» та «професійної самоефективності».

Аналіз соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик здійснювався за допомогою спеціально розробленої анкети-паспортички.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз (ANOVA)) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Дослідження проводилось в березні-червні 2020 року під час жорсткого карантину, пов'язаного з першою хвилею пандемії COVID-19.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.), науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів загальної середньої освіти з різних регіонів України. Із них 12% – чоловіки, 88% – жінки; 76% – одружених, 24% – неодружених. За віком опитані розподілились так: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років.

За посадовим складом вибірка мала такий розподіл: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи; 29,6% – педагогічні працівники середньої школи; 24,5% – педагогічні працівники старшої школи; 10,2% – соціальні педагоги, 15% – керівники.

Результати дослідження та їх обговорення.

Для виконання *першого завдання дослідження* проаналізуємо, насамперед, рівень розвитку загальної самоефективності (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.

Як видно із *таблиці 1*, самоефективність в предметній сфері відповідає рівню значно нижче середнього ($M = 19,19$, $SD = 30,37$), самоефективність у сфері міжособистісного спілкування та загальна самоефективність знаходяться на середньому рівні ($M = 3,12$, $SD = 8,25$) та ($M = 22,19$, $SD = 34,72$) відповідно. Професійна самоефективність відповідає рівню вище середнього ($M = 26,41$, $SD = 4,17$).

Таблиця 1

Рівень розвитку загальної та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій

Види самоефективності	Мінімум	Максимум	Середнє значення	Стандартне відхилення
Самоефективність предметної сфері	-81,00	85,00	19,19	30,37
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	-25,00	30,00	3,12	8,25
Загальна самоефективність	-85,00	102,00	22,19	34,72
Професійна самоефективність	13,00	36,00	26,41	4,17

На *рисунку 1* представлені результати, що стосуються кількісного розподілу освітян за рівнями розвитку загальної та професійної самоефективності. Як свідчать отримані дані, високий рівень самоефективності у предметній сфері спостерігається лише у 15,7% респондентів, в той час як низький рівень – у третини опитаних (32%). Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування на низькому рівні визначено у чверті опитаних працівників освітніх організацій (26,8%), на середньому – у 59,4%, а на високому – лише у 13,8% освітян. Загальна самоефективність представлена у освітян здебільшого на середньому рівні (68,2%), в той час як на низькому – 17,1% та на високому – 14,7%.

Що стосується професійної самоефективності, то тут спостерігається подібна ситуація: на високому рівні професійна самоефективність представлена у 15,7% персоналу освітніх організацій, на середньому – у 63,5%, на низькому – у 20,8%.

