

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ТА ПРИКЛАДНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

<https://doi.org/10.34142/23129387.2023.69.02>

УДК 159.96

ORCID 0000-0002-3833-1935

ORCID 0000-0002-9516-8206

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА

Наталія Барибіна^{1ABCDE}, Ден Хуей^{2DE}

1 - аспірантка кафедри психології, Харківський національний
педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

E-mail: barybina.natalia.aspirant@gmail.com

2 - аспірант кафедри психології і соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет, Україна

E-mail: deng.hui.zunu@gmail.com

Актуальність дослідження. Проблема самоефективності суб'єкта трудової діяльності в українській психології є новою та маловивченою, проте само ефективність є важливим фактором успішності професійної та трудової діяльності суб'єкта.

Мета дослідження – визначити роль само ефективності у мотивації трудової діяльності суб'єкта.

Методи та вибірка дослідження. Опитувальник мотивації професійної діяльності Т.М. Францевої, опитувальник саморегуляції трудової діяльності К.Ф. Фоменко, Шкала самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації В. Ромека, Методика задоволеністю працею в адаптації Н. Ветрової. Вибірку досліджуваних склали 81 особа, віком 21-45 років. Вибірка за складом рівномірно представлена чоловіками та жінками, які є суб'єктами трудової діяльності.

Результати дослідження. Через застосування двофакторного дисперсійного аналізу було визначено відмінності у прояві мотивації

трудової діяльності суб'єктів із різним рівнем задоволеності працею та само ефективності.

Висновки. У результаті емпіричного дослідження було виявлено, що висока само ефективність стоїть на заваді актуалізації зовнішнього мотиву праці, що полягає у прагненні у життєзабезпеченні та мотиву співпраці, та сприяє внутрішнім мотивам професійної діяльності – пізнавальному та активності. Ця тенденція підсилюється дією високої задоволеності працею. Натомість при низькій задоволеності працею низька самоефективність найбільшим чином позитивно пов'язана із зовнішніми мотивами професійної діяльності – життєзабезпечення, співпраці, визнання, та негативно – із мотивом самореалізації. Крім того, у дослідженні показано, що на тлі недостатньої задоволеності працею низькосамоефективні суб'єкти характеризуються залежністю трудової саморегуляції.

Ключові слова: самоефективність, задоволеність працею, мотивація трудової діяльності, професійні мотиви, саморегуляція трудової діяльності, суб'єкт.

Self-efficacy as a factor in motivating the subject's labor activity

Nataliia Barybina^{1ABCDE}, Den Hui^{2DE}

1 - postgraduate student of the Department of Psychology,
H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Ukraine
E-mail: barybina.natalia.aspirant@gmail.com

2 - graduate student of Department of Psychology and Social Work,
West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine
E-mail: deng.hui.zunu@gmail.com

The relevance of the study. The problem of self-efficacy of the subject of labor activity in Ukrainian psychology is new and poorly studied, but self-efficacy is an important factor in the success of the subject's professional and labor activity.

The Aim of the study is to determine the role of self-efficacy in motivating the subject's labor activity.

Methods and sample of the study: Questionnaire of motivation of professional activity by T.M. Frantzeva, questionnaire of self-regulation of labor activity by K.F. Fomenko, Self-efficacy Scale by R. Schwartz and M. Jerusalem in adaptation by V. Romek. Romek, Methodology of job

satisfaction in the adaptation of N. Vetrova. The sample of the researchers consisted of 81 people aged 21-45 years. The sample is evenly represented by men and women who are subjects of labor activity.

Results. Using a two-factor analysis of variance, the differences in the manifestation of labor motivation of subjects with different levels of job satisfaction and self-efficacy were determined.

Conclusions. The results of the empirical study revealed that high self-efficacy hinders the actualization of the external motive of work, which is the desire for life support and the motive for cooperation, and promotes the internal motives of professional activity - cognitive and activity. This trend is reinforced by the effect of high job satisfaction. Instead, in case of low job satisfaction, low self-efficacy is most positively related to external motives of professional activity - life support, cooperation, recognition, and negatively - to the motive of self-realization. In addition, the study shows that, against the background of insufficient job satisfaction, low self-efficacy subjects are characterized by a dependence on labor self-regulation.

