

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.2.14>

АНАЛІЗ РІВНЯ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Яна Дубяга

аспірантка кафедри психології

Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-8046-3811

Анотація. У сучасних умовах нестабільності та невизначеності для забезпечення ефективної професійної діяльності фахівцям служби зайнятості України потрібно мати певні внутрішні ресурси. Важливим внутрішнім ресурсом особистості фахівця, на наш погляд, є самоефективність. Метою дослідження було визначення рівня й особливостей самоефективності фахівців державної служби зайнятості. Для проведення дослідження нами була використана методика «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема». У процесі емпіричного дослідження встановлено, що самоефективність фахівців державної служби зайнятості України має свої особливості за статтю, віком, стажем роботи та специфікою професійної діяльності. Виявлено відмінності в рівні самоефективності між чоловіками та жінками, а також віковими групами фахівців. Проаналізовано динаміку зміни рівня самоефективності залежно від стажу роботи в державній службі зайнятості України. Встановлено, що фахівці, які надають послуги безробітним, мають вищий рівень самоефективності за інших фахівців. Водночас є проблема низького рівня самоефективності, що однозначно негативно позначається як на ефективності професійної діяльності, так і на професійній самореалізації фахівців. Подальші дослідження будуть спрямовані на розроблення технологій для підвищення рівня самоефективності фахівців державної служби зайнятості України.

Ключові слова: самоефективність, фахівці державної служби зайнятості, специфіка професійної діяльності, соціально-демографічні особливості, професійні особливості.

ANALYSIS OF THE LEVEL AND FEATURES OF SELF-EFFICACY OF SPECIALISTS OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE OF UKRAINE

Yana Dubyaga

Postgraduate Student at the Department of Psychology

Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0001-8046-3811

Abstract. In modern conditions of instability and uncertainty, to ensure effective professional activity, employment service specialists of Ukraine need to have certain internal resources. In our opinion, self-efficacy is an important internal resource of a specialist's personality. The purpose of the study was to determine the level and characteristics of self-efficacy of specialists of the state employment service. To conduct the study, we used the method "The general self-efficacy scale of R. Schwarzer and M. Jerusalem". In the process of empirical study it was established that the self-efficacy of specialists of the state employment service of Ukraine has its own characteristics in terms of gender, age, length of service and specifics of professional activity. Differences in the level of self-efficacy between men and women, as well as age groups of specialists were revealed. The dynamics of changes in the level of self-efficacy depending on the length of service in the state employment service of Ukraine is analyzed. It is established that specialists who provide services to the unemployed have the highest level of self-efficacy than other specialists. However, there is a problem of low level of self-efficacy, which clearly has a negative impact on the effectiveness of professional activities and professional self-realization of the specialists. Further studies will be aimed at developing technologies to increase the level of self-efficacy of specialists of the State Employment Service of Ukraine.

Key words: self-efficacy, specialists of state employment service, specifics of professional activity, socio-demographic characteristics, professional features.

ANALIZA POZIOMU I CECH POCZUCIA WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI SPECJALISTÓW PAŃSTWOWEJ SŁUŻBY ZATRUDNIENIA UKRAINY

Yana Dubiaha

aspirantka Wydziału Psychologii

Instytutu Szkolenia Kadr Państwowej Służby Zatrudnienia Ukrainy (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0001-8046-3811

Adnotacja. W nowoczesnych warunkach niestabilności i niepewności, aby zapewnić skuteczną działalność zawodową, specjaliści służby zatrudnienia Ukrainy muszą mieć pewne zasoby wewnętrzne. Naszym zdaniem ważnym wewnętrznym zasobem osobowości specjalisty jest poczucie własnej skuteczności. Celem badania było określenie poziomu i cech własnej