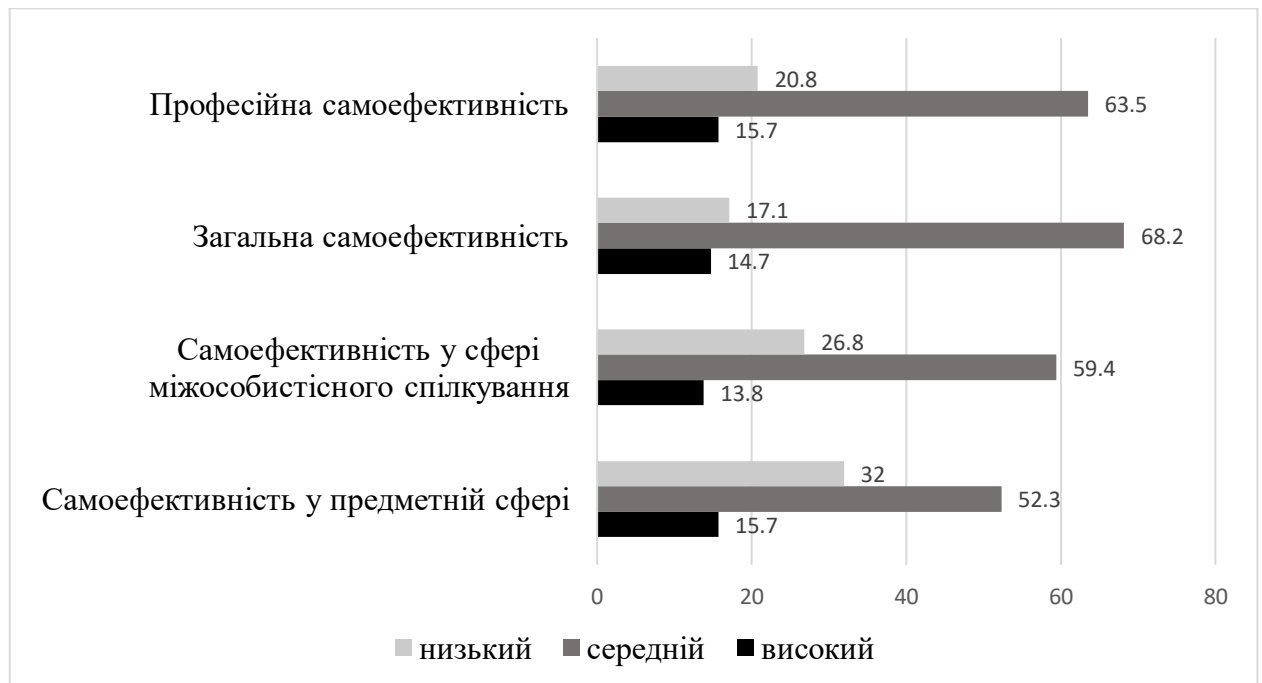


Рис. 1. Рівні розвитку загальної та професійної самооцінки персоналу освітніх організацій (у % до загальної кількості опитаних)

Отже, на наш погляд, на основі отриманих даних ми можемо констатувати, що у освітян спостерігається досить низький рівень переконань в тому, що їх власні компетенції й набутий раніше досвід у педагогічній діяльності вони зможуть застосовувати в аналогічній діяльності в майбутньому, досягнувши при цьому успіху. Дещо вищий рівень (хоча й не достатньо високий) спостерігається у освітян щодо оцінки їх уявлення про власну комунікативну компетентність у поєднанні з упевненістю, що відповідні компетенції вони зможуть успішно застосовувати в ситуації взаємодії з людьми. Тобто ми можемо стверджувати про недостатній рівень розвитку загальної самооцінки у персоналу освітніх організацій. Окрім того, спостерігається недостатній рівень розвитку переконаності освітян у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їх роботою.

Це може проявлятися в деяких ускладненнях, пов'язаних з плануванням діяльності, недостатньою наполегливістю, невпевненістю, небажанням долати труднощі як у вирішенні професійних завдань, так і в побудові соціальних контактів. Проблемним місцем виступає значний відсоток респондентів з низьким та середнім рівнями самооцінки.

На думку А. Бандури, деяка переоцінка власних можливостей, оптимізм і орієнтація на успіх є корисними для особистості, однак занижений рівень самооцінки може призвести до неадекватної бездіяльності у виконанні навіть простих завдань (Bandura, 1977).

Порівнюючи отримані дані з даними інших дослідників щодо рівня самооцінки у персоналу освітніх організацій (Бондарчук, 2014; Казакова, 2018; Мушегов, 2016), спостерігаємо певне зниження рівня самооцінки, особливо щодо самооцінки у предметній сфері.

На наш погляд, це можна пояснити, по-перше, початком значного реформування школи, переходом до Нової української школи, до нових стандартів навчання. По-друге, всесвітньою пандемією, пов'язаною з COVID-19, та переходом у зв'язку з цим до дистанційної форми навчання, зміною режиму та умов праці, збільшенням інтенсивності діяльності тощо. У цих умовах вчителі взагалі не мали досвіду подібної роботи. А, як відомо, одним із джерел самооцінки є позитивний власний досвід та приклад іншої

людини (Bandura, 1977). Окрім того, діяльність в умовах карантину супроводжується погіршенням фізичного та психологічного здоров'я працівників освітніх організацій (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020), що, будучи також одним із джерел самоефективності, не може не впливати негативно на рівень її розвитку. Але наявність такого зв'язку в даному контексті потребує емпіричних доказів.

Для виконання *другого завдання дослідження* нами було визначено встановити зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними (освітньо-стажевими, посадово-кваліфікаційними) й соціально-демографічними характеристиками.

