

Валентина Балахтар
Наталія Онопрієнко-Капустіна

ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛЕЖНО ВІД ТИПУ УСТАНОВКИ ЩОДО ІНШИХ ЛЮДЕЙ

Балахтар Валентина, Онопрієнко-Капустіна Наталія. Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей. У статті презентовано емпіричні результати дослідження особливостей самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей. Констатовано недостатні показники загальної, діяльнійсної та соціальної самоефективності для значної кількості майбутніх фахівців соціальних служб з тенденцією до зниження за останні роки. Наведено дані про особливості самоефективності досліджуваних залежно від статі, віку та наявності досвіду роботи в соціальній службі.

Виявлено та охарактеризовано групи майбутніх соціальних працівників з різними типами установки щодо інших людей (активно-позитивним, ситуативно-суб'єктивним, функціонально-діловим, нейтрально-байдужим, приховано-негативним). Показано, що активно-позитивний тип установки щодо інших людей, що є професійно значущим для майбутніх фахівців соціальних служб, властивий лише незначній їх кількості.

Визначено особливості прояву самоефективності залежно від типу установки майбутніх фахівців щодо інших людей, зокрема, найвищі показники самоефективності у випадку активно-позитивного типу установки і найнижчі – у приховано-негативного типу.

Зазначено, що отримані результати можуть бути використані як у психологічній підготовці майбутніх фахівців соціальних служб, так і під час психологічного супроводу їх професійної діяльності.

Ключові слова: самоефективність, майбутні фахівці соціальних служб, тип установки щодо інших людей.

Balakhtar Valentyna, Onopriienko-Kapustina Nataliia. Peculiarities of self efficacy of future social workers with didderent types of attitudes towards other people. The article presents the empirical results of the study of the features of self-efficacy of future social workers depending on the type of attitude towards other people. Insufficient indicators of general, activity and social self-efficacy for a significant number of future social service specialists were found, with a downward trend in recent years. The data on the peculiarities of the self-efficacy of the subjects depending on gender, age and work experience in social services are presented. It was established that the self-efficacy indicators of male subjects are generally higher than those of women, although self-efficacy indicators become lower among future social workers who are older; 2) future male specialists who had working experience in social services have lower social self-efficacy than future female specialists.

Groups of future social workers with different types of attitudes toward other people (active-positive, situational-subjective, functional-business, neutral-indifferent, hidden-negative) were identified and characterized. It is shown that the active-positive type of attitude towards other people, which is professionally significant for future social service specialists, is characteristic of only a small number of them.

The peculiarities of the manifestation of self-efficacy depending on the type of attitude of future specialists towards other people are determined; in particular, the highest indicators of self-efficacy in the case of an active-positive type of attitude and the lowest - hidden-negative type.

It is noted that the obtained results can be used both in the psychological training of future social workers and during the psychological support of their professional activities.

Keywords: self-efficacy, future social workers, type of attitude towards other people.

Вступ. Виклики сьогодення зумовлюють посилення вимог до особистості фахівців соціальних служб, здатних ефективно працювати в кризових умовах, надавати якісні соціальні послуги населенню і, особливо, його вразливим верствам. Серед особистісних характеристик, значущих у контексті успішної діяльності соціальних працівників, останнім часом все більшу увагу привертає самоефективність (Kagan, 2022), яка забезпечує впевненість фахівців у власних силах і є вагомим імпульсом їх руху до мети діяльності.

Саме тому важливо в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальних служб розвивати самоефективність, що дозволить їм бути переконаними у власних потенційних можливостях і спроможності успішно реалізувати майбутні професійні функції (Онопрієнко-Капустіна, 2021).

Зазначимо, що особливості самоефективності фахівців досліджено в різних сферах діяльності: керівників освітніх організацій (Бондарчук, 2018 та ін.), педагогічних працівників (Мушегов, 2016 та ін.), студентів (Salanova, Lorente, & Martinez, 2012), підприємців (Креденцер, 2016 та ін.), фахівців із соціальної роботи, які вже працюють (Балахтар, 2018), а також тих, хто лише проходить професійну підготовку (Онопрієнко-Капустіна, 2021). В останніх роботах виявлений недостатній рівень самоефективності для значної частини досліджуваних фахівців соціальних служб, що потребує поглибленого вивчення факторів, які спричинюють таку ситуацію. Ураховуючи важливу роль соціальної взаємодії у діяльності зазначеної категорії фахівців, актуальності набуває дослідження особливостей самоефективності залежно від типу установки майбутніх фахівців щодо інших людей – потенційних клієнтів соціальних служб.

