

**Оксана Креденцер**

## **ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ НА ЙОГО СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В УМОВАХ ВІЙНИ**

*Креденцер Оксана. Вплив професійної самоефективності освітнього персоналу на його суб'єктивне благополуччя в умовах війни. В статті розглянуто концепт «професійна самоефективність» та її вплив на суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах війни.*

*Визначено професійну самоефективність як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою та професійною діяльністю. Підкреслено, що проблема професійної самоефективності та її вплив на суб'єктивне благополуччя в умовах війни є актуальним питанням та водночас залишається не дослідженим у вітчизняній організаційній психології, зокрема, щодо сфери освіти.*

*Констатовано, що у освітян спостерігається недостатній рівень розвитку переконаності у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їх роботою. Доведено, що підвищення професійної самоефективності значно сприяє підвищенню рівня суб'єктивного благополуччя в цілому, а також всіх його компонентів («психологічне благополуччя», «фізичне благополуччя та здоров'я», «стосунки»). Підкреслено необхідність розвитку професійної самоефективності освітян з метою підвищення рівня їх суб'єктивного благополуччя.*

***Ключові слова:** професійна самоефективність, освітні організації, освітній персонал, суб'єктивне благополуччя, війна.*

***Kredentser, Oksana. The impact of educational staff's work self-efficacy on their subjective well-being in war conditions.** The article examines the concept of work self-efficacy and its effects on the subjective well-being of the staff of educational organizations in war conditions. The concept of work self-efficacy allows comparing different types of jobs or occupations, which makes it useful for research in an organizational context. Work self-efficacy is defined as a person's belief in their ability to successfully perform work tasks. The problem of work self-efficacy and its effects on subjective well-being in the conditions of war is a topical issue. At the same time, it remains unexplored in Ukrainian psychology, in particular, in the context of educational organizations.*

*It has been found that educators have low confidence in their ability to successfully perform tasks related to their work. It has been shown that work self-efficacy has a positive correlation with staff's overall subjective well-being and its components (psychological well-being, physical well-being and health, and relationships). The role of educators' work self-efficacy in improving their subjective well-being is emphasized.*

***Key words:** work self-efficacy, educational organizations, educational staff, subjective well-being, war*

**Вступ.** Світовий досвід психологічних наслідків війни показує, що травмуючі військові події є суттєвим загрозливим чинником погіршення ментального здоров'я населення та зниження його суб'єктивного благополуччя. Тому важливою задачею виступає визначення чинників, що можуть забезпечити підвищення цих показників.

Аналіз літератури (Bandura, 1997; Вовк, 2010; Gull, 2016; Титаренко, 2018; Nauta, 2004 та ін.) та наші попередні розробки (Креденцер, 2016; 2021) показали, що одним із таких чинників є *самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність*. Адже 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.

Поняття *«професійна самоефективність»* (occupational self-efficacy) було запроваджено зарубіжними психологами В. Schyns & G. von Collani (2002), базуючись на поглядах А. Bandura (1997). 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. За підходом В. Schyns & G. von Collani (2002), аналіз професійної самоефективності дозволить порівняти самоефективність між різними типами робочих місць або професій, що є суттєвим в контексті досліджень в сфері організаційної психології.

Професійна само ефективність - це переконаність людини у здатності успішно та ефективно виконувати завдання, пов'язані з її роботою, професією (Schyns & Collani, 2002). Професійна самоефективність є частиною професійної «Я-концепції» особистості (Гальцева, 2015).

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 (Bernales-Turpo et al., 2022; Guarnaccia et al., 2018; Liu & Huang, 2019). А також доведено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання, психологічного здоров'я тощо (Benight & Bandura, 2004; Креденцер, 2021).

Слід зазначити, що 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 (Abele & Spurk, 2009; Bandura, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994), і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою (Schyns & Collani, 2002).

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. Kopertmann (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, 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&vonCollani, 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).

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).

Відзначимо, що самоефективність в цілому відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмівних подій (Bandura, 1997; Benight&Bandura, 2004; Титаренко, 2019).