skuteczności specjalistów publicznych służb zatrudnienia. W celu przeprowadzenia badania wykorzystaliśmy technikę „Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności R. Schwarzera i M. Jerusalema”. W procesie badań empirycznych ustalono, że skuteczność specjalistów Państwowej Służby Zatrudnienia Ukrainy ma swoje własne cechy płci, wieku, stażu pracy i specyfiki działalności zawodowej. Zidentyfikowano różnice w poziomie własnej skuteczności między mężczyznami i kobietami, a także grupami wiekowymi specjalistów. Przeanalizowano dynamikę zmiany poziomu własnej skuteczności w zależności od stażu pracy w Państwowej Służbie Zatrudnienia Ukrainy. Ustalono, że specjaliści świadczący usługi dla bezrobotnych mają najwyższy poziom własnej skuteczności przy innych specjalistach. Jednocześnie istnieje problem niskiego poziomu własnej skuteczności, co zdecydowanie negatywnie wpływa zarówno na efektywność pracy zawodowej, jak i na samorealizację zawodową specjalistów. Dalsze badania będą miały na celu rozwój technologii w celu zwiększenia poziomu własnej skuteczności specjalistów Państwowej Służby Zatrudnienia Ukrainy.

Słowa kluczowe: poczucie własnej skuteczności, specjaliści z Państwowej Służby Zatrudnienia, specyfika aktywności zawodowej, cechy społeczno-demograficzne, cechy zawodowe.

Вступ. Невизначеність та нестабільність сьогодення призводять до тривожності, розчарування, втрати віри у власні сили та можливості, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності фахівців державної служби зайнятості України. Тому важливим внутрішнім ресурсом особистості фахівця виступає самоефективність як переконання людини щодо її здатності управляти подіями, що впливають на її життя (Bandura, 1989). Крім того, рівень самоефективності, на наш погляд, є рефлексивно-результативним індикатором успішності/неуспішності процесу професійної самореалізації фахівців.

У своїх дослідженнях А. Бандура (Bandura, 2003) та його співробітники показали, що судження про самоефективність створюють мотивуючий вплив на особистість, і дійшли висновку, що переконання в самоефективності впливають на те, як людина може справлятися зі складнощами у процесі реалізації своїх цілей.

Так, ефект упевненості у власній самоефективності може настільки істотно вплинути на підвищення мотивації до дій та рівень результативної успішності, що деякою мірою нівелює відмінності між людьми у здібностях, навіть зменшує розбіжності в показниках фізичної сили між особами різної статі (Bandura, 2003; Chernozhuk, 2017).

Людина, яка усвідомила власну самоефективність, загалом докладє більше зусиль для вирішення складних завдань, ніж та, що має сумніви у своїх можливостях. Люди з високою самоефективністю розглядають складні проблеми як завдання, які обов'язково будуть вирішені; виявляють глибокий інтерес до діяльності, що виконують; відчують прихильність до певних інтересів та справ; швидше оговтуються від невдач та розчарувань (Chernozhuk, 2017).

Висока самоефективність сприяє тому, що навіть дуже складні проблеми можуть сприйматися особистістю, як цікаві і престижні виклики, що дають змогу перевірити і підтвердити власні здібності, майстерність, вольові якості тощо. Оцінка ситуації з позиції високої самоефективності оптимально мобілізує розумові та фізичні можливості людини (Bandura, 1977).

Основна частина. Проблемі самоефективності особистості присвятили свої дослідження науковці: А. Бандура, Н. Беє, А. Бояринцева, Т. Васильєва, О. Вовк, Ю. Гончаров, С. Грехем, Т. Джадж, М. Єрусалем, К. Квок, Р. Кричевський, А. Лузжинська, Дж. Маддукс, Н. Мілнер, У. Мішел, В. Ромек, С. Торгерсен, К. Торенсен, Г. Хетчел, Ю. Черножук, Р. Шварцер, О. Шепелева, Д. Шапошник, М. Шер та інші. розглядали елементи психологічної структури самоефективності, її генетичні та соціальні передумови, гендерні відмінності в академічній та соціальній самоефективності, а також зв'язки самоефективності з низкою інших явищ тощо.

Однак, незважаючи на велику кількість публікацій із даної проблематики, дотепер залишаються малорозробленими питання щодо рівня й особливостей самоефективності в державних службовців взагалі та фахівців державної служби зайнятості України зокрема, тому дослідження рівня й особливостей самоефективності фахівців державної служби зайнятості України вкрай важливе.

Мета дослідження – виявити рівень і особливості самоефективності фахівців державної служби зайнятості України.

Завдання дослідження:

1. Емпірично дослідити рівень самоефективності фахівців державної служби зайнятості України.

2. Виявити та проаналізувати соціально-демографічні та професійні особливості самоефективності фахівців державної служби зайнятості України.