Проаналізуємо, насамперед, зв'язок з *освітньо-стажевими характеристиками*. Як свідчать отримані дані (*таблиця 2*), існує слабкий зворотний статистично значущий зв'язок між самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,101$; $p<0,05$), загальною самоефективністю ($r=-0,106$; $p<0,05$) та загальним стажем професійної діяльності працівників освітніх організацій. Наявність цього зв'язку свідчить про те, що у освітян зі збільшенням їх загального стажу роботи зменшується самоефективність у сфері міжособистісного спілкування та загальна самоефективність.

Ці дані збігаються з даними С. Казакової (2018), в дослідженнях якої встановлено, що зі збільшенням стажу керівників закладів професійно-технічної освіти показники самоефективності є меншими, особливо у жінок.

Водночас стаж на посаді позитивно корелює із професійною самоефективністю ($r=0,143$; $p<0,01$), тобто досвід роботи на певній посаді сприяє підвищенню впевненості педагогів у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їхньою роботою.

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його освітньо-стажевими характеристиками, (r)

Види самоефективності	Освітньо-стажєві характеристики			
	рівень освіти	тип освіти	загальний стаж	стаж на посаді
Самоефективність у предметній сфері	-0,067	0,085	-0,087	0,036
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	0,004	0,014	<u>-0,101*</u>	0,029
Загальна самоефективність	-0,058	0,085	<u>-0,106*</u>	0,033
Професійна самоефективність	-0,073	0,054	0,034	<u>0,143**</u>

* $p<0,05$; ** $p<0,01$;

Окрім того, відсутній статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем й типом його освіти.

Що стосується *посадово-кваліфікаційних характеристик* персоналу освітніх організацій, то, як свідчать дані *таблиці 3*, існує статистично значущий зв'язок між усіма видами самоефективності та посадою працівників освітніх організацій ($p<0,05$; $p<0,01$). Причому спостерігається позитивний зв'язок із загальною самоефективністю і зворотний – із професійною самоефективністю персоналу освітніх організацій.

Для більш детального аналізу зв'язку між посадою освітян та рівнем їх самоефективності нами було здійснено дисперсійний аналіз (ANOVA), результати якого також показали наявність зв'язку між посадою та самоефективністю у предметній сфері ($F=4,46$; $p<0,01$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування $F=2,91$; $p<0,05$), загальною самоефективністю ($F=4,77$; $p<0,01$) та професійною самоефективністю ($F=2,89$; $p<0,05$). Як видно із *рисунок 2*, найбільший рівень загальної самоефективності (предметної та соціальної) спостерігається у керівників та психологів, причому у

психологів він вищий, ніж у всіх інших. Водночас рівень професійної самоефективності (рисунк 3) у психологів, навпаки, нижчий, ніж у педагогів та керівників. На наш погляд, цей факт можна пояснити тим, що під час карантину (особливо під час першої хвилі 2020 року) професійні завдання шкільних психологів (зміст, регламент, умови, принципи тощо) були взагалі не визначені, що могло позначитися на зниженні впевненості у можливості їх виконувати.

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його посадово-кваліфікаційними характеристиками, (r)

Види самоефективності	Посадово-кваліфікаційні характеристики		
	посада	кваліфікаційна категорія	Педагогічне звання
Самоефективність у предметній сфері	<u>0,097*</u>	<u>-0,116*</u>	0,097
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	<u>0,131**</u>	<u>-0,124**</u>	-0,076
Загальна самоефективність	<u>0,115*</u>	<u>-0,134**</u>	0,068
Професійна самоефективність	<u>-0,132**</u>	-0,044	0,037

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$;

Отримані дані щодо загальної самоефективності частково співпадають з даними О. Бондарчук (2018) та О. Мушегова (2016). Дослідники показали, що у керівників закладів освіти соціальна самоефективність є вищою порівняно з працівниками, особливо чітко така тенденція виявляється у педагогічних працівників жіночої статі.