C. Benight, A. 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.)

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що проблема професійної самоефективності та її вплив на суб'єктивне благополуччя в умовах війни є актуальним питанням. Водночас ця проблема, наскільки нам відомо, раніше не виступала предметом аналізу у вітчизняній організаційній психології, зокрема, щодо сфери освіти.

**Мета дослідження:** дослідити вплив професійної самоефективності персоналу освітніх організацій на його суб'єктивне благополуччя в умовах війни.

**Завдання емпіричного дослідження:**

1. Проаналізувати рівень розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій;
2. Дослідити вплив професійної самоефективності на суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах війни.

**Методика та організація дослідження**

Для проведення дослідження нами була використана «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» («ShortOccupationalSelf-EfficacyScale») (Rigotti, Schyns&Mohr, 2008), адаптація О. Креденцер.

Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій досліджувалось за допомоги методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai & M. Kinderman; адаптація Л. Карамушки, К. Терещенко, О. Креденцер). Методика визначає 3 показника (складові суб'єктивного благополуччя): «психологічне благополуччя»; «фізичне здоров'я та благополуччя»; «стосунки») та загальний показник суб'єктивного благополуччя (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013).

Для статистичної обробки отриманих даних використовувались методи математичної статистики: описові статистики, кореляційний та дисперсійний (ANOVA) аналізи (SPSS, 22 версія). Дослідження проводилось в травні 2022 року за допомогою GoogleForms на добровільній основі.

**Вибірку дослідження** склали 112 працівників освітніх та наукових організацій з м. Києва, м. Дніпра та Київської обл., із них: 11,8% – чоловіки, 88,4% – жінки. За віком респонденти були розподілені так: 37,6 % – до 30 років, 18,8% – від 31 до 40 років, 20,5% – від 41 до 50 років, і 23,2% – понад 50 років. За посадою опитані розподілились наступним чином: 77,7% – працівники освітніх організацій; 22,3% – керівники освітніх організацій.

#### **Результати дослідження та їх обговорення**

Що стосується *першого завдання емпіричного дослідження*, то нами було визначено рівень розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.

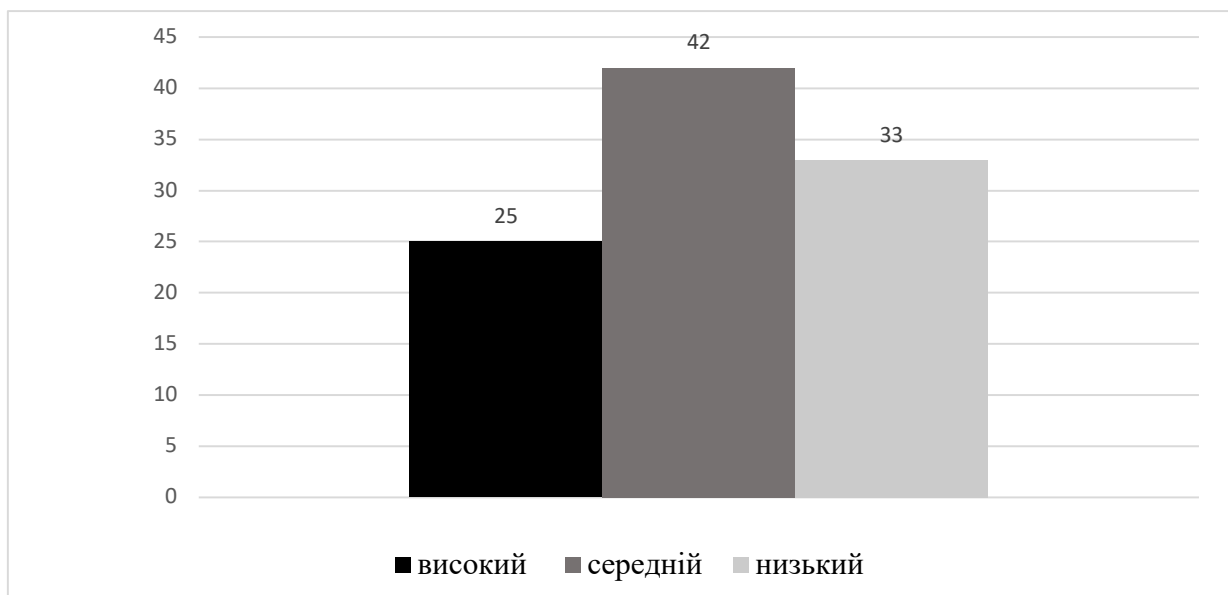
Дані таблиці 1 показують, що професійна самоефективність відповідає рівню вище середнього (M=28,16, SD=5,67).

