

PAŠEFEKTIVITĀTE, PROFESIONĀLĀ IZAUGSME UN LABKLĀJĪBA DARBA TIRGŪ NODARBINĀTAJIEM

*Self-efficacy, Professional Development and Well-being for
Employees in the Labor Market*

Ilze Dreifelde

Riga Stradin's University, Latvia

Maija Zakriževska-Belogrudova

RISEBA University of Applied Sciences, Latvia

Abstract. *In the research of the work environment and employment both in the world and in Latvia, the importance of employees' self-efficacy in work productivity, professional development and well-being has being actualized. The purpose of this study is to investigate whether there is a correlation between self-efficacy, professional development and well-being of employees in the labor market in Latvia. Hypothesis: is there a correlation between self-efficacy, professional development and well-being for employees in Latvia. The research question of the study is whether there are statistically significant differences in self-efficacy by gender. The study involved n-224 employees in the Latvian labor market aged 18 to 56, with different levels of professional development and well-being. Three methods were used: General self-efficacy scale, the Survey of self-efficacy in the main activity, Professional development needs survey. The results of the study show that there is a statistically significant relationship between self-efficacy, professional development and well-being of employees in the labor market, as well as it was found that there are no statistically significant differences of self-efficacy by gender.*

Keywords: *self-efficacy, professional development, well-being.*

Ievads

Introduction

Arvien vairāk darba vides un nodarbinātības pētījumos gan pasaulē, gan Latvijā, tiek aktualizēta nodarbināto pašefektivitātes jeb pārliecības par sevi nozīme indivīda profesionālajā izaugsme un labklājības nodrošināšanā. Pašefektivitāte ir cilvēka pārliecība par savām spējām tikt galā ar dažādām dzīves situācijām (Bandura, 1977). Kopš Bandura 1977. gadā pirmo reizi ieviesa pašefektivitātes jēdzienu, pētnieki turpina pierādīt, ka indivīdu pašefektivitātes

līmenis spēcīgi ietekmē viņu sasniegumus dažādās dzīves un profesionālās darbības jomās (Stajkovic, Luthans 1998).

Sociāli kognitīvās teorijas ietvaros tiek uzskatīts, ka efektīva mācīšanās notiek, kad indivīds ir sociālā kontekstā un spēj iesaistīties gan dinamiskā, gan savstarpējā mijiedarbībā starp personu, vidi un uzvedību (LaMorte, 2016).

Tā kā indivīdi darbojas gan kolektīvi, gan individuāli, pašefektivitāte ir uzskatāma gan kā personiska, gan sociāla konstrukcija. Kolektīvās sistēmas attīsta kolektīvās pašefektivitātes izjūtu - grupas kopīgo pārliecību par spēju sasniegt mērķus un paveikt vēlamos uzdevumus. Organizācijas, kurām ir spēcīga kolektīvās pašefektivitātes izjūta, dod spēku un aktivizē ietekmi uz dažādām organizācijas struktūrām, un šīs sekas ir jūtamas un acīmredzamas visai organizācijai.

Pašefektivitātes līmenis ir uzskatāms par labu uzvedības prognozētāju. Parasti rezultāti, kas tiek interpretēti kā veiksmīgi, paaugstina pašefektivitāti; tie, kas tiek interpretēti kā neveiksmes, to pazemina. Pat ja indivīdi gūst panākumus ar piepūles palīdzību, daži joprojām šaubās par to efektivitāti, kas attiecīgi ietekmē pašnovērtējumu.

Pašefektivitāti var iegūt. Pat ja dzīves laikā indivīdi sastopas ar neveiksmēm, kas pazemina pašefektivitāti un pašnovērtējumu, gan par personisko, gan profesionālo sniegumu, ir svarīgi pašefektivitāti izprast, iemācīties un līdz ar to mērķtiecīgāk īstenot savu profesionālo izaugsmi un vairo savu labklājību.

