

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Отримано 10 листопада 2016 р.
Рецензовано 17 листопада 2016 р.
Прийнято 24 листопада 2016 р.

УДК 159.922

Мушегов О.М.

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мушегов О.М. Особливості внутрішніх психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників. У статті наведено результати емпіричного дослідження особливостей внутрішніх психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників. Здійснено аналіз особливостей суб'єктивної комфортності педагогічних працівників як детермінанти їхньої самоефективності. Розкрито детермінантну роль для самоефективності ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності. Виокремлено мотиваційні особливості професійної діяльності педагогічних працівників. Встановлено особливості детермінантного впливу сприйнятливості організаційного стресу на самоефективність педагогічного працівника.

Ключові слова: психологічні детермінанти, зовнішні та внутрішні детермінанти, самоефективність, суб'єктивна комфортність, ставлення працівника до самого себе, мотивація, організаційний стрес, педагогічний працівник.

Мушегов А.Н. Особенности внутренних психологических детерминант самооффективности педагогических работников. В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей внутренних психологических детерминант самооффективности педагогических работников. Осуществлен анализ особенностей субъективной комфортности педагогических работников как детерминанты их самооффективности. Раскрыта детерминантная роль для самооффективности отношения педагогического работника к самому себе как субъекту профессиональной деятельности. Выделены мотивационные особенности профессиональной деятельности педагогических работников. Установлены особенности детерминантного влияния восприимчивости организационного стресса на самооффективность педагогических работников.

Ключевые слова: психологические детерминанты, внешние и внутренние детерминанты, самооффективность, субъективная комфортность, отношение работника к самому себе, мотивация, организационный стресс, педагогический работник.

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси освітнього простору висувують у ранг пріоритетних проблему самоефективності педагогічних працівників, здатних до продуктивної професійної діяльності в умовах динамічних суспільних та освітніх змін. Непересічною при цьому постає проблема детермінації самоефективності, констеляції як зовнішніх, так і внутрішніх детермінант, які зумовлюють особливості її перебігу. Зазначимо, що проблема детермінації належить до стрижневих у сучасній організаційній психології, яка системно досліджена у площині психологічних детермінант розвитку організаційної культури

освітніх організацій. Водночас, зважаючи на значущість проблеми самоефективності педагогічних працівників, психологічний аналіз її детермінації набуває особливого наукового статусу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Новітньою тенденцією у сучасній організаційній психології є всебічний і системний аналіз проблеми психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій, здійснений під керівництвом члена-кореспондента НАПН України Л.М. Карамушки науковим колективом (О.І. Бондарчук, О.В. Винославська, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, К.А. Пенцак, К.В. Терещенко, А.М. Шевченко) [9].

У емпіричному дослідженні «зовнішніх» психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрито зв'язок між рівнем розвитку компонентів і загального показника організаційної культури освітніх організацій та «зовнішніми» детермінантами мікрорівня (організаційно-професійними, а також соціально-демографічними характеристиками персоналу) (Л.М. Карамушка, О.В. Винославська) та «зовнішніми» детермінантами мезорівня (характеристиками організації) (Л.М. Карамушка); здійснено аналіз «зовнішніх» детермінант розвитку типів освітніх організацій, а також з'ясовано зв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури та детермінантами мікрорівня та мезорівня (О.В. Креденцер). У емпіричному дослідженні «внутрішніх» психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрито роль самоефективності менеджерів організацій у розвитку організаційної культури освітніх організацій, а також з'ясовано зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та самоефективністю менеджерів (О.І. Бондарчук); подано характеристику ставлення персоналу освітніх організацій до змін, а також встановлено зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та ставленням персоналу освітніх організацій до змін (В.М. Івкін); з'ясовано роль толерантності персоналу організацій як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій, а також розкрито зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій і толерантністю персоналу (К.В. Терещенко); проведено аналіз підприємницької активності персоналу організацій як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій та розкрито зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та підприємницькою активністю персоналу (О.В. Креденцер); подано характеристику організаційного розвитку як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій (Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко); показано зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та творчим потенціалом організації (В.І. Лагодзінська) [1; 2; 4; 6; 9; 10]. Нами здійснено аналіз особливостей соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, які репрезентують зовнішню детермінацію [8].