Матеріал і методи дослідження. Для проведення дослідження нами була використана методика «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» (Shvarcer et al., 1996).

Особливості самоефективності фахівців державної служби зайнятості України ми розглядали за статтю, віком, досвідом роботи та специфікою професійної діяльності.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 21). Для статистичної обробки й аналізу використовувались такі методи: описова статистика, дисперсійний та кореляційний аналіз.

У дослідженні взяли участь 318 фахівців державної служби зайнятості України (далі – ДСЗУ), з них 299 жінок та 19 чоловіків. За віковим показником опитувані були розподілені таким чином: 3% були віком до 25 років, 26% мали вік від 26 до 35 років, 33% були віком від 36 до 45 років, 25% віком від 46 до 55 років, 13% мали вік понад 55 років.

Приблизно половина опитуваних (47%) мали стаж роботи у ДСЗУ понад 10 років, 13% – від 5 до 10 років, 14% – від 3 до 5 років, 15% – від 1 до 3 років, 11% мали стаж до 1 року. Серед опитаних 188 фахівців (60%) надають послуги безробітним, 68 фахівців (21%) працюють із роботодавцями та 62 фахівця (19%) займаються адміністративно-управлінською діяльністю. Дослідження проводилося протягом 2019 р.

Результати та їх обговорення. Результати дослідження показали, що рівень самоефективності фахівців ДСЗУ такий: високий рівень становить лише 15,4%, середній – 66,0%, що вказує на віру фахівців в ефективність власних дій та рішень, впевненість у досягненні успіху під час вирішення проблем, прагнення до підвищення результативності власної діяльності. Проте 18,6% опитаних мають низький рівень. Такі фахівці намагаються ухилятися від вирішення складних завдань; впевнені, що вони виходять за межі своїх можливостей; концентруються на власних недоліках та минулих невдачах; швидко втрачають впевненість у собі і своїх здібностях (Bandura, 2001), що, на нашу думку, негативно впливає на результативність діяльності як окремого фахівця, так і професійної діяльності служби зайнятості загалом.

Далі нами були проаналізовані *соціально-демографічні* (стать, вік) та *професійні* (досвід роботи у ДСЗУ, специфіка професійної діяльності) особливості самоефективності фахівців ДСЗУ.

Особливості самоефективності фахівців ДСЗУ за *статтю* представлені на рис. 1. За результатами кореляційного аналізу виявлено відсутність статистичної значущості відмінностей у рівні самоефективності між чоловіками та жінками.

Фахівці-чоловіки мають вищий рівень самоефективності, ніж фахівчині-жінки. Це вказує на те, що фахівці-чоловіки більше переконані в успішності власних дій та рішень.

Вікові особливості рівня самоефективності фахівців ДСЗУ представлено на рис. 2. За результатами кореляційного аналізу статистичної значущої відмінності в рівні самоефективності між віковими групами фахівців не виявлено.

Найвищий рівень самоефективності виявлено у фахівців віком до 25 років. Цей віковий період характеризується розквітом сил та енергії (Ткалук, Karamushka, 2009; Rajgorodskij, 2003), бажанням професійно відбутися, постановкою професійних та життєвих цілей, впевненістю у власних силах. Значне зниження самоефективності спостерігається у фахівців віком від 26 до 35 років, що, на наш погляд, може бути наслідком професійної та/або життєвої криз (Kokun, 2012) (тобто несприятливого середовища, зміни соціальних ролей із появою сім'ї, зміною життєвих пріоритетів та особистісних характеристик тощо). Далі поступове підвищення рівня самоефективності відбувається до вікового періоду 46–55 років, і знову знижується після 55 років.

Особливості самоефективності фахівців залежно від *стажу роботи у ДСЗУ* представлені на рис. 3. За результатами кореляційного аналізу виявлено відсутність статистичної значущості відмінностей у рівні самоефективності між періодами роботи у ДСЗУ.

