

3. Незважаючи на інтерес психології до проблеми нормального і патологічного типів перфекціонізму, деякі питання, що стосуються психологічного наповнення цих конструктів, залишаються невирішеними. Серед основних проблем можна виділити методологічні (відсутність концептуальної основи для побудови диференційно-типологічної моделі перфекціонізму) та емпіричні (розкриття психологічного змісту амбівалентної природи перфекціонізму).

ЛІТЕРАТУРА

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / Альфред Адлер. – М. : Прогресс, 1997. – 256 с.
2. Гараян Н.Г. Перфекционизм, депрессия и тревога / Н.Г. Гараян, А.Б. Холмогорова, Т.Ю. Юдеева // Московский психотерапевтический журнал. – 2001. – № 4. – С. 18–49.
3. Гараян Н.Г. Психологические модели перфекционизма / Н.Г. Гараян // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 74–83.
4. Гараян Н.Г. Типологический подход к изучению перфекционизма / Н.Г. Гараян // Вопросы психологии. – 2009. – № 6. – С. 52–61.
5. Данилевич Л.А. Перфекціонізм як особистісний чинник академічної обдарованості студентів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Л.А. Данилевич. – К., 2010. – 20 с.
6. Золотарева А.А. Перфекционизм в структуре саморегуляции личности / А.А. Золотарева // Психология и психотехника. – 2012. – Т. 42. – № 3. – С. 59–68.
7. Парамонова В.В. Перфекционизм при тревожных и депрессивных расстройствах : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медицинская психология» / В.В. Парамонова. – М., 2011. – 25 с.
8. Психологічний аналіз феномену перфекціонізму: підходи до визначення : зб. наук. пр. / [авт. тексту О.О. Лоза]. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2009. – С. 213–221.
9. Хорни К. Невротическая личность нашего времени / Карен Хорни. – М. : Дайджест, 1993. – 224 с.
10. Ясная В.А. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы / В.А. Ясная, С.Е. Еникоплов // Вопросы психологии. – 2007. – № 4. – С. 157–167.
11. A comparison of two measures of perfectionism / [Frost R. O., Heimberg R. G., Holt C. S. et al.]. – 1993, – № 14(1). – P. 119–126. – (Personality and Individual Differences).
12. Blatt, S. J. The Destructiveness of Perfectionism: Implications for the Treatment of Depression / S. J. Blatt // American Psychologist. – 1995. – № 12. – Vol. 49.
13. Burns, D. D. A perfectionist's script for self-defeat / D. D. Burns // Psychology Today. – 1987. – November. – P. 34–52.
14. Hamachek, D.E. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism / Hamachek D.E. // Psychology. – 1978. – № 15. – P. 27–33.
15. Hewitt, P. Perfectionism in the Self and Social context: conceptualization, assessment and association with psychopathology / P. Hewitt, G. Flett // J. Person. Social Psychology. – 1991. – V. 60. – № 3. – P. 456–470.
16. Hollender, M.H. Perfectionism / M.H. Hollender // Comprehensive Psychiatry. – 1965. – V. 6. – P. 94–1003.
17. O'Connor, R. The Structure and Temporal Stability of the Child and Adolescent Perfectionism Scale / O'Connor R., Dixon D., Rasmussen S. // Psychological Assessment. – 2009. – № 21(3). – P. 437–443.
18. Parker, W. Perfectionism and adjustment in gifted children / Parker W. Flett G., Hewitt P. // Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Amer. Psychol. Assoc. – 2002. – P. 133–149.
19. Slade, P. A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory / Slade P., Owens G. // Behavioral modification. – 1998. – V. 22. – № 33. – P. 372–390.
20. Slaney, R. Perfectionism: Its measurement and career relevance / Slaney R., Ashby J., Trippi J. // Journ. of career assessment. – 1995. – V. 3. – № 2. – P. 279–297.

УДК 159.944:331.101.6:005.642.5(045)

ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Л.Г. Петрова

здобувач кафедри психології Університету економіки та права «КРОК»

Статтю присвячено теоретичному огляду проблеми задоволеності професійною діяльністю. Розглянуто такі аспекти, як соціальна сутність поняття, значення, структура та чинники задоволеності професійною діяльністю.

Ключові слова: задоволеність професійною діяльністю, плінність кадрів, управління персоналом, умови праці.