Tādēļ ir svarīgi pētīt pašefektivitāti Latvijā nodarbinātajiem, lai noskaidrotu vai un kā pašefektivitāte ir saistīta ar indivīdu profesionālo izaugsmi un labklājību, kā arī ir svarīgi noskaidrot vai pastāv atšķirības starp nodarbināto vīriešu un sievietes pašefektivitāti.

Pētījuma mērķis ir izpētīt vai pastāv saistība starp pašefektivitāti, profesionālo izaugsmi un labklājību nodarbinātajiem darba tirgū Latvijā.

Hipotēze: pastāv statistiski nozīmīga saistība starp pašefektivitāti, profesionālo izaugsmi un labklājību darba tirgū Latvijā nodarbinātajiem.

Izvirzīts **pētnieciskais jautājums:** vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības pašefektivitātes rādītājos pēc nodarbināto dzimuma.

Pētījumā piedalījās 224 Latvijas darba tirgū nodarbinātie vecumā no 18 līdz 56 gadiem, ar dažādu profesionālās izaugsmes un labklājības līmeni.

Pētījumā tika izmantotas trīs metodes: Vispārējās pašefektivitātes aptauja (Schwarzer, 1995) un Pašefektivitātes pamatdarbībā noteikšanas aptauja (Maduxx, Sheer, 2007) un darba autoru izveidota Profesionālās attīstības vajadzību aptauja.

Pašefektivitāte un profesionālā izaugsme *Self-efficacy and Professional Development*

Kā viena no aktualitātēm psiholoģijas zinātnē un psiholoģiskās palīdzības jomā, kas pēta indivīdu profesionālās darbības efektivitātes un produktivitātes aspektus, tiek minēta kognitīvi biheiviorālās psiholoģijas pētījumos pamatotā pieeja par cilvēku pašefektivitāti (Bandura, 1977, 1997; Zimmerman & Campillo, 2003; Luszczynska & Schwarzer, 2005; LaMorte, 2016). Pašefektivitāte ir cilvēka pārliecība par savām spējām tikt galā ar dažādām dzīves situācijām (Bandura, 1977).

Tie darbinieki, kuri tic sev, izvēlas sarežģītākus uzdevumus, salīdzinot ar tiem, kuru ticība sev jeb pašefektivitāte ir zemāka, viņu pārliecība par savu pašefektivitāti nodrošina pamatu motivācijai, labsajūtai, personīgajiem sasniegumiem un ietekmē ķermeņa fizioloģiskās reakcijas uz stresu. Jo spēcīgāka ir pārliecība par pašefektivitāti, jo cilvēki ir drosmīgāki, rīkojoties stresa situācijās Janjhua, Y., Chaudhary, R., & Chauhan, M. (2014). Tieši darbinieka uzskats par savu pašefektivitāti motivē apgūt jaunas prasmes, aktīvi darboties organizācijās un pielikt savas pūles.

Pašefektivitāti parasti saprot kā specifisku uzdevumu. Bet daži pētnieki ir konceptualizējuši arī vispārēju pašefektivitātes izjūtu, kas attiecas uz globālu pārliecību par cilvēka spēju tikt galā ar plašu prasīgu vai jaunu situāciju klāstu (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

A. Bandura uzskata: lai indivīds būtu veiksmīgs, viņam nav obligāti jābūt spējīgam, drīzāk ir jābūt pārliecinātam par to, ka viņam šīs spējas piemīt. Turklāt indivīdam ir jāspēj veikli izmantot pat vispieticīgākās spējas – tieši tas ļauj cilvēkam sasniegt augstus rezultātus; un pat augstie rezultāti nav automātiski esošā augstā potenciāla rezultāts, ja pats cilvēks tam netic (Bandura, 1997).