*Таблиця 1*

#### **Рівень розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій**

	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
Професійна самоефективність	11,00	36,00	28,16	5,67

Окрім того нами були проаналізований рівень розвитку професійної самоефективності за кількісним розподілом респондентів (рис. 1). Як свідчать отримані дані, на високому рівні професійна самоефективність представлена у 25% персоналу освітніх організацій, на середньому – у 42 %, на низькому – у 33 %.



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

Отже, отримані дані свідчать про те, що у персоналу освітніх організацій спостерігається недостатній рівень розвитку професійної самооефективності, тобто переконаності у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їх професійною діяльністю.

На нашу думку, це може позначатися на плануванні діяльності освітян, прояву наполегливості, викликати певні ускладнення в побудові соціальних контактів. А також може сприяти вияву невпевненості, небажання долати труднощі у вирішенні професійних завдань. Особливої уваги з точки зору зазначених проблем викликає значний відсоток респондентів з низьким та середнім рівнями самооефективності.

Порівнюючи отримані дані з результатами наших попередніх досліджень (Креденцер, 2021), що здійснювались під час пандемії, спричиненою COVID-19, можемо говорити про те, що рівень професійної самооефективності залишається недостатньо високим, хоча й він дещо підвищився у порівнянні з періодом пандемії. На наш погляд, це можна пояснити тим, що вчителі взагалі не мали досвіду роботи в умовах пандемії та війни, а, як відомо, одним із джерел самооефективності є позитивний власний досвід та приклад іншої людини (Bandura, 1997). Окрім того, діяльність в умовах війни супроводжується погіршенням фізичного та психологічного здоров'я працівників освітніх організацій, що, як одне із джерел самооефективності, не може не впливати негативно на рівень її розвитку.

Далі висвітлимо дані, що стосуються виконання *другого завдання*.

Насамперед проаналізуємо зв'язок професійної самооефективності з суб'єктивними благополуччям персоналу освітніх організацій (таблиця 2).