Мета статті – здійснити аналіз внутрішніх детермінант самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У проведеному емпіричному дослідженні самоефективності педагогічних працівників були використані такі методики: опитувальник самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса, адаптований О. І. Бондарчук для дослідження самоефективності керівників освітніх організацій [1; 2; 9]; методика «Шкала оцінки суб'єктивної комфортності» О. Леонової [7]; методика «Шкала уникання (WithdrawalScale)», авторами якої є М. Mitchell та М. Ambrose [11]; методика «Шкала організаційного стресу» (в адаптації Н.Є. Водоп'янової) [3]. Статистична обробка даних була здійснена за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0). Вибірка досліджуваних складала 350 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Перший етап дослідження внутрішніх детермінант полягав у аналізі суб'єктивної комфортності педагогічних працівників як психологічної детермінанти їхньої самоефективності. З цією метою була використана методика «Шкала оцінки суб'єктивної комфортності» О. Леонової, яка «спрямована на оцінку ступеня суб'єктивної комфортності того

функціонального стану, який людина переживає у даний момент часу» [7, с. 53]. Методика за своїм змістом має десять біполярних шкал, кожна з яких амбівалентна за своїм вектором ознак «доброго» та «поганого» суб'єктивного стану. За індексом суб'єктивної комфортності (ІСК) виокремлено такі чотири рівні: високий рівень суб'єктивного комфорту, добре самопочуття; придатний рівень суб'єктивного комфорту, нормальне самопочуття; знижений рівень суб'єктивного комфорту, знижене самопочуття; низький рівень суб'єктивного комфорту, погане самопочуття [7].

Як свідчать отримані емпіричні дані, перше рангове місце у педагогічних працівників займає знижений рівень суб'єктивної комфортності (31,7 %), друге рангове місце – високий рівень суб'єктивного комфорту (28,8 %); третє рангове місце посідає придатний рівень (20,3 %) і четверте рангове місце (19,2 %) – низький рівень суб'єктивної комфортності.

Загальний абрис суб'єктивної комфортності педагогічного працівника у системі «працівник – освітня організація», у процесі його включення у освітній простір, розкриває такі особливості. З одного боку, високий і придатний рівні суб'єктивної комфортності притаманні 49,1 % педагогічних працівників, що свідчить про екологічність включення працівника у професійний соціум. З іншого – у 50,9 % зафіксовано низький і знижений рівні суб'єктивної комфортності, що є показником дискомфортного включення працівника у систему «працівник – освітня організація». Ці дані з необхідністю вимагають постановки як спеціального завдання створення системи моніторингу включення педагогічного працівника в освітній простір, визначення його комфортного/дисконфортного професійного статусу.

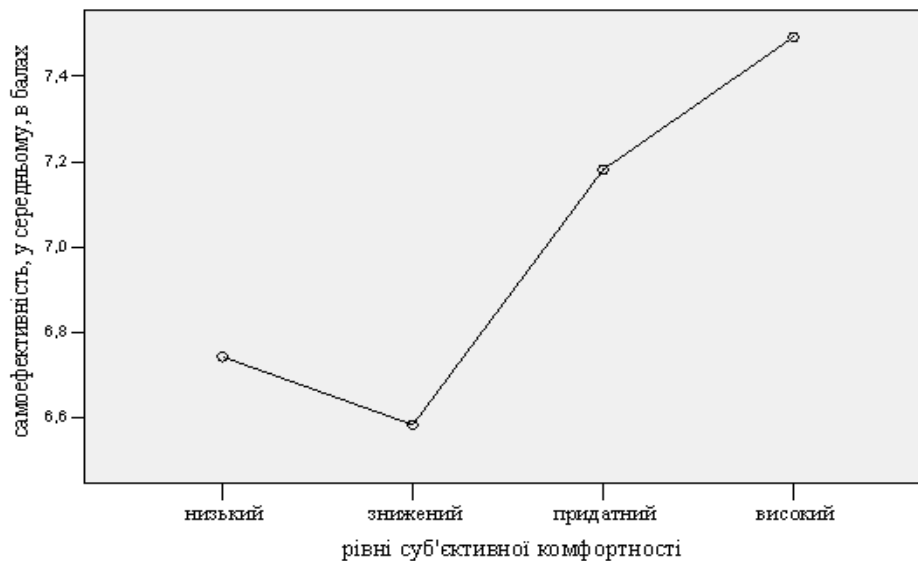


Рис. 1. Вплив рівня суб'єктивної комфортності педагогічного працівника на самоєфективність