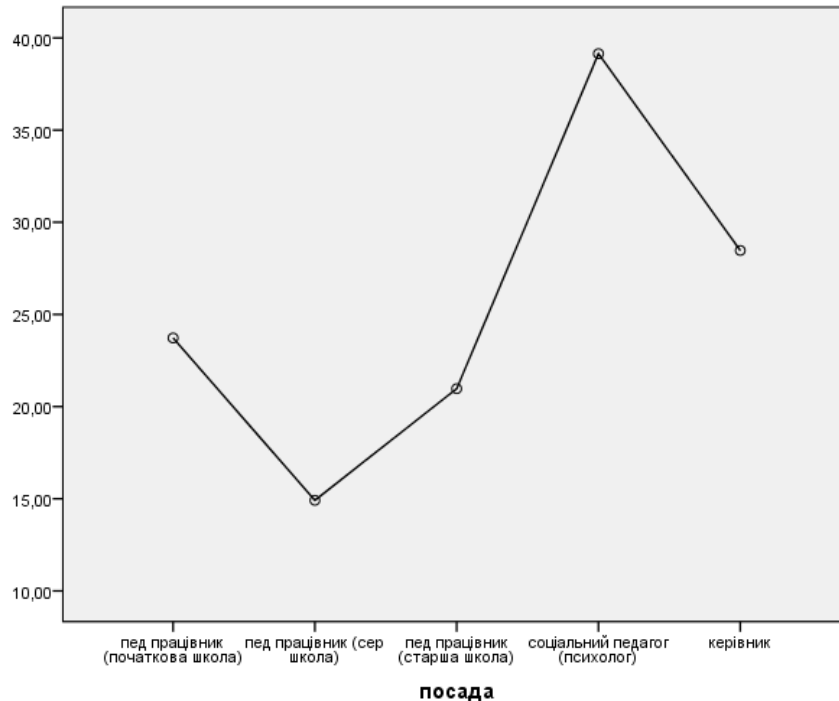


Рис. 2. Рівень розвитку загальної самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від його посади

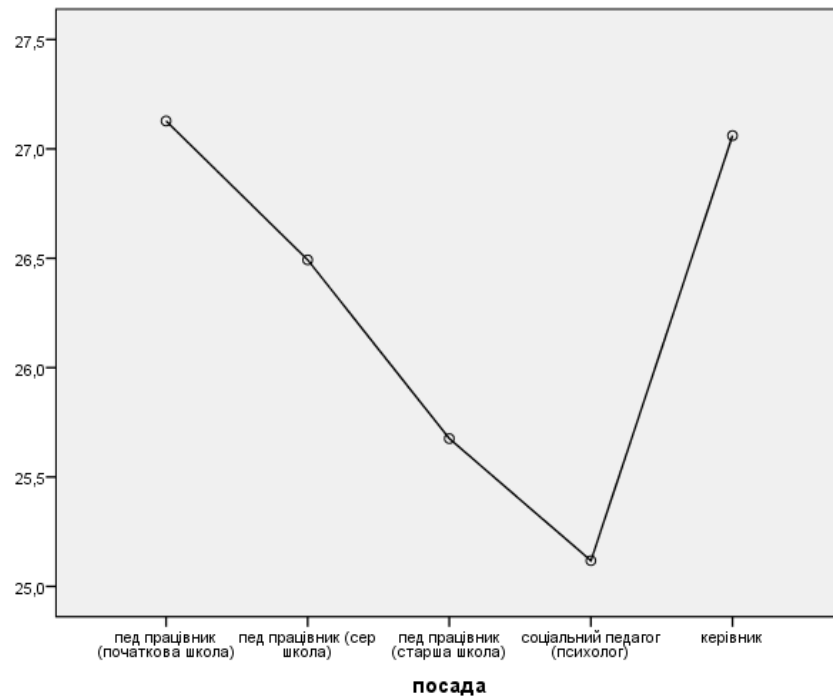


Рис. 3. Рівень розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від його посади

Окрім того, кореляційний аналіз показав наявність зворотного статистично значущого зв'язку між кваліфікаційною категорією освітян та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,116$; $p<0,05$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,124$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,134$; $p<0,01$) (таблиця 3). Тобто, зі збільшенням кваліфікаційної категорії зменшується загальна самоефективність.