Tāpat indivīdi ar augstu pašefektivitāti, kritiskās situācijās turpinās virzību uz izvirzīto mērķi, bet periodos, kad lietas notiek labi, tiem, visticamāk, palielinās izaicinājuma līmeni vai uzņemsies jaunus izaicinājumus salīdzinājumā ar cilvēkiem ar zemu pašefektivitāti (Latham & Locke, 1991). Pašefektivitāti ietekmē gan indivīda personīgais emocionālais un fizioloģiskais stāvoklis, gan nozīmīgo citu indivīdu panākumu un neveiksmju novērošana, gan personīgo panākumu pieredze, gan citu izteiktie komentāri un vērtējumi.

Atšķirībā no pašvērtējuma vai pašpārliecinātības, pašefektivitāte vairāk un precīzāk nosaka to, cik produktīvi tiks paveikts konkrētais uzdevums vai sasniegts mērķis. Augsta pašefektivitāte motivē indivīdus strādāt neatlaidīgāk un produktīvāk un mazāk ietekmēties no dažādiem šķēršļiem. Pašvērtējums, pašefektivitāte un pašregulācija negatīvi korelē ar prokrastināciju (Kiamarsi & Abolghasemi, 2014).

Līdz šim daudzi pētījumi saistīja augstākus panākumus darbā ar augstāku pašregulācijas kapacitāti. Respektīvi, jo labāka ir pašregulācija un pašregulācijas prasmes, jo pilnvērtīgāk indivīds var sevi disciplinēt, pieņemt lēmumus un mērķtiecīgāk virzīt savu darbību izvēlētajā mērķa virzienā un līdz ar to arī pašefektivitāte jeb ticība saviem spēkiem ir augstāka. Jaunākajos pētījumos par pašregulāciju tiek aktualizēts, ka cilvēka daba ir duāla. Tā vienlaikus ir gan aktīva, gan pasīva, racionāla un iracionāla, dinamiska un regresīva. Tas nozīmē, ka indivīdu aktivitātes un mērķtiecības periodi var mīties ar pasivitātes un bezmērķības periodiem. Saistībā ar pašregulāciju, tiek pētīts ego spēka izsīkums (*ego depletion*) (Baumeister, Bratslavsky, Muraven, & Tice, 1998; Gailliot & Baumeister, 2007), ar ko tiek saprasti pašregulācijas ierobežojumi, t.i. jo vairāk un ilgāk indivīdi sevi disciplinē un virza izvēlētajā mērķa virzienā, jo ātrāk var tikt izsmelta pašregulācijas kapacitāte un iestāties izsīkums.

Kopumā pētījumi pierāda, ka pašregulācijas kapacitāte ir ierobežota. Ja cilvēki uzskata, ka veicamais uzdevums ir grūts un viņu gaidāmais panākums zems, pašregulācijas kapacitātei var iestāties izsīkums ātrāk, nekā tad, ja viņi uztvertu uzdevumu kā vienkāršu un sasniedzamu (Giacomantonio, Ten Velden, & De Dreu, 2016). Citiem vārdiem, var teikt, jo nogurušāki un izsīkušāki indivīdi jūtas, jo sliktākus lēmumus pieņem, kas ilgtermiņā var mazināt gan labklājības līmeni, gan profesionālo izaugsmi, gan pašefektivitāti.