Як видно з *рис.1*, самоєфективність залежить від психологічного самопочуття педагогічного працівника, від комфортності/дисконфортності його психологічного статусу: зі зростанням рівня суб'єктивної комфортності зростають і показники самоєфективності. Причому, не лише низький, але й занижений рівень суб'єктивної комфортності впливають деструктивно на самоєфективність. Зростання від зниженого до придатного та високого рівня суб'єктивної комфортності призводить і до статистично значущого зростання показників самоєфективності педагогічного працівника. Дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого впливу ($p < 0,01$) рівня суб'єктивної комфортності на самоєфективність педагогічних працівників. Ці дані переконливо свідчать про те, що суб'єктивна комфортність у професійній діяльності педагогічного працівника є важливою психологічною детермінантою його самоєфективності.

Проблема ступеня суб'єктивної комфортності того емоційного та функціонального стану, який переживає педагогічний працівник «тут і тепер» у його професійній діяльності ініціює розгляд цієї проблеми і в більш широкому контексті – важливості уваги до екологічності системи «працівник – освітній соціум».

Наступний етап дослідження полягав у розгляді детермінуючої ролі ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності. Для аналізу був цілеспрямовано взятий такий дихотомічний ракурс ставлення (позитивного-негативного), який іманентно несе в собі деструкцію перебігу самоефективності педагогічного працівника. З цією метою була використана методика «Шкала уникання (Withdrawal Scale)», авторами якої є М. Mitchell та М. Ambrose [11]. Шкала уникання має на меті індикацію рівня уникання працівником належного виконання власних професійних обов'язків. Зазначимо, що ця методика репрезентує негативну мотивацію у ставленні працівника до самого себе у процесі власної професійної діяльності.

Емпіричні дані загального абрису рівнів уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків такі: I рангове місце займає середній рівень – 44,6 %, II рангове місце – низький рівень – 38,3 %, III рангове місце – високий – 17,1 %. І хоч у переважній більшості (4/5) працівників зафіксовано позитивну тенденцію – низький та середній рівні, водночас майже у 1/5 частини працівників – високий рівень уникання належного виконання власних професійних обов'язків. Це свідчить про наявність резервного потенціалу в цьому спектрі підвищення якості професійної діяльності освітнього працівника.

Дисперсійний аналіз емпіричних даних за Шкалою уникання, що репрезентує ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності, показав таке. Якщо у загальній та соціальній самоефективності не встановлено статистично значущого впливу цієї детермінанти, то в діяльнісній самоефективності встановлено статистично значущий зв'язок (на рівні $p < 0,01$).

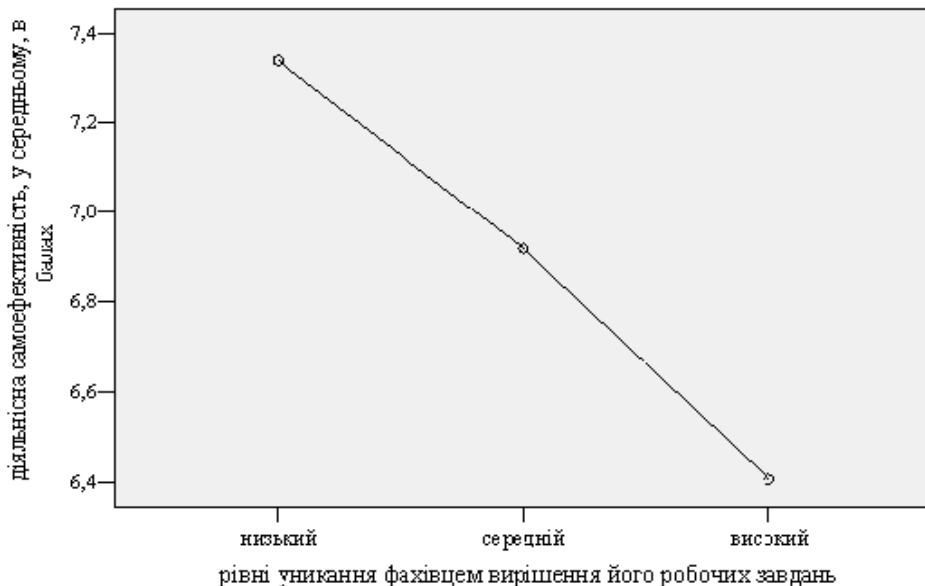


Рис. 2. Вплив рівня уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків на самоефективність

Як видно з наведеного вище (рис. 2), зафіксовано статистично значущий зв'язок між рівнем уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків і рівнем діяльнісної самоефективності. За своїм змістом профіль тенденції цього зв'язку має обернений характер. Отримані емпіричні дані переконливо свідчать, що низький рівень уникання фахівцем

належного виконання власних професійних обов'язків є детермінантою високої діяльнійшої самоефективності.