Далі розглянемо зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його *соціально-демографічними характеристиками*. Отримані дані свідчать про наявність зворотного статистично значущого зв'язку між сімейним станом освітян та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,126$; $p<0,01$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,137$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,144$; $p<0,01$) (таблиця 4).

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його соціально-демографічними характеристиками, (r)

Види самоефективності	Соціально-демографічні характеристики		
	вік	стать	сімейний стан
Самоефективність у предметній сфері	0,080	-0,006	<u>-0,126**</u>
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	0,006	-0,020	<u>-0,137**</u>
Загальна самоефективність	0,070	-0,012	<u>-0,144**</u>
Професійна самоефективність	0,045	-0,086	0,027

* $p<0,05$; ** $p<0,01$;

Для більш детального аналізу зв'язку між посадою освітян та рівнем їх самоефективності нами було здійснено дисперсійний аналіз (ANOVA), результати якого також показали наявність зв'язку між цими показниками ($p<0,01$). Виявлений зв'язок

свідчить про те, що у неодружених працівників освітніх організацій рівень загальної самоефективності значно нижчий, ніж у одружених.

Для виконання *третього завдання дослідження* нами було проаналізовано вплив *характеристик організації* на рівень розвитку загальної та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.

Результати дослідження показали (*таблиця 5*), що кількість осіб в організації пов'язана із самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,214$; $p<0,001$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,145$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,221$; $p<0,001$). Наявність цього зв'язку свідчить про те, що у великих (за кількістю працівників) освітніх організаціях рівень загальної самоефективності нижчий, ніж у нечисленних організаціях.

Таблиця 5

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та характеристиками організацій, (r)

Види самоефективності	Характеристики організації		
	Кількість осіб в організації	Вік організації	Місце розташування організації
Самоефективність у предметній сфері	<u>-0,214***</u>	-0,083	<u>-0,143**</u>
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	<u>-0,145**</u>	-0,094	-0,031
Загальна самоефективність	<u>-0,221***</u>	<u>-0,102*</u>	<u>-0,133**</u>
Професійна самоефективність	-0,060	<u>-0,116*</u>	0,018

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Отримані дані свідчать про те, що існує зворотний статистично значущий зв'язок між віком організації та загальною самоефективністю ($r=-0,102$; $p<0,05$) й професійною самоефективністю ($r=-0,116$; $p<0,05$) (*таблиця 5*). Тобто, вік організації також негативно позначається на рівні самоефективності її персоналу.

Як бачимо із *таблиці 5*, встановлено також наявність зворотного статистично значущого зв'язку між місцем розташування освітньої організації та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,143$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,133$; $p<0,01$). Дисперсійний аналіз (ANOVA) також підтвердив цей зв'язок та показав, що ці види самоефективності вищі у тих працівників освітніх організацій, які розташовані у селах та селищах міського типу, ніж у великих містах ($p<0,01$).

Отримані дані збігаються з даними С. Казакової (2018), яка встановила, що у керівників професійно-технічних навчальних закладів, як у чоловіків так і у жінок, що проживають у селі, діяльніша самоефективність вища, ніж у керівників з міста.

Висновки.

Дослідження особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій дозволяє зробити такі висновки:

1) Спостерігається недостатній рівень розвитку всіх видів самоефективності персоналу освітніх організацій. Особливо низький рівень спостерігається за самоефективністю у предметній сфері.

2) Встановлено, що загальний стаж роботи негативно пов'язаний з самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування та загальною самоефективністю, в той час як стаж на посаді позитивно пов'язаний з професійною самоефективністю.

3) Найбільший рівень загальної самоефективності (предметної та соціальної) спостерігається у керівників та психологів, причому у психологів він вищий, ніж у всіх інших. Водночас рівень професійної самоефективності у психологів навпаки нижчий, ніж

у педагогів та керівників. Зі збільшенням кваліфікаційної категорії зменшується загальна самоефективність (предметна та соціальна).

4) У неодружених працівників освітніх організацій рівень загальної самоефективності значно нижчий, ніж у одружених.