Мета дослідження – емпірично дослідити особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей.

Завдання дослідження:

- 1) дослідити показники самоефективності майбутніх соціальних працівників загалом та залежно від статті, віку, наявності досвіду роботи в соціальній службі зокрема;
- 2) визначити групи досліджуваних за типом установки щодо інших людей і проаналізувати особливості самоефективності в кожній з цих груп.

Методи та організація дослідження. Для дослідження самоефективності майбутніх соціальних працівників використано опитувальник «Шкала самоефективності» М. Шерера та ін. (Sherer, et all, 1982) в авторській адаптації. Тип установки майбутніх фахівців соціальних служб щодо інших людей визначався за допомогою методики Ф. Фідлера «Ставлення до знехтуваного співробітника» (Least Preferred Co-worker, LPC) в адаптації С. Каліщука (Каліщук, 2014).

Отримані дані підлягали математико-статистичному опрацюванню з використанням комп'ютерної програми SPSS (Версія 23.0) і процедур кореляційного та дисперсійного

аналізу з наступною якісною інтерпретацією, змістовим узагальненням та графічною презентацією результатів.

Вибірка. У дослідженні дали згоду взяти участь 178 майбутніх фахівців соціальних служб з різних регіонів України, у тому числі з Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди, Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького; з них 73,5% жінок і 27,5% чоловіків віком: до 18 років (19,7%); від 19 до 22 років (41,0%); понад 22 роки (39,3%). З них 16,3% досліджуваних мали досвід роботи в соціальній службі, 83,7% такого досвіду не мали.

Результати дослідження та їх обговорення. Результати емпіричного дослідження показників само ефективності майбутніх фахівців соціальних служб підтвердили попередні висновки про недостатній рівень розвитку зазначеного феномена (табл. 1).

Таблиця 1

Показники самоефективності майбутніх соціальних працівників

Показники самоефективності	Середні (M)	Ст. відхилення (σ)
Діяльнісна самоефективність	5,58	0,90
Соціальна самоефективність	5,49	0,89
Загальний показник	5,53	0,96

З табл. 1 випливає, що середній показник самоефективності для майбутніх фахівців соціальних служб є доволі низьким (5,53 балів), що свідчить про явно недостатню віру досліджуваних в успіх діяльності в сфері соціальних служб й, відповідно, надання якісної допомоги населенню. Зауважимо, що показники самоефективності майбутніх соціальних працівників, будучи за результатами наших попередніх наукових пошуків (Онопрієнко-Капустіна, 2021) нижчими порівняно з іншими категоріями фахівців – керівниками освітніх організацій (Бондарчук, 2018), підприємцями (Креденцер, 2016) і навіть працюючими соціальними працівниками (Балахтар, 2018), на даному етапі емпіричного дослідження проявили тенденцію до зниження.

Особливо знизилися показники соціальної самоефективності з 6,58 у середньому (2020 р.) до 5,49 (2022 р.), що викликає тривогу, адже основним інструментом діяльності майбутніх фахівців соціальних служб є саме спілкування.

Доволі низькими залишаються й показники діяльнісної самоефективності, що може ускладнити спроможність майбутніх соціальних працівників планувати, організовувати й прогнозувати професійну діяльність у сфері соціальної служби.

За результатами дисперсійного аналізу виявлені особливості самоефективності залежно від статі й віку майбутніх соціальних працівників (рис. 1).