Отже, ставлення педагогічного працівника до самого себе є вагомим статистично значущим детермінантом його самоефективності як суб'єкта професійної діяльності. Високий рівень уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків блокує його самоефективність, а отже, є гальмівним чинником розкриття творчих особистісних потенцій як вагосого підґрунтя самоефективності педагогічного працівника.

Третій етап дослідження полягав у аналізі впливу сприйнятливості педагогічним працівником організаційного стресу як детермінанти його самоефективності. З цією метою було використано методику «Шкала організаційного стресу» в адаптації Н.Є. Водоп'янової [3]. Методика дає можливість визначити не лише загальний індекс сприйнятливості організаційного стресу (ОС), але й з'ясувати мотиваційний спектр професійної діяльності з констеляцією мотивів: здатність до самопізнання (когнітивність), широта інтересів, прийняття цінностей інших, гнучкість поведінки, активність і продуктивність.

Отримані емпіричні дані дали змогу окреслити загальний абрис рівневої мотивації професійної діяльності педагогічних працівників: низький рівень складає 9,7 %, середній – 37,5 %, високий – 52,8 %. Ці дані, попри значну репрезентацію високого рівня, свідчать, що лише половина педагогічних працівників має достатньо сильну мотивацію, яка належно може активізувати професійну самоефективність. Це, власне, і означає важливість проблеми ініціації мотиваційних потенцій особистості педагогічного працівника як важливої для сучасного освітнього простору детермінанти його самоефективності.

Здійснений дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,01$) між загальною самоефективністю та рівнями мотивації професійної діяльності педагогічного працівника (рис. 3).

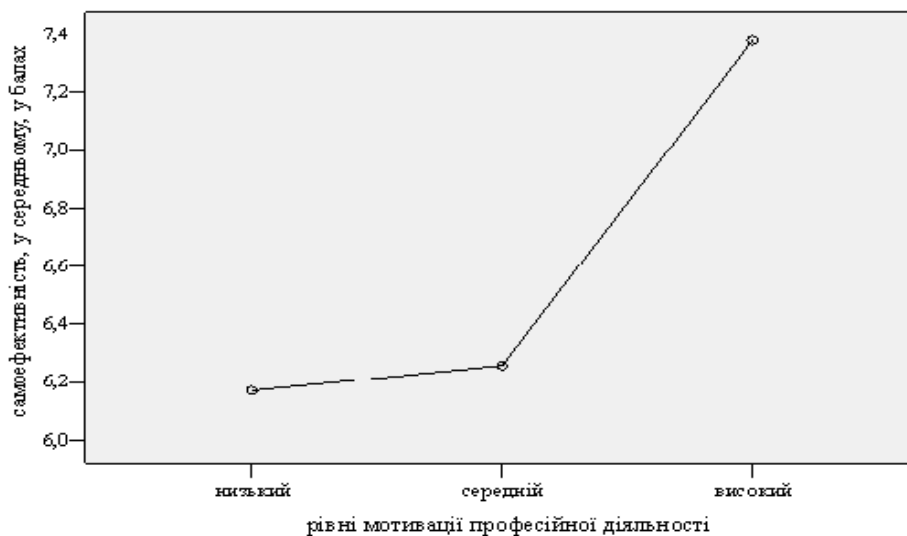


Рис. 3. Вплив рівня мотивації професійної діяльності на самоефективність педагогічного працівника

Як видно з наведеного вище, чітко простежується прямо пропорційна залежність між рівнем мотивації та самоефективністю: більш мотивованим педагогічним працівникам притаманна і вища самоефективність. Ці дані ще раз свідчать про актуальність посилення уваги до внутрішніх потенцій особистості, на яких акцентував Г.С. Костюк, а саме – мотиваційних [5].