5) У великих (за кількістю працівників) освітніх організаціях рівень загальної самоефективності нижчий, ніж у нечисленних організаціях. Вік організації також негативно позначається на рівні загальної та професійної самоефективності їх персоналу. Самоефективність у предметній сфері та загальна самоефективність вищі у працівників освітніх організацій, які розташовані у селах та селищах міського типу, ніж у великих містах.

6) Отримані дані свідчать про необхідність розробки спеціальних психологічних технологій щодо розвитку різних видів самоефективності з урахуванням встановлених закономірностей.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у дослідженні особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від їх особистісних характеристик, а також у вивченні психологічних характеристик освітньої організації, які можуть впливати на рівень розвитку самоефективності її працівників.

Література

1. Бондарчук, О.І. (2014). Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології*, 1,41, 13-19.
2. Бондарчук, О.І. (2018) Соціальна самоефективність працівників як чинник психологічної безпеки середовища. *Збірник наукових статей міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки»*, 2(12),5-24.
3. Бояринцева, А.В. (1995). Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя :дисс.... канд. психол. наук. Москва.
4. Водопьянова, Н.Е., Густелева, А.Н. (2013). Воспринимаемая самооффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональному выгоранию. *Вестник ТвГУ. Серія «Педагогика и психология»*, 4, 23-30.
5. Гордиенко, Н.В., Айрапетова, Д.А., Гагиева, М.Б., Елагина, А.А., & Пасечник, В.В. (2018). Самоэффективность личности как ресурс повышения результативности педагогической деятельности. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серія 3: Педагогика и психология*, 2 (218), 15-21.
6. Казакова, С.В. (2018). Особливості самоефективності керівниківзакладівпрофесійно-технічноїосвіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*, 6, 65-77.
7. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>
8. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(4), 51-60.
9. Кузнецова, А.А., Никишина, В.Б. (2018). Менеджмент высшей школы: самоэффективность и удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы административного сектора. *Инов: электронный научный журнал*, 4 (37).URL: <http://www.innov.ru/science/economy/menedzhment-vysshey-shkoly-samoeffe/>
10. Мушегов, О. (2016). Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(5-6), 97-103.
11. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Н.М. Бендерев, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер.Київ – БілаЦерква, 2020. 135 с.
12. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19 : Інтернет-посібник (2020) / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченко».
13. Собкин, В.С., & Фомиченко, А.С. (2017). Самоэффективность учителя и учебная деятельность учащихся (по материалам зарубежных публикаций). *Человек и образование*, 4 (53), 176-183.
14. Шиленкова, Л.Н. (2020). Самоэффективность в образовательном процессе (обзор зарубежных исследований). *Современная зарубежная психология*,3, 69-78. <https://doi.org/10.17759/jmfp.202009006>
15. Abele, A-E., Stief, M., & Andra, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Skala [On the economic measurement of

- occupational self-efficacy expectation: A new BSW scale]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisations psychologie*, 44, 145-151.
16. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
 17. Duan, L., Shao, X., Wang, Y., Huang, Y., Miao, J., Yang, X., & Zhu, G. (2020). An investigation of mental health status of children and adolescents in China during the outbreak of COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 275(1), 112–118. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.029>
 18. Farmer, R.L., McGill, R.J., Dombrowski, S.C. et al. (2021). Conducting Psychoeducational Assessments During the COVID-19 Crisis: the Danger of Good Intentions. *Contemp School Psychol*, 25, 27–32. <https://doi.org/10.1007/s40688-020-00293-x>
 19. Gavora, P. (2010). Slovak pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. *The New Educational Review*, 21, 2, 17-30.
 20. Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*, 5, 63-74.
 21. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp.194-213). Washington, DC: Hemisphere.
 22. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations trait—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, 80-92.
 23. Kelly, K. R., & Nelson, R. C. (1999). Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale: A predictive validity study. *Journal of Career Assessment*, 7, 381-392.
 24. Mojavezi, A. (2012). The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 3, 483-491.
 25. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
 26. Samuel Y. Song, Cixin Wang, Dorothy L. Espelage, Pam Fenning, & Shane R. Jimerson (2020) COVID-19 and School Psychology: Adaptations and New Directions for the Field, *School Psychology Review*, 49:4, 431-437. DOI: 10.1080/2372966X.2020.1852852
 27. Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource [Generalized self-efficacy: Assessment of a personal coping resource]. *Diagnostica*, 40, 105-123.
 28. 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.
 29. Schyns, B., Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 15 (1). 78-92.
 30. Shelton, S.H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
 31. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prenticedunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
 32. Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
 33. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Література