***Keywords:** self-efficacy, labor satisfaction, labor motivation, professional motives, labor self-regulation, subject.*

Вступ. Проблема самоефективності суб'єкта трудової діяльності в українській психології є новою та маловивченою. Загалом само ефективність була предметом наукових інтересів українських вчених у межах вивчення саморегуляції навчальної (К. Фоменко) та навчально-професійної діяльності (М. Кузнецов, К. Фоменко).

Автором концепції самоефективності у межах теорії соціального наuczіння А. Бандурою це поняття визначається як віра індивіда в здатність впоратися з діяльністю, яка веде до досягнення певного результату. На формування самоефективності впливають самооцінка власних знань, умінь, стратегій подолання стресу. Рівень самоефективності є відбиттям варіативності завдань різних ступенів складності, а узагальненістю самоефективності є перенесення уявлень про власну ефективність на інші види завдань. Сила усвідомлюваної самоефективності визначається мірою впевненості в тому, що можна виконати певні завдання діяльності.

Самоефективність і можливості її розвитку в процесі професіоналізації зумовлена умовами соціального оточення і діяльності, але сама вона є властивістю особистості, що локалізується у свідомості як уявлення людини про власні здібності та можливості з їх допомогою досягти успіху в певній життєвій ситуації, зокрема й професійній (Музика, 2018).

Самоефективність суб'єкта трудової діяльності має провідну роль «у самоздійсненні фахівця і пов'язана із задоволенням власними професійними досягненнями, внутрішнім професійним самоздійсненням, постійною постановкою нових професійних цілей, загальним рівнем професійного самоздійснення суб'єкта професійної діяльності» (Психофізіологічні закономірності..., 2015: 94-95).

Вищезначене свідчить про важливість вивчення самоефективності суб'єкта трудової діяльності як важливого чинника ефективності його праці та вмотивованості на успішну реалізацію професійної діяльності.

Мета дослідження – визначити роль само ефективності у мотивації трудової діяльності суб'єкта.

Методи та вибірка досліджуваних. У дослідженні в якості залежних змінних були використані параметри отримані за такими методиками: 1) *опитувальник мотивації професійної діяльності* Т.М. Францевої (цит за Фоменко, 2018), спрямований на вивчення міри розвитку зовнішнього мотиву – умов і обставин діяльності суб'єкта; внутрішнього мотиву та інших різновидів трудової мотивації: мотиву життєзабезпечення (зовнішній мотив), мотиву взаємодії (зовнішній), пізнавального мотиву (внутрішній), мотиву активності (внутрішній), мотиву визнання (зовнішній), мотиву самореалізації (внутрішній) (самовдосконалення); 2) *опитувальник саморегуляції трудової діяльності* (Fomenko, 2017). Незалежні змінні – встановлені рівні само ефективності за даними Шкали самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації В. Ромека (цит за Фоменко, 2018) та рівні задоволеності працею за методикою Методика задоволеністю працею (цит Ветрова, 2023)

Вибірку досліджуваних склала 81 особа, віком 21-45 років. Вибірка за складом рівномірно представлена чоловіками та жінками, які є суб'єктами трудової діяльності.

Результати. Порівняння показників мотивів професійної діяльності здійснювалось з урахуванням факторів рівня задоволеності працею та рівня само ефективності. Виявлено, що при середньому рівні задоволеності працею при низькому рівні само ефективності показники мотиву життєзабезпечення є найвищими, натомість при високому рівні задоволеності працею та високому рівні само ефективності ці показники є найнижчими (рис. 1).

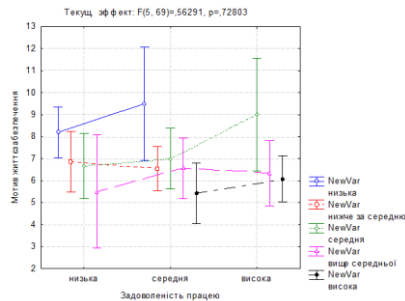


Рис. 1 Рівень розвитку мотиву життєзабезпечення в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Рівень розвитку мотиву співпраці при низькому рівні задоволеності працею та вищому за середній рівень само ефективності є найнижчим. При середньому рівні само ефективності за умови низької задоволеності працею показники мотиву співпраці є найвищими (рис. 2).