Статья посвящена теоретическому обзору проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью. Рассмотрены следующие аспекты: социальная сущность понятия, значение, структура и факторы удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: удовлетворенность профессиональной деятельностью, текучесть кадров, управление персоналом, условия труда.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Праця є основою і неодмінною умовою життєдіяльності людей. Проблеми задоволеності людини своєю професійною діяльністю становлять інтерес для соціологів, економістів, філософів і, головним чином, психологів. Ця обставина обумовлена тим, що цей феномен є цінним як для кожного окремого працівника, так і для організації в цілому. Проблема підвищення ефективності використання трудових ресурсів в силу масштабних соціальних змін та стрімкого розвитку нових технологій особливо актуальна для керівного складу підприємств та організацій різних форм власності. Задоволеність працею тісно пов'язана з професійною поведінкою, а саме – з бажанням робітника докладати максимум зусиль в інтересах підприємства, розділяти цілі та цінності компанії. Вивчаючи рівень задоволеності працею, підприємство отримує інформацію про рівень стабільності персоналу в компанії.

Становище людини в сфері праці має два показники. Перший відображає весь перелік умов праці (перш за все величину оплати праці та тривалість робочого часу), другий – їх сприйняття самим

працівником. Ті ж самі умови різні працівники можуть оцінювати по-різному. Те, як люди сприймають умови праці, впливає на їх професійну поведінку. Задоволеність працею тісно пов'язана з бажанням працівника докладати максимум зусиль в інтересах підприємства, розділяти мету та цінності компанії.

Вивчаючи рівень задоволеність працею, підприємство отримує інформацію про рівень стабільності персоналу в компанії. Якщо професійний працівник балансує на межі звільнення за власним бажанням, то така ситуація доволі небезпечна та небажана для організації. З іншого боку, якщо поганий працівник повністю задоволений своєю професійною діяльністю і не збирається звільнитися – то така інформація може свідчити про те, що в компанії створені сприятливі умови для лінивих та неефективних працівників. Інформація про рівень задоволеності працівників своєю професійною діяльністю – це інформація про кадрові ризики організації.

Задоволеність професійною діяльністю, як і сам феномен задоволеності, є предметом уваги багатьох дослідників. Як зазначає О.В. Гаврилова, «досі нема єдиної теорії, яка пояснює цей феномен».

С.П. Ільїн також згоден з таким твердженням і вважає, що «питання вивчене дуже слабо, та в жодному підручнику з загальної та соціальної психології, в жодній монографії задоволеність як феномен самостійно не розглядалася» [2, 4]. Однією з проблем вивчення задоволеності є те, що деякі автори говорять про задоволеність, використовуючи різні поняття. Н.Д. Левітов зазначає те, що часто зустрічається неухважність та довірливість у використанні деяких термінів психології. Однак С.П. Ільїн виділяє цілу низку підстав для того, щоб розрізнити поняття «задоволеність» та «задоволення». На відміну від задоволення, задоволеність характеризує довгострокові події, які відбуваються з людиною та виникають тільки після багаторазового досягнення цілей, є соціально обумовленим явищем [2]. Всі підходи для визначення поняття задоволеності С.П. Ільїн розділив на два напрями: загальнопсихологічні (задоволеність як стан, як мотив) і соціально-психологічні (задоволеність як оцінка, ставлення та установка) [3]. Задоволеність як мотив діяльності розглядає В.Г. Асеев [1], О.В. Гаврилова, А.Г. Ковальов, П.М. Якобсон [12]. Так, наприклад, О.В. Гаврилова відзначає, що «в якості стимулюючого мотиву може виступати очікувана задоволеність». Однак задоволеність виникає на основі оцінки того, що вже відбулося. Важко уявити заплановану задоволеність, оскільки мотив та задоволеність – різні явища. Наприклад, можливість демонструвати творчий підхід до виконання роботи виступає як мотив, і тільки після виконання роботи та оцінки її результативності виникає задоволеність. З іншого боку, П.М. Якобсон вважає, що мотивом може бути задоволення, яке працівник відчуває під час виконання роботи або після завершення процесу праці. Це може бути відчуття задоволення від прояву активності [12, 272]. На думку С.П. Ільїна, задоволення – це емоційний стан, який виникає внаслідок реалізації мотиву, тому задоволення не може бути ні самим мотивом, ні впливати на його формування, тому що не може бути причиною самого себе.