Ранговий профіль мотивації у загальній самоефективності педагогічних працівників такий: перше рангове місце поділяють спонуки: «активність і продуктивність» та «гнучкість

поведінки», друге рангове місце – «здатність до самопізнання (когнітивність)», третє рангове місце – «прийняття цінностей інших», четверте рангове місце – «широта інтересів». Ці дані дають можливість окреслити особистісний профіль самоефективного працівника, для якого доміантними є цінності власної активності та продуктивності як фахівця, важливість для нього розкриття внутрішніх фахових інтенцій – здатності до власного професійного самопізнання. Вони трансгресивні за своїм змістом, оскільки іманентно розкривають тенденції і шляхи професійного саморозвитку особистості сучасного педагогічного працівника, дають можливість побачити стрижневі ланки його Я-концепції як самоефективного професіонала.

Отримані емпіричні дані дали змогу встановити рівні сприйнятливості організаційного стресу педагогічним працівником: низький рівень складає 7 %, середній – 41,9%, високий – 51,1 %. Ці дані говорять про те, що сприйнятливості організаційного стресу є важливим для особистості чинником його благополучного/неблагополучного емоційного та професійного статусу. Водночас важливим є розгляд іншої площини цієї проблеми – залежності самоефективності працівника від його сприйнятливості організаційного стресу. Дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого зв'язку (на рівні $p < 0,01$) між загальною самоефективністю працівника та рівнем сприйнятливості організаційного стресу (рис. 4).

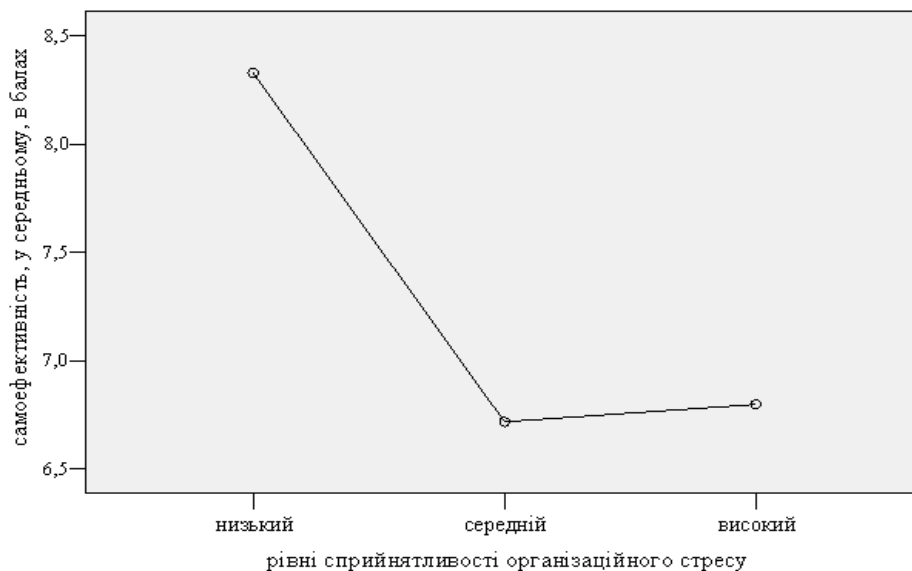


Рис. 4. Вплив рівня сприйнятливості організаційного стресу педагогічного працівника на його само ефективність

Як видно з наведеного вище, простежується зворотний, обернений зв'язок: чим особистість має більш високий рівень, більш сприйнятлива до організаційного стресу, тим самоефективність її менша (значущість на рівні $p < 0,05$). Тобто яскраво виражений детермінуючий вплив організаційного стресу говорить про важливість проблеми екологічності освітнього соціуму для самоефективності працівника. Можлива деструкція цього простору, яка породжує організаційний стрес, суттєво детермінує зниження самоефективності працівника.

Висновки. Системний підхід до проблеми детермінації самоефективності педагогічних працівників дав можливість уперше дослідити констеляцію таких внутрішніх детермінант, як: суб'єктивна комфортність педагогічного працівника у системі «працівник – освітня організація»; ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності; мотиваційний аспект професійної діяльності, а також сприйнятливості педагогічного працівника до організаційного стресу.

За результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущий зв'язок між рівневою репрезентативністю вказаних детермінант і самоефективністю педагогічного працівника, а також розкрито особливості їхнього впливу на різновиди самоефективності.

Отримані емпіричні дані свідчать про важливість проблеми екологічності освітнього простору і самоефективності в ньому педагогічного працівника, забезпечення його продуктивного професійного статусу.