Pašefektivitāte noteiktas darbības jomā *Self-efficacy within Specific Scope*

Sociāli kognitīvajā teorijā jēdziens uztvertā pašefektivitāte ir cilvēka pārliecība par savu prasmi īstenot konkrētu uzvedības modeli, pārvarot noteiktas grūtības, stresu, paradumus un mobilizējot savus resursus (Luszczynska & Schwarzer, 2005). Īpaši svarīga ir pašefektivitātes rašanās un izmaiņu pētīšana profesionālajā darbībā, jo saskaņā ar esošajiem pētījumiem tieši priekšstats par personīgo kompetenci, nevis prasmes kā tādas, personības īpašības un iemaņas, ir nepieciešamais motivējošais nosacījums, kas determinē cilvēka uzvedību un nosaka viņa uzstājības un neatlaidības līmeni apgūstot un turpmāk arī izpildot konkrētos profesionālos pienākumus. Pārliecināt kādu par viņa paša efektivitāti nav viegls uzdevums. Atzinība un uzslava var uzlabot cilvēka vērtējumu par savām spējām, bet to iedarbības rezultāts nav noturīgs, ja tuvākajā laikā cilvēka pūliņi nevainagosies ar panākumiem. Visdrošākais pašpārliecinātības iegūšanas paņēmiens ir cilvēka personīgā panākumu pieredze (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 1996).

Pašefektivitāti ir iespējams izmērīt. Tā ir pakļauta tādiem pašiem jautājumiem (apgalvojumiem, pantiem), kā visas pašnovērtējuma aptaujas, kas saistītas ar nedaudz abstraktu konstrukciju, bet joprojām ir vairāki metodiski

pamatoti veidi, kā to darīt. Vairāki autori iesaka veidot specifisku mērīšanas instrumentu tam pašefektivitātes veidam, kas tiek pētīts.

Pašefektivitātes mērīšanā A. Bandura dod priekšroku “mikroanalītiskā pētījuma” stratēģijai. Saskaņā ar šo pieeju pašefektivitāte ir mērāma pirms jebkādas darbības veikšanas konkrētajā situācijā. A. Bandura aizstāv pārlicēību, ka uztvertā pašefektivitāte mainās atkarībā no darbības veida, ir atkarīga no situācijas specifikas un nav globāls raksturlielums, atšķirībā no vispārējās Es-koncepcijas. Bandura norāda, ka pašefektivitāte ir atkarīga no situācijas specifikas un to nevar izmērīt ar visaptverošu personības aptaujas anketu. Daudzas darbības jomas galvenokārt ir saistītas ar pašregulācijas efektivitāti, lai indivīds vadītu un motivētu sevi paveikt lietas, kuras jau zina. Šādos gadījumos pašregulācija ir interešu noturība. Svarīgi ir nevis, ka indivīds var veikt darbības reizēm, bet gan tas, cik efektīvi indivīds var sevi motivēt regulāri veikt noteiktu uzdevumu secību, pat ja pastāv dažāda veida atturoši apstākļi (Bandura, 2006, pēc Urđan, Pajares, 2006).

Autori M. Sezđinturks un S. Sungurs, veicot pētījumu par pašefektivitāti zēniem un meitenēm Turcijas skolā, nekonstatē statistiski nozīmīgas pašefektivitātes atšķirības starp dzimumiem, attiecībā uz pašefektivitātes dimensijām (Sezđintürk & Sungur, 2020).

Pēdējos divdesmit gados arvien pieaug pētījumu skaits konkrētās darbības jomā, piemēram, uzņēmjdarbībā. Pašefektivitātes pētījumu aktualitāti apstiprina autori, veicot sistemātisku literatūras pārskatu par uzņēmjdarbības pašefektivitāti. Rakstā tiek norādīti nākotnes pašefektivitātes pētīšanas virzieni, kā piemēram, a) pārbaudīt faktoros, kas veicina pašefektivitātes īstermiņa svārstības un ilgtermiņa izmaiņas, b) pārbaudīt pašefektivitātes attīstības aspektus bērībā, pusaudža gados un agrā pieaugušā vecumā, c) pārbaudīt negatīvās pašefektivitātes sekas, d) izpētīt, vai pašefektivitāti var uzskatīt arī par kolektīvu parādību, e) aplūkot pašefektivitātes ietekmi uz rezultātiem ārpus uzņēmjdarbības konteksta, f) uzlabot mērījumu un pētījumu noformējumu (Newman Obschonkab, Schwarzc, Cohena, & Nielsena, 2018).