*Таблиця 2*

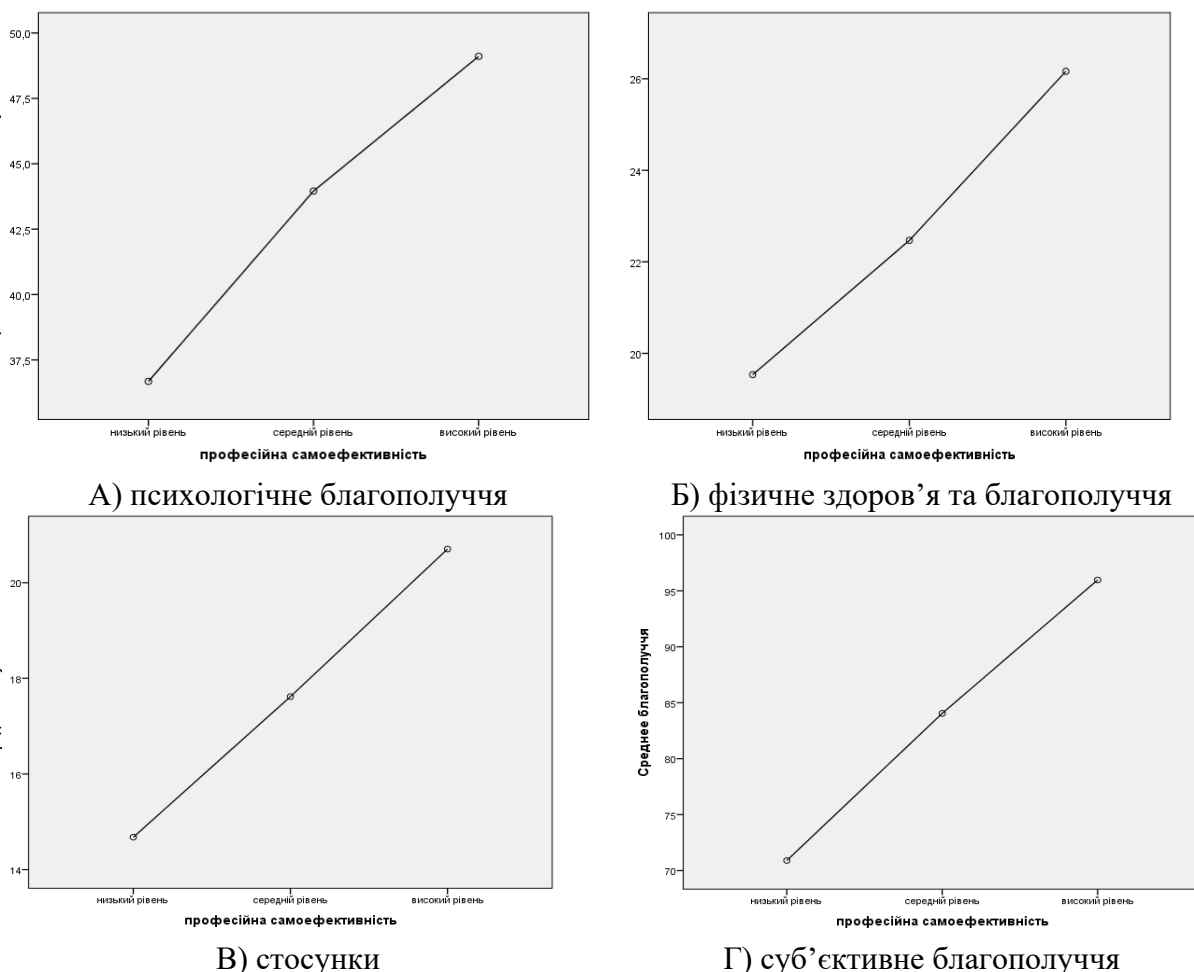
**Зв'язок між професійною самооефективністю та рівнем суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій (r)**

Суб'єктивне благополуччя	Професійна самооефективність
Психологічне благополуччя	0,679***
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,581***

Стосунки	0,611*
Благополуччя	0,726***

Як показують дані таблиці 2, існує досить потужний статистично значущий зв'язок між професійною самоефективністю та усіма компонентами суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій: психологічне благополуччя ( $r=0,679$ ;  $p<0,001$ ), фізичне здоров'я та благополуччя ( $r=0,581$ ;  $p<0,001$ ), стосунки ( $r=0,611$ ;  $p<0,001$ ) та благополуччя в цілому ( $r=0,726$ ;  $p<0,001$ ). Тобто можемо говорити про те, що зі збільшенням професійної самоефективності зростає суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій як в цілому, так і за його окремими компонентами.

З метою аналізу впливу професійної самоефективності на суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій нами був здійснений дисперсійний аналіз (ANOVA). Результати дисперсійного аналізу вказують на те, що професійна само ефективність суттєво впливає на всі компоненти суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій (рис. 2): на «психологічне благополуччя» ( $F= 22,8$ ;  $p<0,001$ ), на «фізичне здоров'я та благополуччя» ( $F= 16,7$ ;  $p<0,001$ ), на «стосунки» ( $F= 24,0$ ;  $p<0,001$ ) та на суб'єктивне благополуччя в цілому ( $F= 31,0$ ;  $p<0,001$ ).