Перспективи подальших досліджень полягають у розкритті наступного спектру психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 13–19.
2. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. С. Д. Максименко, Л. А. Ануфрієвої. – К. : Аксіома, 2015. – С. 57–69.
3. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 339 с.
4. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій : зв'язок між рівнем розвитку та чинниками мезо- та макрорівня / Л. М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2015. – № 1. – С. 1–33.
5. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості ; за ред. Л. М. Проколенко / Г. С. Костюк. – К. : Радянська школа, 1989. – 608 с.
6. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 1(4). – С. 51–60.
7. Леонова А. Б. Шкала оценки субъективной комфортности / А. Б. Леонова // Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – С. 53–54.
8. Мушегов О. М. Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. М. Мушегов // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 97–103.
9. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>.
10. Терещенко К. В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I. – Вип. 40. – С. 20–24.
11. Mitchell, M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs / M. Mitchell, M. Ambrose // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159–1168.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O. I. Osoblyvosti orhanizatsiynoyi kul'tury osvitynih orhanizatsiy zalezno vid samoefektyvnosti kerivnykiv / O. I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2014. – Vyp. 41. – S. 13–19.
2. Bondarchuk O. I. Orhanizatsiyno-profesiyni osoblyvosti samoefektyvnosti kerivnykiv osvitynih orhanizatsiy / O. I. Bondarchuk // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Kam"yanets'-Podil's'koho nats. universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenko, L. A. Anufriyevoyi. – K. : Akxioma, 2015. – S. 57–69.
3. Vodop'janova N. E. Psihodiagnostika stressa / N. E. Vodop'janova. – SPb. : Piter, 2009. – 339 s.
4. Karamushka L. M. Orhanizatsiyna kul'tura osvitynih orhanizatsiy : zv'yazok mizh rivnem rozvytku ta chynnykamy mezo- ta makrorivnya / L. M. Karamushka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K., 2015. – № 1. – S. 1–33.

5. Kostyuk H. S. Navchal'no-vykhovnyy protses i psykhhichnyy rozvytok osobystosti ; za red. L.M. Prokoliyenko / H. S. Kostyuk. – K. : Radyans'ka shkola, 1989. – 608 s.
6. Kredentser O. V. Pidpryemnyts'ka samoefektyvnist' personalu osvितnikh orhanizatsiy yak chynnyk rozvytku yikh pidpryemnyts'koyi aktyvnosti / O. V. Kredentser // Orhanizatsiyна psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya/ za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 1(4). – С. 51–60.
7. Leonova A. B. Shkala ocenki sub'ektivnoy komfortnosti / A. B. Leonova // Psihodiagnostika stressa / N. E. Vodop'janova. – SPb. : Piter, 2009. – S. 53–54.
8. Mushehov O. M. Osoblyvosti samoefektyvnosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / O. M. Mushehov // Orhanizatsiyна psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 97–103.
9. Pсыkholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyноyi kul'tury : monohrafiya / [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>.
10. Tereshchenko K. V. Sotsial'no-psykholohichni determinanty tolerantnosti personalu orhanizatsiy u konteksti rozvytku orhanizatsiyноyi kul'tury / K. V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : T. I : Orhanizatsiyна psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – T. I. – Vyp. 40. – С. 20–24.
11. Mitchell, M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs / M. Mitchell, M. Ambrose // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159–1168.

Mushegov, O.M. Features of internal psychological determinants of educators' self-efficacy. The holistic approach to the problem of determination of educators' self-efficacy makes it possible for the first time to explore the set of such internal determinants, as educators' subjective comfort in the "worker-educational organization" system; educators' attitudes to themselves as the subject of professional activity; motivational aspects of professional activity and educators' susceptibility to organizational stress. The results of variance analysis show statistically significant relationships between the levels of these determinants and educators' self-efficacy, as well as the determinants' impact on different types of self-efficacy. The author discusses educators' general professional motivation which allows building a personal profile of the self-efficient educator whose dominant values include their own professional activity and performance as well as their own professional self-cognition. The obtained empirical data are transgressive in its content because they allow seeing the basic elements of the educator's self-concept as a self-efficient professional. The study conducted by the author evidences the importance of environmental friendliness of education, educators' self-efficacy in it and their productive professional status.

***Keywords:** psychological determinants, internal and external determinants of self-efficacy, subjective comfort, educators' attitudes to themselves, motivation, organizational stress, educator.*

Відомості про автора

Мушегов Олексій Миколайович, аспірант, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Mushegov, Oleksiy Mykolayovych, postgraduate student, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: be1self88@gmail.com

Отримано 27 жовтня 2016 р.
Рецензовано 1 листопада 2016 р.
Прийнято 2 листопада 2016 р.