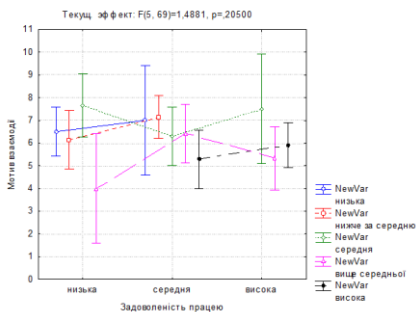


Рис. 2 Рівень розвитку мотиву співпраці в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Виявлено, що при низькому рівні задоволеності працею при низькому рівні само ефективності показники пізнавального мотиву є найнижчими (рис. 3).

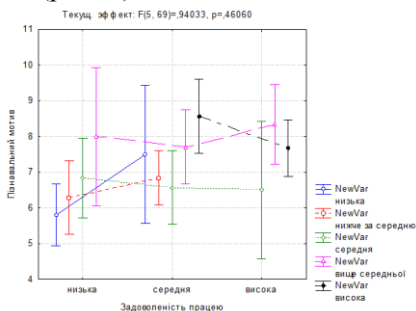


Рис. 3 Рівень розвитку пізнавального мотиву в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Виявлено, що при низькому рівні задоволеності працею при низькому рівні само ефективності показники мотиву активності є найнижчими (рис. 4).

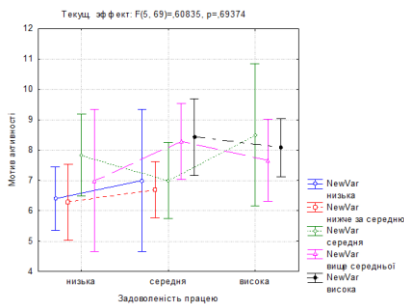


Рис. 4 Рівень розвитку мотиву активності в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Мотив визнання є найнижчим у осіб із низьким рівнем задоволеності працею за умови вище середнього рівня само ефективності (рис. 5).

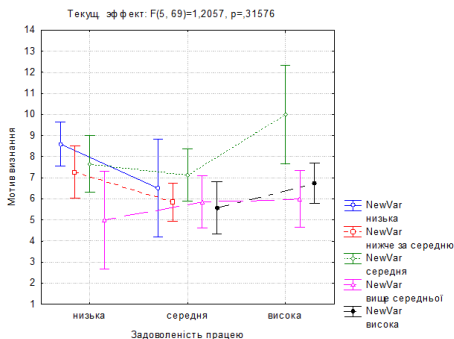


Рис. 5 Рівень розвитку мотиву визнання в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Мотив самореалізації виражений найнижче у осіб з низьким рівнем задоволеності працею та низьким рівнем само ефективності (рис. 6).

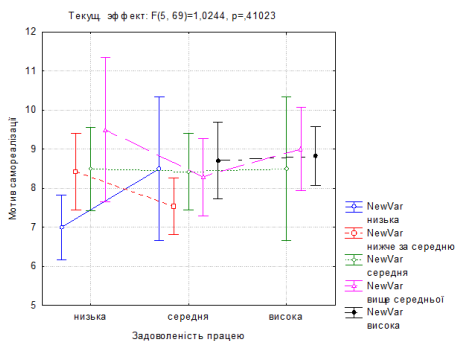


Рис. 6 Рівень розвитку мотиву самореалізації в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Істотних відмінностей у показниках внутрішньої мотивації до професійної діяльності виявлено не біло, хоча за умови середнього та низького рівня задоволеності працею та при низькій само ефективності ці показники є дещо нижчими (рис. 7).