Складним питанням при вивченні рівня задоволеності професійною діяльністю різних груп працівників та колективів загалом є те, яким чином можливо спрямувати отримані результати для виявлення резервів кар'єрного зростання працівників та скорочення плінності кадрів на підприємстві.

Метою статті є теоретичний огляд проблеми задоволеності професійною діяльністю, її соціальної сутності та значення.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

У сучасній науці переважно вивчалася задоволеність людини своєю професійною діяльністю, хоча є роботи, які вивчали задоволеність дозвіллям та життям в цілому. Слід зазначити, що в сучасній психології задоволеність професійною діяльністю більше вивчалася у працівників промислових підприємств. Причому пік досліджень був наприкінці 70-х – початку 80-х рр., це було пов'язано з глобальною проблемою плінності кадрів. Поняття задоволеності є одним з головних у вивченні особистості під час професійної діяльності. Є.А. Клімов розглядав ставлення до професійної діяльності як одну з важливих професійних якостей, яка входить в основу професійної придатності [8]. К.М. Гуревич погоджується з думкою Є.А. Клімова щодо задоволеності професійною діяльністю, але вважає, що існує ще один критерій – це успішність професійної діяльності.

Вивчення задоволеності професійною діяльністю викликає деякі труднощі тому, що існує велика кількість термінів, деякі з них – синоніми. Різні автори застосовують такі поняття, як праця, діяльність, професія, кваліфікація, робота. Причому поняття «робота» може застосовуватися як професія, так і як діяльність. Найбільш зрозумілою є думка В.А. Ядова, який вважає, що ставлення до праці розглядається в наступних поняттях: ставлення до праці як до цінності; ставлення до професії як до певного виду праці; ставлення до праці як до ще більш специфічного виду трудової діяльності в певних умовах. Оскільки ставлення до праці – це сфера ціннісних орієнтацій особистості, то, вивчаючи задоволеність, потрібно звернути увагу на ставлення до професії та до діяльності, які разом дають уявлення про ставлення людини до професійної діяльності.

Думка про те, що задоволеність професійною діяльністю складається з двох складових – задоволеність професією та задоволеність діяльністю, не є новою. Про це говорили такі дослідники, як С.Л. Ареф'єв, В.А. Якунін. С.Л. Ареф'єв вважає, що один рівень задоволеності може бути високим, а інший – низьким. Слід зазначити, що результати досліджень задоволеності професійною діяльністю навіть у спеціалістів однієї професії та однієї спеціалізації часто бувають суперечливими. Це можна пояснити тим, що на ставлення до професійної діяльності впливає велика кількість чинників. Тому під час вивчення

задоволеності професійною діяльністю потрібно орієнтуватися не на пошук загальних закономірностей, а звернути увагу на виявлення особливостей, що характерні тільки для тієї групи працівників, які брали участь у дослідженні.

Задоволеність окремими аспектами професійної діяльності називають окремими видами задоволеності. Так, Є.П. Ільїн відмічає, що існує три варіанти співвідношення загальної та часткової задоволеності: загальна задоволеність є сумою окремих видів задоволеності, загальна задоволеність залежить від одного виду задоволеності, який переважає, та задоволеність залежить як від першого, так і від другого [3].

Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність.

Задоволеність сутністю діяльності описують більшість дослідників. Наприклад F. Herzberg описує цю складову як інтерес до роботи як такої. В.А. Ядов вказує, що функціональна складова праці – це провідний фактор, який визначає ставлення до праці в цілому. Як вважає В.І. Ковальов, головними причинами звільнень є незадоволеність сутністю праці та заробітною платою [7].

Задоволеність процесом здійснення діяльності розглядається достатньо рідко. Наприклад, В.С. Магун зазначає, що вибір діяльності, який залежить від типологічних особливостей, призводить до задоволеності професійною діяльністю як за рахунок результатів роботи, так і за рахунок процесу здійснення цієї діяльності [9, 81].

Задоволеність результатами діяльності деякі автори формулюють як задоволеність досягненнями в роботі. Задоволеність результатами діяльності належить до достатньо вивчених показників професійної діяльності. Задоволеність від суспільного значення своєї діяльності відносно нещодавно розглядається в якості одного з компонентів загальної задоволеності професійною діяльністю. F. Herzberg описує цю складову як задоволеність від суспільного визнання. На сьогодні цей компонент варто враховувати тому, що для людини важлива не тільки та матеріальна винагорода, яку вона одержує за здійснення трудової діяльності, але й оцінка її внеску з боку оточуючих.