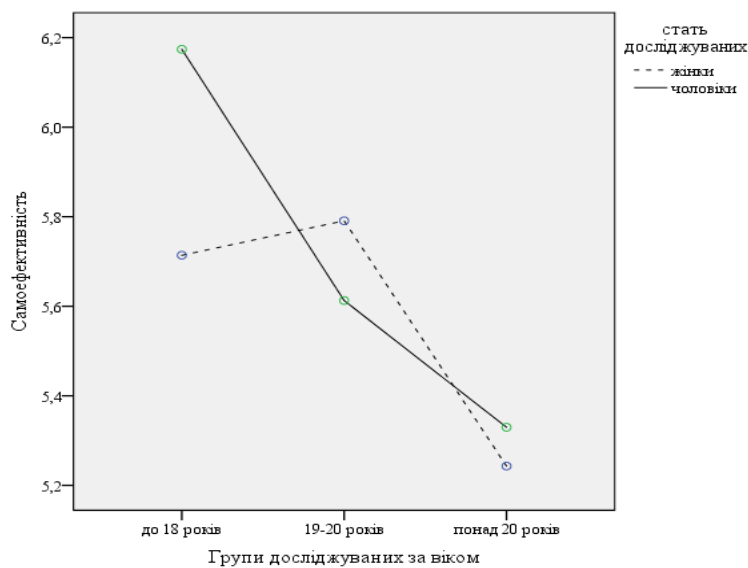


Рис. 1. Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від статі та віку

Так, встановлено, що показники самоефективності у досліджуваних осіб чоловічої статі є в цілому вище, ніж у жінок, хоча у старших за віком майбутніх соціальних працівників показники самоефективності, як це показано на рис. 1, є нижчими ($p < 0,01$).

При цьому привертають увагу результати аналізу особливостей самоефективності фахівців залежно від наявності досвіду роботи в соціальній сфері. Зокрема, констатовано, що показники соціальної самоефективності майбутніх соціальних працівників різної статі як їх упевненості у власній компетентності в спілкуванні й здатності конструктивно будувати міжособистісні відносини кардинально відрізняються залежно від наявності досвіду роботи в соціальній службі (рис. 2).

З рис. 2 видно, що в майбутніх фахівців чоловічої статі, в яких був досвід роботи в соціальній службі, соціальна самоефективність значно нижча, ніж у майбутніх фахівців жіночої статі ($p < 0,01$). Це свідчить, виходячи з теорії самоефективності А. Бандури, про переважно негативний досвід ділового спілкування чоловіків з питань соціальної служби в минулому, що зумовлює їх низьку самоефективність, оскільки в такому випадку увага фокусується саме на негативних наслідках такого спілкування, а їх особистісна інтерпретація відбувається таким чином, щоби знизити самоефективність і в майбутньому (Bandura, Adams, 1977; Maddux, 2012).

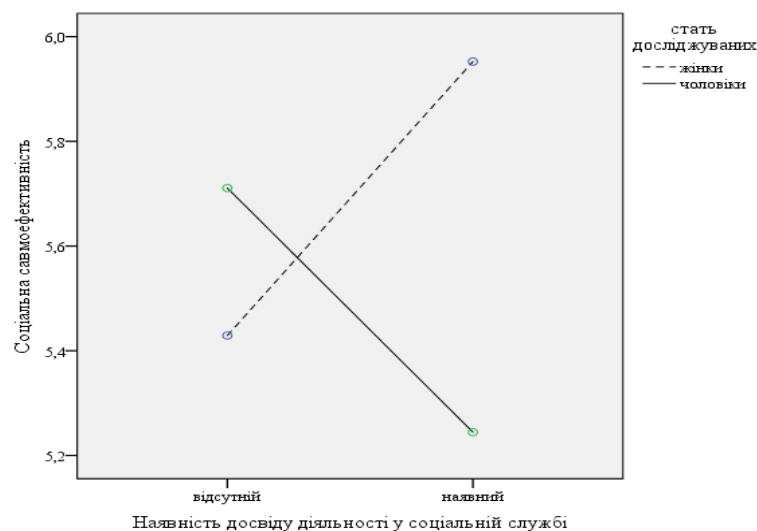


Рис. 2. Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників різної статі залежно від наявності досвіду роботи в соціальній службі

Згідно із другим завданням емпіричного дослідження виявлені типи установки майбутніх соціальних працівників щодо інших людей за методикою Ф. Фідлера «Ставлення до знехтуваного співробітника» (Least Preferred Co-worker, LPC) в адаптації С. Каліщука (Каліщук, 2014). Було визначено 5 груп досліджуваних з різними типами установки (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл майбутніх соціальних працівників за типами установки щодо інших людей