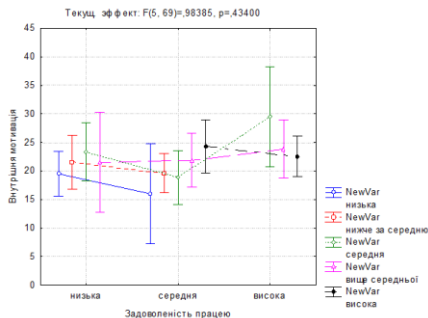


Рис. 7 Рівень розвитку внутрішньої мотивації в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Середній рівень задоволеності працею зумовлює зниження показників ідентифікованої мотивації трудової діяльності (рис. 8).

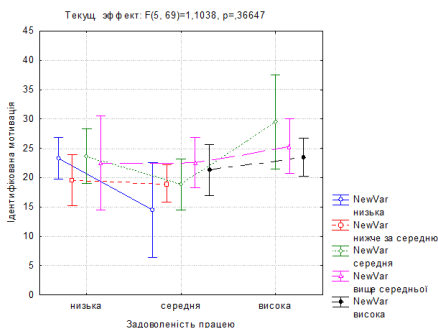


Рис. 8 Рівень розвитку ідентифікованої мотивації в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Низький рівень самоефективності за умови зниження задоволеності працею зумовлює достатньо високі показники інтроєктованої мотивації трудової діяльності (рис. 9).

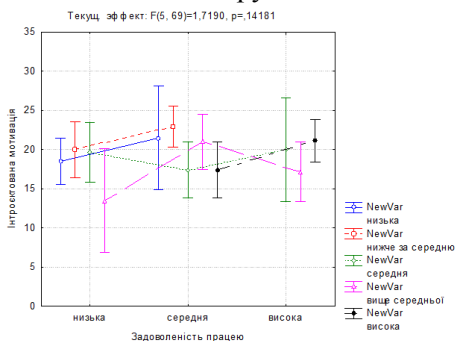


Рис. 9 Рівень розвитку інтроєктованої мотивації в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Низький рівень самоефективності за умови зниження задоволеності працею зумовлює високі показники інтроєктованої мотивації трудової діяльності (рис. 10).

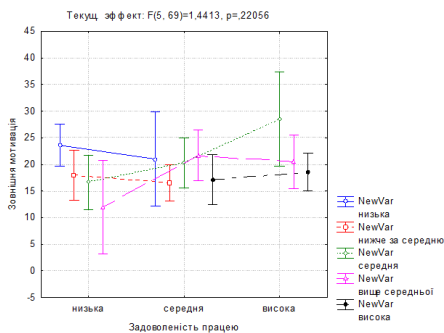


Рис. 10 Рівень розвитку зовнішньої мотивації в залежності від рівня задоволеності працею та рівня само ефективності суб'єкта трудової діяльності.

Висновки. У результаті емпіричного дослідження було виявлено, що висока само ефективність стоїть на заваді актуалізації зовнішнього мотиву праці, що полягає у прагненні у життєзабезпеченні та мотиву співпраці, та сприяє внутрішнім мотивам професійної діяльності – пізнавальному та активності. Ця тенденція підсилюється дією високої задоволеності працею. Натомість при низькій задоволеності працею низька самоефективність найбільшим чином позитивно пов'язана із зовнішніми мотивами професійної діяльності – життєзабезпечення, співпраці, визнання, та негативно – із мотивом самореалізації. Крімтого, у дослідженні показано, що на тлі недостатньої задоволеності працею низькосамоефективні суб'єкти характеризуються залежністю трудової саморегуляції.

Література

Ветрова Н. В. (2023). Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності у студентському віці. Дис. ... 053 Психологія (галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки). Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди.

Музика О.Л. (2018). Самоефективність як чинник професіоналізації студентів. *Освітологічний дискурс*, 3-4. 22-23.

Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія / За ред. О. М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297 с.

Фоменко, К. І. (2018). Психологія губристичної мотивації: феноменологія, структура, детермінація. ХНПУ.

Fomenko, K. (2017). Self-Regulation of Labor Activity: the Means of Psychodiagnostics and the Role in Motivation. *Наука і освіта, 11*, 98–104. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-11-13>

Оригінальний рукопис отриманий 11 вересня 2023 року

Стаття прийнята до друку 21 вересня 2023 року