У фахівців, що працюють у ДСЗУ до 1 року, спостерігається найвищий рівень самоефективності, що свідчить про наявність інтересу до роботи, зацікавленості у вирішенні проблемних питань клієнтів ДСЗУ, переконання у правильності власних дій, відчуття ентузіазму та впевненості під час виконання професійних обов'язків. Але в період роботи від 1 до 5 років рівень самоефективності поступово знижується. На нашу думку, причиною такого зниження може бути необхідність вирішувати більш складні завдання та відсутність позитивного підкріплення (результату) власних дій та рішень. У період від 5 до 10 років спостерігаємо підвищення рівня самоефективності, що може свідчити про впевненість у власних силах щодо вирішення проблемних питань через набуття професійної компетентності, утвердження себе в ролі «Я-професіонал», успішну реалізацію кар'єрних домагань. Після 10 років роботи відбувається стрімке зниження рівня самоефективності, що може вказувати на дещо песимістичне налаштування щодо вдалого вирішення професійних питань (як особисто, так і службою взагалі), можливе професійне вигорання, яке негативно позначається на ефективності професійної діяльності фахівців.

Особливості рівня самоефективності фахівців ДСЗУ залежно від *специфіки професійної діяльності* представлені на рис. 4.

Отже, найвищий рівень самоефективності демонструють фахівці, які надають послуги безробітним клієнтам ДСЗУ, що, на наш погляд, зумовлено можливим позитивним досвідом у вирішенні проблем клієнтів, можливості бачити реальний результат своєї роботи.

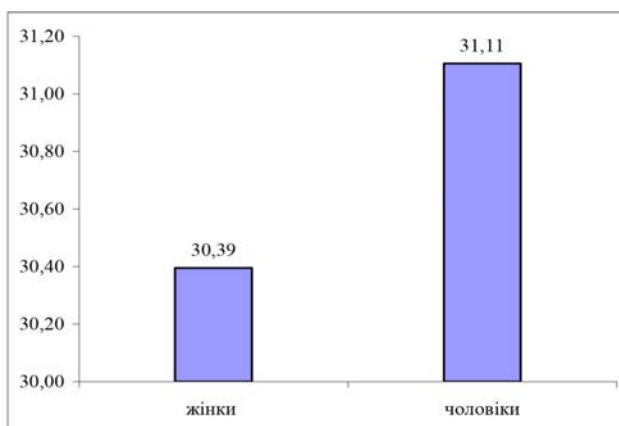


Рис. 1. Особливості рівня самоефективності фахівців ДСЗУ за статтю

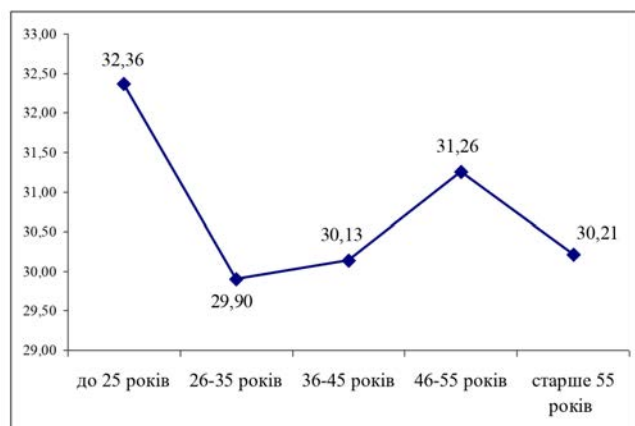


Рис. 2. Вікові особливості рівня самоефективності фахівців ДСЗУ

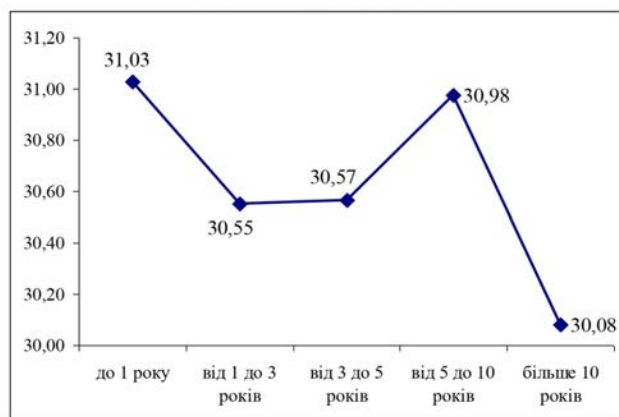


Рис. 3. Рівень самоєфективності фахівців в залежності від стажу роботи в державній службі зайнятості України