Наступна група видів задоволеності професійною діяльністю пов'язана з оцінкою соціально-економічних умов здійснення трудової діяльності, які є найбільш загальними чинниками, та детермінують ставлення до праці. Таких чинників може бути багато. Наприклад, А.К. Мещеркін виділяє такі чинники, як технічні умови праці, санітарно-гігієнічні умови праці, психофізіологічні умови праці, естетичні та побутові умови праці, умови охорони праці [10].

Важливими чинниками є такі показники, як задоволеність організацією праці, умовами ступеню комфорту, в якому здійснюється професійна діяльність, задоволеність розташуванням місця роботи, задоволеність матеріально-технічною базою. Однак, як зазначає П.М. Якобсон, в будь-якому випадку трудової діяльності людина пов'язана з певним колективом [12, 272]. Тобто практично завжди, за винятком деяких випадків, діяльність людини проходить у процесі спілкування з оточуючими її людьми, тому дуже важлива її оцінка своїх стосунків з ними. При цьому потрібно мати результати оцінки взаємовідносин з людьми, які знаходяться на різних рівнях службової ієрархії, а саме з керівництвом, колегами, клієнтами та підлеглими. П.М. Якобсон наголошує, що специфіка соціальних зв'язків з колективом та його членами, так само як і характер зв'язків з окремими членами колективу може як стимулювати, так і дезорганізувати процес праці [12].

Загальна задоволеність працівника своєю професійною діяльністю також складається з багатьох окремих видів задоволеності. Як вважає Е.С. Чугунова, інтерес до спеціальності в момент професійного самовизначення, оцінка спеціальності після деякого часу роботи та оцінка себе як особистості в певній професійній діяльності – ланки одного ланцюжка, а саме ставлення особистості до професії [11, 68]. По суті, задоволеність професією – це оцінка, яка відображає ступінь правильності зробленого вибору.

Задоволеність професією складається з декількох показників: задоволеність престижністю професії, задоволеність своїм професійним статусом, задоволеність ступенем свого професіоналізму, задоволеність тим, наскільки професія відповідає характеру людини, задоволеність перспективами кар'єрного зростання, задоволеність від творчості в роботі, задоволеність матеріальними доходами від професії, задоволеність професійними пільгами та привілеями.

Задоволеність престижністю професії – це оцінка соціальної затребуваності професії, роль професії в суспільстві та попит на неї на ринку праці. Також має значення оцінка свого особистого престижу або задоволеність своїм професійним статусом, а саме: посадою, званням, розрядом, кваліфікацією, категорією, які відображають міру значущості кожного окремого спеціаліста та розглядаються як зовнішній показник професіоналізму працівника. Е.Ф. Зеєр відмічає, що незадоволеність людини своїм соціальним, професійним статусом нерідко призводить до професійної кризи та зміни місця роботи або професійної діяльності в цілому [6].

Задоволеність ступенем свого професіоналізму різні автори називають по-різному: оцінкою своєї особистої професійної майстерності, оцінкою особистої кваліфікації. Можливо, це один із найбільш

важливих чинників, який впливає на задоволеність професійною діяльністю, оскільки він показує, наскільки людина вважає себе успішним працівником у рамках певної професії.

Загальна задоволеність професійною діяльністю залежить від задоволеності тим, наскільки професія відповідає характеру людини, тому що в людини виникає потреба в реалізації індивідуальних особливостей під час виконання своїх професійних обов'язків. Тому людина обирає професію, яка найбільш повно буде відповідати її здібностям та індивідуальним особливостям. Наступною є задоволеність перспективами кар'єрного зростання, яка є важливою та має достатньо велике значення для загальної задоволеності людини своєю професійною діяльністю. Велике значення в професійній діяльності має творчий підхід до виконання роботи та виконання чогось нового. В.А. Ядов вважає, що чим вищі творчі можливості роботи, тим вищі суб'єктивні показники ставлення до роботи. Окрім того, в професійній діяльності велике значення має спілкування, тому потрібно аналізувати задоволеність від можливості спілкування в межах професійної діяльності.