Pašefektivitāte un tās faktiskās izmantošanas iespējas mūsdienās vēl arvien ir samērā maz pētīta tēma. Pastāv daudz pētījumu par pašefektivitāti kā panākumu faktoru dažādos profesionālās darbības veidos. Tomēr šo pētījumu fragmentārais raksturs atstāj tādus kā “baltos plankumus” pašefektivitātes struktūras, satura, funkcijas, determinācijas, tās dinamikas analizē. Tādēļ ir svarīgi īstenot pētījumus, kas konkrētām mērķauditorijām pēta gan vispārējo pašefektivitāti, gan pašefektivitāti konkrētas darbības jomā.

Pašefektivitātes un indivīda dzīves labklājība *Self-efficacy and Well-being of Individual's Life*

Pašefektivitāte ir saistīta ar indivīda labklājības līmeni, jo pašefektivitāte palīdz nonākt pie efektīvas problēmu risināšanas, kam seko pozitīvu emociju palielināšanās. Zema pašefektivitātes sajūta ir saistīta ar negatīvām emocijām un bezpalīdzību. Personas, kuras nomāc pārliecība par neefektivitāti, piedzīvo ciešanas un negatīvas emocijas, piemēram, trauksmi un depresiju (Bandura, 1997; Schwarzer, 1995). Tāpat indivīdi ar augstu pašefektivitāti atzīst, ka viņi spēj pārvarēt šķēršļus un koncentrēties uz iespējām, un tāpēc viņi stresa situācijas uztver kā izaicinājumu, pretstatā indivīdiem, kuriem ir šaubas par spēju pārvarēt grūtības (Jerusalem & Schwarzer, 1992).

Vairāki pētījumi, kas pēta pašefektivitāti uzņēmējdarbībā atklāj, ka svarīga ir pašefektivitātes iemācīšanās, kas atspoguļo indivīda pārliecību, ka viņam ir spēja mācīties un pielāgoties (Potosky & Ramakrishna, 2002) un ir tendence palielināt iesaistīšanos uzdevumu apgūšanā (Schunk, 1989). Cilvēki, kuriem ir pārliecība, ka viņiem ir spējas mācīties un pielāgoties, parasti izmanto kognitīvos procesus, kas atvieglo mācīšanos, atkārtotus mēģinājumus, argumentācijas izmantošanu un informācijas strukturēšanu (Warr & Bunce, 1995).

Empīriskie pētījumi, kas ir veltīti pašefektivitātes ietekmes pētīšanai uz panākumiem darbā parasti norāda uz to, ka augsta pašefektivitāte ir saistīta ar produktīvu darbību. Tā A. Stajkovičs un F. Lutanss veica šīs tēmas pētījumu meta-analīzi, par pamatu ņemot 114 pētījumus klīniskajā, izglītības un vadības jomā, kuri tika publicēti angļu valodā no 1977. līdz 1996. gadam. Autoriem izdevās apstiprināt sakarību starp pašefektivitāti un profesionālās darbības rezultātiem (Stajkovic & Luthans, 1998).

Ķīnas autori, pētot pašefektivitāti kā mediatoru starp darba un ģimenes prasībām un darba un privātās dzīves līdzsvaru, secina, ka pašefektivitātei ir saistība ar darba un privātās dzīves līdzsvaru (Chan et al., 2017).

Aktuāla ir pašefektivitātes koncepcijas lietošana teorētiskajai un empīriskajai tās lomas pētīšanai personības profesionālās attīstības procesā. Zinātnieki ir pierādījuši, ka pašefektivitāte un psiholoģiskā labklājība ietekmē studentu apņēmību un uzvedību un garantē viņu panākumus mācību jomā. Caur viņu pašefektivitātes veidošanu un attīstību var aktivizēt pieņemamās uzvedības formas un pozitīvo attieksmi pret mācību procesu (Bandura, 1997).