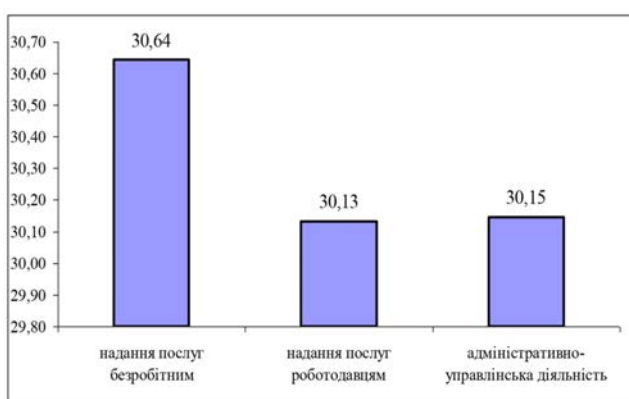


Рис. 4. Рівень самоєфективності фахівців в залежності від специфіки професійної діяльності

Висновки. У процесі емпіричного дослідження виявлено середній рівень самоєфективності в більшості (66%) фахівців державної служби зайнятості України. Встановлено, що самоєфективність фахівців ДСЗУ має свої особливості за статтю, віком, стажем роботи у ДСЗУ та специфікою професійної діяльності. Так, фахівці-чоловіки мають дещо вищий рівень самоєфективності, ніж фахівчині-жінки.

Виявлено значні відмінності в рівні самоєфективності між віковими групами фахівців, що, на нашу думку, може бути пов'язано з якісними змінами особистості (цінностей, поглядів, орієнтирів) у процесі онтогенезу.

У результаті проведеного аналізу динаміки зміни рівня самоєфективності залежно від стажу роботи у ДСЗУ можемо зробити припущення, що такі результати можуть бути зумовлені як кризою професійного зростання, яка супроводжується необхідністю вирішувати складні професійні питання, так і життєвою кризою фахівців, яка, серед іншого, пов'язана зі здійсненням професійної діяльності в період військової агресії, політичної й економічної нестабільності.

Встановлено, що фахівці, які надають послуги безробітним, мають вищий за інших фахівців рівень самоєфективності.

Отже, можна зробити висновок, що, незважаючи на значну чисельність фахівців, для яких характерна самоєфективність на високому та середньому рівнях, є проблема низького рівня в майже 20% фахівців, що однозначно негативно позначається як на ефективності професійної діяльності, так і на професійній самореалізації фахівців ДСЗУ. Тому перспективою наших подальших досліджень є розроблення програми, спрямованої на підвищення рівня самоєфективності фахівців ДСЗУ.

Список використаних джерел:

1. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.
2. Кокун О. Психология профессионального становления современного специалиста : монография. Київ, 2012. 200 с.
3. Райгородский Д. Психология зрелости : хрестоматия. Самара : БАХРАХ-М, 2003. 342 с.
4. Ткалич М., Карамушка Л. Самоактуализация менеджеров у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монография. Київ ; Запоріжжя : Просвіта, 2009. 260 с.
5. Черножук Ю. Особенности самоэффективности osób з різним типом емоційності. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 2 (18). С. 205–209.
6. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. *Иностранная психология*. 1996. № 7. С. 71–76.
7. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 1977. № 84. P. 191–215.
8. Bandura A. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *DP*. 1989. № 25. P. 729.
9. Bandura A. Social Cognitive Theory : An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52 (1). P. 1–26. DOI: <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>.
10. Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning / A. Bandura et al. *Child Development*. 2003. № 74. P. 769–782.

References:

1. Bandura A. (2000) Teorija social'nogo nauchenija [Social learning theory]. SPb. : Evrazija. 320 p. [in Russian].
2. Kokun O.M. (2012) Psykhologia stanovlennia suchasnogo fakhivtsia: monografia [Psychology of professional development of a modern specialist: a monograph]. Kyiv: SE "Inform.-analyt. Agency". 200 p. [in Ukrainian].
3. Rajgorodskij D.Ja. (2003) Psihologija zrelosti : hrestomatija [Maturity psychology : anthology]. Samara : BAHRAH-M. 342 p. [in Russian].
4. Tkalych M.G., Karamushka L.M. (2009) Samoaktualizatsiya menegeriv u profesiyno-upravlinskiy diyalnosti [Self-actualization of managers in professional and managerial activities (on the material of commercial organizations): monograph]. Kyiv – Zaporizhia: Prosvita. 260 p. [in Ukrainian].