Багато дослідників описують суб'єктивне значення задоволеності матеріальними доходами від професії, а саме заробітною платою, матеріальним стимулюванням, винагородами, тому що цей чинник є найбільш очевидним при виконанні професійної діяльності [3]. Окрім того, значення мають професійні пільги та привілеї, якими працівник може скористатися. К. Замфір до них відносить соціальні, економічні та соціально-професійні пільги, такі, як збільшена відпустка та вільний режим роботи [5]. Отже, задоволеність професійною діяльністю багатокомпонентна за своєю психологічною природою, тому ступінь загальної задоволеності визначається внеском кожного чинника.

В.А. Ядов стверджує, що існують об'єктивні та суб'єктивні чинники задоволеності професійною діяльністю. До перших він відносить умови та обставини, які формують незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, а до других – ті, які пов'язані з зовнішніми умовами в свідомості та психіці індивіда. Є.П. Ільїн також вважає, що задоволеність професійною діяльністю залежить від комплексу чинників: від ієрархії потреб, умов їх задоволення, індивідуальних особливостей, а також чинників, які сприяють або перешкоджають досягненню мети.

Оскільки в якості об'єктивних факторів виступають чинники професійної діяльності, ставлення до яких і формує задоволеність нею, то експериментально можна вивчити тільки вплив тих чинників, які вважаються суб'єктивними та стосуються особистості працівника. В якості суб'єктивних чинників В.А. Ядов розглядає індивідуальні особливості працівника, які складаються з двох груп. Перша група – це функціональні характеристики: стать, вік, сімейний стан, рівень освіти, кваліфікація. Друга група суб'єктивних особливостей – це особистісні характеристики. Різні автори вважають, що на задоволеність професійною діяльністю впливають такі психологічні явища, як темперамент, мотивація, самооцінка, рівень прагнень, спрямованість та цінності.

При вивченні задоволеності професійною діяльністю потрібно визначити зв'язок з виробничою поведінкою, а саме з продуктивністю працівника в організації. Однак результати багатьох емпіричних досліджень є доволі суперечливими та не мають однозначного пояснення. В роботах вітчизняних та зарубіжних дослідників вказаний вплив задоволеності професійною діяльністю на фізичне та психічне здоров'я людини.

Також інтерес для дослідження становить взаємозв'язок задоволеності професійною діяльністю та задоволеністю життям [1, 155]. Зарубіжні психологи розробили дві теорії про зв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та задоволеністю життям. Перша теорія одержала назву «теорія компенсації». В цій теорії йдеться про те, що люди, які не знаходять задоволення в професійній діяльності, компенсують його відсутність тим, що намагаються, щоб всі інші аспекти життя приносили більше задоволення. Друга теорія – «теорія генералізації». Вона ґрунтується на припущенні про те, що задоволеність професійною діяльністю або незадоволеність генералізується з трудовою на нетрудову діяльність. Але деякі дослідники звертають увагу на те, що, можливо, зв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та життям відсутній (гіпотеза про сегментацію). Причина, можливо, в тому, що гіпотеза не одержала повного підтвердження на практиці, та люди за багатьма психологічними характеристиками відрізняються один від одного, в тому числі і тим, наскільки важливе місце займає робота в їхньому житті. Задоволеність професійною діяльністю або незадоволеність людей, які не надають великого значення роботі, може відрізнитися від реакції людей, для яких робота відіграє важливу роль у житті.

Ставлення до праці можна розглядати в трьох аспектах: ставлення до праці взагалі; ставлення як до певного або часткового виду праці; ставлення до праці в конкретних умовах.

Ставлення до праці взагалі – суб'єктивне уявлення про працю та роль праці в житті людини. Однак в теперішній час ми можемо спостерігати втрату цінності праці. Для багатьох праця не набуває своєї смислової функції та переходить з основи способу життя у спосіб заробляння грошей.

Розкриваючи зміст ставлення до професії як до певного або часткового виду праці, слід зазначити, що на рівні свідомості ставлення до праці не відокремлюється від професійної діяльності. Тому останнім часом молоді люди під час вибору професії орієнтуються на престиж тих чи інших видів трудової діяльності, швидке зростання кар'єри та досягнення матеріального благополуччя без значних трудових витрат.

Якщо розглядати ставлення до праці в конкретних умовах, то такий вид ставлення визначається як ставлення до праці взагалі, так і ставлення до обраної професії, що в подальшому приводить або до задоволеності професійною діяльністю, або до незадоволеності [4].