Līdz ar to, var secināt, ka pašefektivitāte ir nozīmīgs aspekts indivīdu labklājības vairošanā.

Metode **Method**

Pētījumam izvēlēta kvantitatīvā pētījuma stratēģija, tās ietvaros izmantojot kvantitatīvās pētījuma metodes. Lai noteiktu dalībnieku vispārējo pašefektivitāti, tika izmantota pašnovērtējuma “Vispārējās pašefektivitātes aptauja” (Schwarzer, 2014). Lai noteiktu dalībnieku pašefektivitāti konkrētās darbības jomā tika izmantota pašnovērtējuma “Pašefektivitātes konkrētā darbības jomā aptauja” (Maddux & Sheer, 2007). Lai noskaidrotu dalībnieku aktualitāti profesionālajai izaugsmei un labklājībai, tika piedāvāta autoru izveidota “Profesionālās attīstības vajadzību aptauja”, apkopojot un analizējot primāros datus.

Vispārējās pašefektivitātes aptaujai un Pašefektivitātes konkrētajā darbības jomā aptaujai, tika pārbaudīta satura validitāte. Aptaujas pārbaudīja 2 eksperti, kuri apstiprināja, ka latviešu valodā tulkotie aptauju panti ir saprotami un atbilst tajos ietvertajai pamatdomai. Trijos Pašefektivitātes konkrētajā darbības jomā aptaujas pantos tika veiktas nelielas modifikācijas.

Dalībnieki. Pētījumā piedalījās 224 respondenti, vīrieši un sievietes, kuri ir darba tirgus dalībnieki ar dažādu profesionālās izaugsmes un dažādu labklājības līmeni, ekonomiski aktīvajā vecumā no 18 līdz 65 gadiem: vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem – 19%, no 25 līdz 35 gadiem – 47%, no 36 līdz 45 gadiem – 22%, no 46 līdz 56 gadiem – 9%, no 57 līdz 65 gadiem – 3%. Pētījumā piedalījās 156 sievietes, kas ir 70% no respondentiem, un 68 vīrieši, kas veido 30% no respondentu kopējā skaita. No 224 respondentiem 64 cilvēku darbības joma ir saistīta ar viņu specialitāti (28.57%), 44 cilvēki ir viduslīmeņa vadītāji (19.64%), 38 cilvēki ir studenti (16.96%), 36 ir pašnodarbinātās personas (16.07%), 22 ir uzņēmēji (9.82%), 8 respondenti ir augstākā līmeņa vadītāji (3.57%), 8 ir bezdarbnieki (3.57%) un 2 – zinātnieki (.89%). No 224 respondentiem 55 cilvēkiem ir nepabeigta augstākā izglītība (24.55%), 52 personām ir bakalaura grāds (23.21%), 42 respondentiem ir maģistra grāds (18.75%), 36 cilvēkiem ir augstākā izglītība (16.07%), 30 cilvēkiem ir profesionālā vidējā izglītība (13.39%) un 8 – vidējā izglītība (3.57%).

Pētījuma aptaujas. Pētījuma kopumā tika izmantotas 3 aptaujas:

1. Vispārējās pašefektivitātes aptauja (Schwarzer, 2014). Metodes pamatā ir pašnovērtējuma aptauja, kura ir vērsta uz personīgās pašefektivitātes subjektīvās izjūtas mērīšanu. Vispārējās pašefektivitātes skalas vācu versiju 1981. gadā izstrādāja R. Švarcers un M. Jerusalems, un sākotnēji tā ietvēra 20 apgalvojumus. Pēc pārstrādes un statistiskās analīzes skala tika saīsināta līdz 10 apgalvojumiem un tādā formā tika iztulkota 33 valodās. Skala tika normēta ar 1660 pieaugušo vāciešu izlasi un šīs normas vēl šodien kalpo par orientieri

starpkultūru pētījumos. Nacionālo skalas versiju autori nonāca pie secinājuma par šī testa dažādu valodu versiju ekvivalenci, ieskaitot faktoru struktūras un testa atbilstības raksturlielumiem gan kopumā, gan atsevišķos tā apgalvojumos.