5. Chernozhuk Yu. (2017) Osoblyvosti samoefektyvnosti osib z riznym typom emotsiinosti [Features of self-efficacy of people with different types of emotionality]. *Naukovyi visnyk MNU imeni V.O. Sukhomlynskoho. Psykholohichni nauky.* № 2 (18). P. 205–209. [in Ukrainian].
6. Shvarcer R., Erusalem M., Romek V. (1996) Russkaja versija shkaly obshej samojeffektivnosti R. Shvarcera i M. Erusalema [Russian version of “The general self-efficacy scale of R.Schwarzer and M. Jerusalem”]. *Inostrannaja psihologija.* № 7. P. 71–76. [in Russian].
7. Bandura A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychol. Rev.* № 84. PP. 191–215.
8. Bandura A. (1989) Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *DP.* № 25. p. 729.
9. Bandura A. (2001) Social Cognitive Theory : An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology.* № 52 (1). PP. 1–26. DOI: <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>.
10. Bandura A. et. al. (2003) Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning. *Child Development.* № 74. PP. 769–782.

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.2.15>

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЕТНОНАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

Оксана Мартинюк

*аспірантка кафедри психології та педагогіки
ПВНЗ «Університет сучасних знань» (Київ, Україна)
ORCID ID: 0000-0001-8905-3819*

Анотація. Світові глобалізаційні процеси, широке розповсюдження масової культури у світі, в тому числі й в Україні, негативно впливають на етнопонаціональну самосвідомість індивідів. Тому одним із актуальних завдань сучасної науки є дослідження тих соціально-психологічних чинників, які впливають на формування етнопонаціональної самосвідомості індивідів і сприяють її збереженню. З огляду на актуальність цієї наукової проблематики у статті здійснено аналіз впливу соціально-психологічних чинників «дотримання етнопонаціональної традиції», «усвідомлення етнопонаціональної доцільності», «прагнення етнопонаціональної консолідації» та «плекання етнопонаціональної самобутності» на етнопонаціональну самосвідомість. Йдеться про виявлення їх проявів в етнопонаціональній самосвідомості респондентів із емпіричних матеріалів науковців. У дослідженні використані наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених. Результати проведеного дослідження підтвердили вплив вищевказаних соціально-психологічних чинників на формування етнопонаціональної самосвідомості респондентів з емпіричних наукових матеріалів і доцільність їх виокремлення. Здійснено подальше уточнення змісту цих соціально-психологічних чинників.

Ключові слова: етнопонаціональна самосвідомість, соціально-психологічний чинник, «дотримання етнопонаціональної традиції», «усвідомлення етнопонаціональної доцільності», «прагнення етнопонаціональної консолідації», «плекання етнопонаціональної самобутності».

PECULIARITIES OF THE INFLUENCE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS ON THE FORMATION OF ETHNON-NATIONAL SELF-CONSCIOUSNESS

Oksana Martyniuk

*Graduate Student at the Department of Psychology and Pedagogy
Private Higher Education Institution “University of Modern Knowledge” (Kyiv, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0001-8905-3819*

Abstract. World globalization processes, the widespread spread of mass culture in the world, including in Ukraine, negatively affect the ethno-national identity of individuals. Therefore, one of the urgent tasks of modern science is the study of those socio-psychological factors that affect the formation of ethno-national identity of individuals and contribute to its preservation. Given the relevance of this scientific issue, the article analyzes the impact of socio-psychological factors “observance of ethno-national tradition”, “awareness of ethno-national expediency”, “the desire for ethno-national consolidation” and “nurturing ethno-national identity” on ethno-national identity. It is a question of revealing of their displays in ethnonational self-consciousness of respondents from empirical materials of scientists. Scientific researches of domestic and foreign scientists are used in the research. The results of the study confirmed the influence of the above socio-psychological factors on the formation of ethno-national identity of respondents from the empirical scientific materials of scientists and the feasibility of their separation. Done further clarification of the content of these socio-psychological factors.

Key words: ethno-national self-consciousness, socio-psychological factor, “observance of ethno-national tradition”, “awareness of ethno-national expediency”, “desire of ethno-national consolidation”, “nurturing of ethno-national identity”.