**Рис. 2. Вплив професійної самоефективності на суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій**

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що те, наскільки людина переконана у здатності успішно виконувати професійні завдання, суттєво впливає на всі компоненти суб'єктивного благополуччя. Тобто ми можемо говорити про те, що підвищення

професійної самоефективності буде підвищувати здатність людини регулювати своє життя, відчувати позитив з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних цілях і переконаннях, допомагати їй зростати як особистість, сприятиме підвищенню комфортності у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, наявності щасливих дружніх і особистих взаємин. Окрім того, це може суттєво покращити задоволеність фізичним здоров'ям, вплинути на якість сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати.

#### **Висновки:**

1. Професійна самоефективність – це переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою та професійною діяльністю.

2. Визначено недостатній рівень розвитку професійної самоефективності у персоналу освітніх організацій.

3. Показано, що професійна самоефективність суттєво впливає на суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій.

4. Отримані дані доводять необхідність розвитку професійної самоефективності освітян з метою підвищення рівня їх суб'єктивного благополуччя.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо в розробці спеціальних психологічних технологій для розвитку професійної самоефективності освітян з метою підвищення їх суб'єктивного благополуччя.

#### **Література**

1. 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](http://www.psyh.kiev.ua)
2. Гальцева, Т.О. (2015). Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки*, 4, 110–114.
3. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 51–60.
4. 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>
5. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації* : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
6. 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>
7. 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>
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
9. 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>.
10. 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>.
11. 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
12. 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. DOI: 10.1007/s12144-016-9525-0.

13. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42–51.
14. Klajnsen, 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
15. 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>
16. 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>.
17. 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>
18. 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>
19. Pontin, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11:150.
20. Runhaar, P., Bouwmans, M., & 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
21. 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.
22. 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.
23. 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>
24. 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>

## References

1. Vovk, O. M. (2010). Samoefektyvnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvytku v student's'komu vitsi [Self-efficacy: essence, structure and features of development in students]. *Visnyk psykholohiyi i sotsial'noyi pedahohiky*, 3. [www.psyh.kiev.ua](http://www.psyh.kiev.ua) [In Ukrainian]
2. Galtseva, T. O. (2015). Vydy samoefektyvnosti osobystosti: yikh kharakterystyka ta doslidzhennya [Types of personal self-efficacy: characteristics and research]. *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya: psykholohichni nauky*, 4, 110-114. [In Ukrainian]
3. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytskasamoefektyvnistpersonalosvitnikhorhanizatsiyyakchynnykrozvytkuyikhpidpryyemnytko yiahtyvnosti [Educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy as their entrepreneurial activity development factor]. *Orhanizatsiynapsykholohiya. Ekonomichnapsykholohiya*, 1, 51-60. [In Ukrainian]
4. Kredentser, O. (2021). Empyrychne doslidzhennya osoblyvostey rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvity orhanizatsiy v umovakh pandemiyi COVID-19 [Empirical study of features of development of different types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic]. *Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]



5. Tytarenko, T. M. (2018). *Psykhohichnezdorovyaosobystosti: zasobysamodopomohyvumovakhtryvaloyitravmatyzatsiyi*[Personalpsychologicalhealth: self-helpinconditionsoflong-lastingtraumatization]. Imeks-Ltd. [InUkrainian]
6. 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>
7. 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>
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
9. 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>.
10. 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>.
11. 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>
12. 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>.
13. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study.*International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42–51.
14. Klaeijsen, 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>
15. 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>
16. 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>.
17. 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>
18. 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>
19. Pontin, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11:150.
20. Runhaar, P., Bouwmans., M., & 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>
21. 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.
22. 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.

23. 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>
24. 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>

#### Відомості про автора

**Креденцер Оксана**, 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. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: [okred278@gmail.com](mailto:okred278@gmail.com)

Отримано 3 квітня 2023 р.  
Рецензовано 20 квітня 2023 р.  
Прийнято 27 квітня 2023 р.