Тип установки щодо інших людей	Кількість досліджуваних, у %
приховано-негативний	17,4
нейтрально-байдужий	23,1
функціонально-діловий	39,3
ситуативно-суб'єктивний	14,6
активно-позитивний	5,6

Дані, що наведені у табл. 2, свідчать про те, що активно-позитивний тип установки щодо інших людей властивий всього 5,6 % досліджуваних майбутніх соціальних працівників. Такі фахівці виявляють доброзичливе ставлення до інших людей, схильність помічати насамперед їх переваги й позитивні якості, що сприяє створенню атмосфери доброзичливості й взаємоповаги в міжособистісній взаємодії з ними.

Ситуативно-суб'єктивний тип установки щодо інших людей виявлений у 14,6% досліджуваних. Такі особи по-різному ставляться до інших людей, налаштовані

диференціювати своє ставлення до них залежно від власного емоційного стану та суб'єктивного відчуття модальності ставлення цих людей до майбутнього фахівця, яке може й не відповідати дійсності.

Понад третині майбутніх соціальних працівників (39,3%) характерний функціонально-діловий тип установки щодо інших людей залежно від їх корисності, при цьому позитивне ставлення демонструється лише по відношенню до «корисних», необхідних для фахівця осіб.

23,1% досліджуваних виявляють нейтрально-байдужий тип ставлення до інших людей; такий соціальний працівник зовні виглядає ввічливим, поводить себе рівно й виважено, але не за рахунок терпіння та витримки, а поверхневого, часто байдужого ставлення до інших людей.

Викликає тривогу той факт, що доволі значній кількості майбутніх фахівців соціальних служб (17,4%) властивий приховано-негативний тип ставлення до оточуючих, вони схильні помічати насамперед негативні якості в оточуючих та експресивно на них реагувати, що ініціює прояви недобррозичливості й агресивності в інших людях – потенційних клієнтах соціальних служб.

Таким чином, лише незначна кількість майбутніх соціальних працівників схильна проявляти позитивне, доброзичливе ставлення й конструктивну, активно-позитивну установку щодо інших людей. Хоча, на наш погляд, саме даний тип установки є професійно значущим для фахівців професій типу «людина-людина» і, особливо, фахівців соціальної сфери, покликаних працювати поміж іншого з уразливими категоріями населення, які в умовах війни та інших катаклізмів потребують особливо дбайливого ставлення і дієвої підтримки.

При цьому за коефіцієнтом ϕ Крамера, який, як відомо, призначений для встановлення кореляції між номінальними змінними, виявлений слабкий, але статистично значущий зв'язок типу установки щодо інших людей і статі досліджуваних майбутніх соціальних працівників ($\phi = 0,233$, $p < 0,05$). Зокрема, серед майбутніх фахівців-чоловіків частіше ніж у жінок зустрічається функціонально-діловий тип (52,0% і 34,9% відповідно) та активно-позитивний тип (8,2% і 4,7% відповідно) установки щодо інших людей. Натомість серед майбутніх фахівців-жінок частіше, ніж серед чоловіків, зустрічається нейтрально-байдужий тип установки щодо інших людей (28,7% і 8,2% відповідно).

За результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості само ефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей (Рис. 3).

З рис. 3 випливає, що найвищі показники само ефективності майбутніх фахівців соціальних служб співвідносяться з активно-позитивним типом установки щодо інших людей, а найнижчі – з приховано-негативним, всі інші типи установки щодо інших людей

займають проміжне місце і в будь-якому випадку корелюють з нижчими, ніж для активно-позитивного типу, показниками самоєфективності ($p < 0,01$).