2. Pašefektivitātes konkrētā darbības jomā aptauja sastāv no divām skalām (pašefektivitāte kādā konkrētajā darbības jomā un pašefektivitāte starppersonu komunikācijas jomā) (Maddux & Sheer, 2007). Autoru izstrādātā aptauja, ir vērsta uz pašefektivitātes noteikšanu konkrētās darbības jomā. Tā ir pašnovērtējuma aptauja par indivīda pašefektivitātes izvērtējumu par savu potenciālu kādā konkrētā darbības jomā un komunikācijas jomā. Aptauja sastāv no 23 apgalvojumiem, kurā respondents sniedz izvērtējumu četru baļļu Likerta skalā. Tādējādi apgalvojumi par pašefektivitāti, kuri ir ietverti šajā aptaujā, dod iespēju iegūt ne tikai informāciju par personas pašvērtējumu un ziņas par personas pašrealizācijas līmeni, bet arī rada noteiktu impulsu pašattīstībai.

3. Autoru veidota Profesionālās attīstības vajadzību aptauja. Pamatojoties uz teorētiskās analīzes rezultātiem, respondentiem tika piedāvāta aptauja, kurā ietvertas 20 profesionālās attīstības un labklājības vajadzības, no kurām varēja izvēlēties sev aktuālās. Tika veikts attiecīgo atbilžu variantu procentuālās daļas aprēķins.

Pētījuma procedūra. Pētījuma datu iegūšana tika organizēta izmantojot pakalpojumu Google Forms, tiešsaistes režīmā no 2020. gada 26. februāra līdz 24. aprīlim. Pētījuma instrumentārijs dalībniekiem tika izsūtīts elektroniskā formā.

Datu apstrādes metodes. Datu apstrādei tika izmantotas aprakstošās statistikas metodes un secinošās statistiskas metodes. Statistiskā analīze tika veikta, izmantojot IBM SPSS 21.0 statistisko datu apstrādes programmatūru.

Rezultāti

Results

Lai pārbaudītu datu saskaņotību, tika veikts Kronbaha-Alfa koeficienta aprēķins. Lai noteiktu atbilstību normālajam izklājumam, tika izmantots Kolmogorova-Smirnova Z-kritērijs. Lai sasniegtu pētījuma mērķi un noteiktu sakarību starp pašefektivitāti un pašefektivitāti konkrētās darbības jomā, tika izmantots Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins. Lai noteiktu sakarību starp vispārējās pašefektivitātes līmeni un profesionālās izaugsmes līmeni, tika izmantots Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins. Lai noteiktu sakarību starp vispārējās pašefektivitātes līmeni un labklājības līmeni, tika izmantots Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins. Lai aprēķinātu pašefektivitātes līmeņa atšķirības pēc dzimuma piederības, tika izmantots U-kritērijs.

Datu saskaņotības pārbaude tika veikta, izmantojot Kronbaha-Alfa koeficientu, kā parādīts 1.tabulā. Saskaņotības pārbaude tika veikta Vispārējās pašefektivitātes aptaujai un Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptaujai atsevišķi. Kronbaha Alfa koeficients Vispārējās pašefektivitātes aptaujai tika noteikts ($\alpha=.883$), kas liecina par labu iekšējo saskaņotību. Kronbaha Alfa koeficients Pašefektivitātes konkrētajā darbības jomā skalai tika noteikts ($\alpha=.801$), kas liecina par labu iekšējo saskaņotību. Ņemot vērā to, ka dati neatbilst normālajam sadalījumam, sakarības noteikšanai tiek izmantota Spīrmena korelācijas koeficienta noteikšanas metode (skat.1.tabulu).