ВИСНОВКИ

Для організації дані про рівень задоволеності професійною діяльністю є даними про кадрові ризики. Інформація про рівень задоволеності професійною діяльністю є важливою для керівників та власників організацій усіх рівнів. У рамках управління персоналом потрібно враховувати потреби та очікування своїх працівників у визнанні їх діяльності. Також їх розвитку сприяє повномасштабна система мотивації, утримання кваліфікованих кадрів та залучення нових. Високий рівень задоволеності професійною діяльністю дає змогу не тільки вирішити питання плинності кадрів в організації, а й розв'язати проблему дефіциту трудових ресурсів, яка на сьогодні особливо гостро проявляється стосовно висококваліфікованих спеціалістів, які забезпечують ключові напрямки діяльності організації.

Спираючись на результати дослідження задоволеності професійною діяльністю, роботодавець може корегувати трудову діяльність організації та розробляти нові системи взаємодії з колективом та партнерами по бізнесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
2. Ильин Е.П. Удовлетворенность деятельностью как социально-психологический феномен / Е.П. Ильин // Психофизиологическое изучение учебной и спортивной деятельности / под ред. Б.А. Ашмарина, Е.П. Ильина, Б.А. Петрова. – Л. : ЛГПИ, 1981. – С. 4–13.
3. Ильин Е.П. Нейродинамические особенности личности и эффективность деятельности / Е.П. Ильин // Личность и деятельность. – Л. : ЛГУ, 1982. – С. 74–84.
4. Ильясов Ф.Н. Сравнительный анализ методик изучения удовлетворенности трудом / Ф.Н. Ильясов // Методологические и методические проблемы сравнительного анализа в социологических исследованиях. – М. : Ин-т соц. исслед. ; АН СССР, 1982. – С. 105–121.
5. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К. Замфир. – М. : Политиздат, 1983. – 142 с.
6. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35–44.
7. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала : избр. психол. тр. / Е.А. Климов. – М. - Воронеж, 1996. – 360 с.
9. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности / В.С. Магун. – Л. : Наука, 1983. – 176 с.
10. Мещеркин А.К. Удовлетворенность различными группами рабочих условиями труда на промышленном предприятии и пути ее повышения : автореф. дисс. ... канд. ф. наук / А.К. Мещеркин. – М., 1976. – 21 с.
11. Чугунова Э.С. Личность и профессия / Э.С. Чугункина // Социальная психология личности. – Л. : Знание, 1974. – С. 68–76.
12. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М. : Просвещение, 1969. – 317 с.

УДК 159.922

НАВЧАЛЬНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ОДНА З УМОВ ЕФЕКТИВНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

І.І. Сняданко

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, педагогіки та соціального управління
Національного університету «Львівська політехніка»*

Статтю присвячено дослідженню навчальної самоефективності студентів технічного університету як однієї з умов ефективної підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності. Розкрито роль та зміст поняття «навчальна самоефективність» у структурі навчальної діяльності студентів. Представлено результати дослідження навчальної самоефективності в студентів технічного університету. Проаналізовано особливості розвитку навчальної самоефективності для студентів різної статі та форми навчання. Досліджено взаємозв'язок навчальної самоефективності з загальним рівнем самоефективності студентів, їх готовністю до саморозвитку, мотивацією до навчання в університеті, рівнем професійної спрямованості.

Ключові слова: самоефективність, навчальна самоефективність, навчальна діяльність, технічний університет.

Статья посвящена исследованию учебной самоэффективности студентов технического университета как одного из условий эффективной подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности. Раскрыты роль та сущность понятия «учебная самоэффективность» в структуре учебной деятельности студентов. Представлены результаты исследования учебной самоэффективности у студентов технического университета. Проанализированы результаты исследования учебной самоэффективности для студентов разного пола, формы обучения. Исследована взаимосвязь учебной самоэффективности с общим уровнем самоэффективности студентов, их готовностью к саморазвитию, мотивацией к обучению в университете, уровнем профессиональной направленности.

Ключевые слова: самоэффективность, учебная самоэффективность, учебная деятельность, технический университет.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Самоефективність (ввів А. Бандура) розуміємо як відчуття власної компетентності та ефективності, а також уміння усвідомлювати свої здібності та вибудовувати поведінку, яка б відповідала специфічному завданню або ситуації [1].