1. Bondarchuk, O. I. (2014). Osoblyvosti organizatsiinoyi kultury osvitnikh organizatsii zalezno vid samoeфекtyvnosti kerivnykiv [Features of organizational culture of educational organizations depending on their heads' self-efficacy]. *Aktualni problemy psykholohiyi*, 1(41), 13-19. [in Ukrainian]
2. Bondarchuk, O. I. (2018). Sotsialna samoeфекtyvnist pratsivnykiv yak chynnyk psykholohichnoi bezpeky seredovyscha [Staff's social self-efficacy as a factor in psychological security of the environment]. *Zbirnyk naukovykh statei mizhnarodnogo universytetu i Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukraïny. Seriya: «Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky»*, 2(12), 5-24. [in Ukrainian]
3. Boyarintseva, A. V. (1995). Motivatsionno-kognitivnye kharakteristiki lichnosti molodogo predprinimatelya [Motivational and cognitive characteristics of the personality of a young entrepreneur]. [Unpublished PhD thesis]. Moscow University. [in Russian]
4. Vodopyanova, N. E., & Gusteleva, A. N. (2013). Vosprinimaemaya samoeфекtivnost i resursoobespechennost kak faktory, prepyatstvuyuschie professionalnomu vygoraniyu [Perceived self-efficacy and resource security as barriers to burnout]. *Vestnik TvGU. Seriya «Pedagogika i psikhologiya»*, 4, 23-30. [in Russian]
5. Gordienko, N. V., Airapetova, D. A., Gagieva, M. B., Elagina, A. A., & Pasechnik, V. V. (2018). Samoeфекtivnost lichnosti kak resurs povysheniya rezul'tativnosti pedagogicheskoi deyatel'nosti [Self-efficacy of the