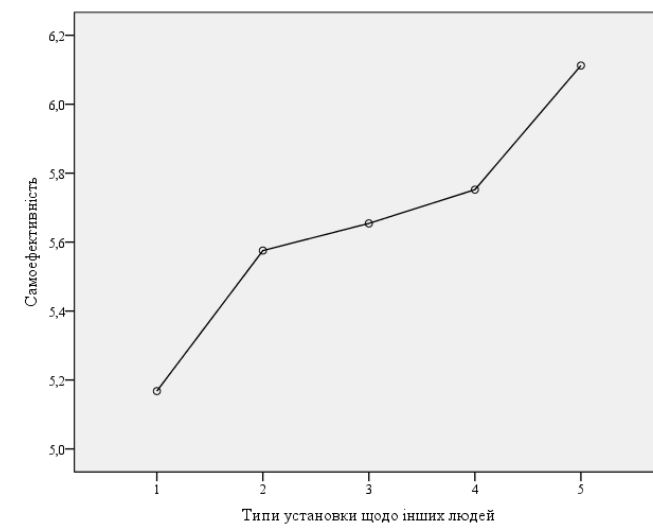


Рис. 3. Особливості самоєфективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей, де 1 – приховано-негативний тип, 2 – нейтрально-байдужий, 3 – функціонально-діловий, 4 – ситуативно-суб'єктивний, 5 – активно-позитивний

Отримані результати підтверджують, на наш погляд, висновок про активно-позитивний тип установки щодо інших людей як професійно важливу характеристику соціальних працівників, яка має прогностичну значущість в контексті самоєфективності та успішності їх майбутньої професійної діяльності.

У зв'язку з цим є доцільним приділяти спеціальну увагу як розвитку самоєфективності, так і активного-позитивного ставлення до інших людей як під час професійної підготовки майбутніх фахівців соціальних служб, так і в процесі психологічного супроводу їх професійної діяльності.

Висновки. За результатами емпіричного дослідження виявлено в цілому недостатній рівень само ефективности майбутніх соціальних працівників з тенденцією до зниження за останній час. Установлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) у проявах самоєфективності залежно від: 1) статі (майбутні соціальні працівники чоловічої статі характеризуються вищими її показниками ніж жінки-майбутні соціальні працівники; 2) віку (з віком показники самоєфективності стають нижчими); 3) наявності досвіду роботи в соціальній службі (у майбутніх фахівців-чоловіків, які мають досвід роботи в соціальній службі, показники соціальної самоєфективності є значно нижчими порівняно з фахівцями жіночої статі).

За результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості самоєфективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки (активно-позитивного,

ситуативно-суб'єктивного, функціонально-ділового, нейтрально-байдужого, приховано-негативного) щодо інших людей. Установлено, що активно-позитивний тип установки щодо інших людей, що є професійно значущим для майбутніх фахівців соціальних служб, властивий лише незначній їх кількості (кожному двадцятому досліджуваному), натомість приховано-негативний тип установки щодо інших людей виявлений у кожного шостого з них. При цьому серед майбутніх фахівців-чоловіків частіше ніж у жінок зустрічається функціонально-діловий та активно-позитивний тип установки щодо інших людей. Натомість серед майбутніх фахівців-жінок частіше, ніж серед чоловіків, зустрічається нейтрально-байдужий тип установки.

Визначено особливості прояву самоефективності залежно від типу установки майбутніх фахівців щодо інших людей, зокрема, найвищі показники само ефективності виявлені у випадку активно-позитивного типу установки і найнижчі – приховано-негативного типу.

Перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження відкриває перспективи подальших досліджень у контексті можливості розвитку самоефективності з урахуваннями типу установки щодо інших людей, як під час професійної підготовки майбутніх фахівців соціальних служб, так і в процесі психологічного супроводу їх професійної діяльності в майбутньому

Література

1. Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cogn Ther Res* 1, 287–310. <https://doi.org/10.1007/BF01663995>
2. Kagan, M. (2022). Social Workers' Attitudes toward Evidence-Based Practice: The Mediating Role of Work-Related Self-Efficacy. *Social Work Research*, 46, 3, 217–228 <https://doi.org/10.1093/swr/svac018>
3. Maddux, J. E. (2012). Self-efficacy: the power of believing you can. *The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd edn)*. Shane, J.L., Snyder, C.R. (Eds). <https://doi:10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0031>
4. Salanova, M., Lorente, L. & Martinez, I. M. (2012). The dark and bright sides of self-efficacy in predicting learning, innovative and risky performances. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(3), 1123-1132.
5. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. 10.2466/pr0.1982.51.2.663
6. Балахтар, В. В. (2018). *Психологія особистості фахівця з соціальної роботи*. (Монографія). К. : Талком
7. Бондарчук, О. І. (2018). Соціальна самоефективність педагогічних працівників як чинник психологічної безпеки освітнього середовища. *Зб. наук. статей Київського міжнар. університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки»*. 2(12), 5–24.
8. Каліщук, С. М. (2014). Методика Фреда Е. Фідлера та вірогідність зміни установки особистості щодо інших. *Вісник Харківського нац. пед. ун-та ім. Г. С. Сковороди «Психологія»*, 48, 112–122.
9. Мушегов, О. М. (2016). Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3, 97–103. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_2-3_15
10. Онопрієнко-Капустіна, Н. В. (2021). *Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців соціальних служб у процесі професійної підготовки*. (Дисертація). Київ.