- individual as a resource to improve efficiency of pedagogical activity]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya*, 2(218), 15-21. [in Russian]
6. Kazakova, S. V. (2018). Osoblyvosti samoefektyvnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoyi osvity yak psykholoichnogo chynnyka uspishnosti yikhnoyi profesiinoyi diyalnosti [Features of self-efficacy of heads of vocational schools as a psychological factor in their effective professional activity]. *Visnyk pislyadyplomnoyi osvity. Seriya: Sotsialni ta povedinkovi nauky*, 6, 65-77. [in Ukrainian]
7. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychno ta psykholoichnogo zdorovya personalu osvitykiv organizatsii: empyrychne doslidzhennya problemy v period pandemiyi COVID-19 [Physical and psychological health of staff of educational organizations: an empirical study of the problem during the pandemic COVID-19]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [in Ukrainian]
8. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytska samoefektyvnist personalu osvitykiv organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnytskoyi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 1(4), 51-60. [in Ukrainian]
9. Kuznetsova, A. A., & Nikishina, V. B. (2018). Menedzhment vysshei shkoly: samoeffektivnost i udovletvorennost professionalnoi deyatel'nostyu prepodavatelei vysshei shkoly administrativnogo sektora [Higher education management: teaching staff's self-efficacy and satisfaction with work in the administrative sector]. *Innov: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 4(37). <http://www.innov.ru/science/economy/menedzhment-vysshey-shkoly-samoeffe/> [in Russian]
10. Mushegov, O. (2016). Osoblyvosti samoefektyvnosti pedagogichnykh pratsivnykiv zagalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv [Features of teaching staff's self-efficacy at comprehensive schools]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 2-3(5-6), 97-103. [in Ukrainian]
11. Maksymenko, S. D. (2020, May 21). Psykholoichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh pandemiyi COVID-19: problemy ta tekhnologiyi zabezpechennya [Psychological health of staff in the conditions of the pandemic: problems and promotion technologies]. XIV International scientific-practical online-conference on organizational and economic psychology. [in Ukrainian]
12. Kremen, V. G. (2020). Psykholoichnaya i pedagogika u protydyi pandemiyi COVID-19 [Psychology and pedagogy in counteracting the COVID-19 pandemic]. *TOV «Yurka Lyubchenko»*. [in Ukrainian]
13. Sobkin, V. S., & Fomichenko, A. S. (2017). Samoeffektivnost uchitelya i uchebnaya deyatel'nost uchaschikhsya (po materialam zarubezhnykh publikatsii) [Teachers' self-efficacy and students' learning activities (analysis of foreign publications)]. *Chelovek i obrazovanie*, 4(53), 176-183. [in Russian]
14. Shilenkova, L. N. (2020). Samoeffektivnost v obrazovatel'nom protsesse (obzor zarubezhnykh issledovaniy) [Self-efficacy in the educational process (review of foreign studies)]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 3, 69-78. <https://doi.org/10.17759/jmfp.202009006> [in Russian]
15. Abele, A-E., Stief, M., & Andra, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Skala [On the economic measurement of occupational self-efficacy expectation: A new BSW scale]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
16. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
17. Duan, L., Shao, X., Wang, Y., Huang, Y., Miao, J., Yang, X., & Zhu, G. (2020). An investigation of mental health status of children and adolescents in China during the outbreak of COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 275(1), 112–118. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.029>
18. Farmer, R. L., McGill, R. J., & Dombrowski, S. C. (2021). Conducting Psychoeducational Assessments During the COVID-19 Crisis: The Danger of Good Intentions. *Contemp School Psychol*, 25, 27–32. <https://doi.org/10.1007/s40688-020-00293-x>
19. Gavora, P. (2010). Slovak pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. *The New Educational Review*, 21, 2, 17-30.
20. Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*, 5, 63-74.
21. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp. 194-213). Washington, DC: Hemisphere.
22. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations trait—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, 80-92.
23. Kelly, K. R., & Nelson, R. C. (1999). Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale: A predictive validity study. *Journal of Career Assessment*, 7, 381-392.
24. Mojavezi A. (2012). The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 3, 483-491.
25. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

26. Samuel Y. Song, Cixin Wang, Dorothy L. Espelage, Pam Fenning, & Shane R. Jimerson. (2020). COVID-19 and School Psychology: Adaptations and New Directions for the Field, *School Psychology Review*, 49:4, 431-437. DOI: 10.1080/2372966X.2020.1852852
27. Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource [Generalized self-efficacy: Assessment of a personal coping resource]. *Diagnostica*, 40, 105-123.
28. Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
29. Schyns, B., & Szesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 15 (1). 78-92.
30. Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
31. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prenticedunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
32. Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
33. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Kredentser, Oksana. An empirical study of the development of types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic.

Introduction. The COVID-19 pandemic has significantly affected educational organizations. Therefore, studying the psychological factors that can increase educational organization staff's efficiency during the pandemic is very relevant to the present day and socially significant.

Aim: to empirically investigate the development of different types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic.

Methods. J. Maddux and M. Scheer *The Level of Self-Efficacy* (modified by L. Boyarintseva), *Short Occupational Self-Efficacy* (adapted by O. Kredentser), and a passport-questionnaire.

Results. There is an insufficient level of development of all types of staff' self-efficacy in educational organizations. Particularly low self-efficacy has been found in teaching subjects. Staff's organizational and professional characteristics (work experience, position, qualification category) and socio-demographic characteristics (marital status) are associated with different types of staff's self-efficacy. There is also a close relationship between staff's self-efficacy and the characteristics of educational organizations.

Conclusions. The obtained data necessitate the creation of special psychological technologies for the development of various types of educational staff's self-efficacy.

Key words: COVID-19, pandemic, self-efficacy, professional self-efficacy, educational organizations, staff of educational organizations.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, доктор психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail:okred278@gmail.com

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

Отримано 18січня 2021 р.
Рецензовано 18лютого 2021 р.
Прийнято 24лютого 2021 р.