References

1. Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cogn Ther Res* 1, 287–310. <https://doi.org/10.1007/BF01663995>
2. Kagan, M. (2022). Social Workers' Attitudes toward Evidence-Based Practice: The Mediating Role of Work-Related Self-Efficacy. *Social Work Research*, 46, 3, 217–228 <https://doi.org/10.1093/swr/svac018>
3. Maddux, J. E. (2012). Self-efficacy: the power of believing you can. *The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd edn)*. Shane, J.L., Snyder, C.R. (Eds). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0031>
4. Salanova, M., Lorente, L. & Martinez, I. M. (2012). The dark and bright sides of self-efficacy in predicting learning, innovative and risky performances. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(3), 1123-1132.
5. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982) The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. 10.2466/pr0.1982.51.2.663
6. Balakhtar, V. V. (2018). *Psykhologhiia osobystosti fakhivtsia z sotsialnoi roboty. [Psychology of the personality of a specialist in social work]* (Monohrafiia). K. : Talkom [in Ukrainian]
7. Bondarchuk, O. I. (2018). Sotsialna samoefektyvnist pedahohichnykh pratsivnykiv yak chynnyk psykholohichnoi bezpeky osvithnoho seredovyscha. [Social self-efficacy of pedagogical workers as a factor of psychological safety of the educational environment] *Zb. nauk. statei Kyivskoho mizhnar. universytetu y Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy. Serii: «Psykhologichni nauky: problemy i zdobutky»*. 2(12). Kyiv: KyMU, 5–24. [in Ukrainian]
8. Kalishchuk, S. M. (2014). Metodyka Freda E. Fidera ta virohivnist zminy ustanovky osobystosti shchodo inshykh. [Fred E. Fiedler's test and the likelihood of changing one's attitude toward others] *Visnyk Kharkivskoho nats. ped. un-ta im. H. S. Skovorody «Psykhologhiia»*, 48, 112–122. [in Ukrainian]
9. Mushehov, O. M. (2016). Osoblyvosti samoefektyvnosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv. [Peculiarities of self-efficacy of pedagogical workers of general educational institutions] *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2-3, 97–103. [in Ukrainian]
10. Onopriienko-Kapustina, N. V. (2021). *Psykhologichni osoblyvosti rozvytku samoefektyvnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsialnykh sluzhb u protsesi profesiinnoi pidhotovky. (Dysertatsiia)* [Psychological features of the self-efficacy development of future social services specialists in the process of professional training]. Kyiv. [in Ukrainian]

Відомості про авторів

Балахтар Валентина, доктор психологічних наук професор, професор Національного авіаційного університету, Київ, Україна,

Balakhtar, Valentyna, Doctor of Psychological Science, Professor at National Aviation University, Kyiv, Ukraine

E-mail: alentya.balakhtar@npp.nau.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>

Онопрієнко-Капустіна, Наталія, кандидат психологічних наук, Старша викладачка, Кафедри менеджменту освіти, практичної психології та інклюзивної освіти, Переяславського університету імені Григорія Сковороди, Переяслав, Україна

Onopriienko-Kapustina, Nataliia, PhD in Psychological Sciences, Senior Lecturer, Department of Educational Management, Practical Psychology and Inclusive Education at Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav, Pereiaslav, Ukraine

E-mail: ssds_o-kapustina.n@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7338-893X>

Отримано 12 вересня 2022 р.
Рецензовано 26 вересня 2022 р.
Прийнято 30 вересня 2022 р.