1.tabula. Kronbaha alfa koeficients aptaujām
Table 1 Cronbach's Alpha Coefficient for Surveys

Skala	Kronbaha alfa
Vispārējā pašefektivitātes aptauja	.883
Pašefektivitāte konkrētās darbības jomā	.801

Pētāmās izlases iegūto datu normālsadalījuma pārbaude tika veikta, izmantojot Kolmogorova-Smirnova neparametrisko Z kritēriju. Pārbaudē tika noteikts, ka empīrisko datu sadalījums neatbilst normālsadalījumam. Tā kā dati neatbilst normālsadalījumam, tāpēc tika izvēlēta Spīrmena rangu korelācijas koeficienta aprēķins (skat. 2.tabulu).

2.tabula. Kolmogorova-Smirnova Z-kritērija aprēķins
Table 2 Kolmogorov-Smirnov Z-criterion Calculation

	Vispārējās pašefektivitātes aptauja	Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptauja
Vidējais aritmētiskais	3.1223	2.9107
Standarta novirze	.51414	.41396
Kolmagorova-Smirnova Z kritērijs	1.934	7.024
p vērtība	.001	.000

Piezīme. n=224

Korelācijas analīzei tika veikts korelācijas aprēķins starp vispārējās pašefektivitātes skalu un konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu. Iegūtie rezultāti parāda, ka pastāv statistiski nozīmīga pozitīva korelācijas saikne starp vispārējās pašefektivitātes skalu un konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu (korelācijas koeficients 0,371) (skat. 3.tabulu).

3.tabula. Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins Vispārējās pašefektivitātes aptaujai
Table 3 Spearman Correlation Coefficient for General Self-Efficacy Survey

		Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptauja
Vispārējās pašefektivitātes aptaujai	Korelācijas koeficients	.371**
	<i>p</i> vērtība	.000

Piezīme. n=224, **. Korelācija ir statistiski nozīmīga pie 0.01.

Korelācijas analīzei tika veikts korelācijas aprēķins starp vispārējās pašefektivitātes skalu, konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu un profesionālās izaugsmes līmeni. Iegūtie rezultāti parāda, ka pastāv statistiski nozīmīga pozitīva korelācijas saikne starp profesionālās izaugsmes līmeni un vispārējās pašefektivitātes skalu (korelācijas koeficients 0,306), kā arī pastāv statistiski nozīmīga korelācija starp profesionālās izaugsmes līmeni un konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu (korelācijas koeficients 0,351) (skat. 4.tabulu)

4.tabula. Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins Profesionālās izaugsmes līmenim
Table 4 Spearman Correlation Coefficient for Professional Growth Level

		Vispārējās pašefektivitātes aptauja	Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptauja
Profesionālās izaugsmes līmenis	Korelācijas koeficients	.306**	.351**
	<i>p</i> vērtība	.000	.000

Piezīme. n=224, **. Korelācija ir statistiski nozīmīga pie 0.01

Korelācijas analīzei tika veikts korelācijas aprēķins starp vispārējās pašefektivitātes skalu, konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu un labklājības līmeni. Iegūtie rezultāti parāda, ka pastāv statistiski nozīmīga pozitīva korelācijas saikne starp labklājības līmeni un vispārējās pašefektivitātes skalu (korelācijas koeficients 0,255), kā arī pastāv statistiski nozīmīga korelācija starp labklājības līmeni un konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalu (korelācijas koeficients 0,248) (skat. 5.tabulu).

5.tabula. Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķins Labklājības līmenim
Table 5 Spearman Correlation Coefficient for Well-being Level

		Vispārējās pašefektivitātes aptauja	Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptauja
Labklājības līmenis	Korelācija	.255**	.248**
	<i>p</i> vērtība	.000	.000

Piezīme. n=224, **. Korelācija ir statistiski nozīmīga pie 0.01

Lai noteiktu vai pastāv atšķirības pēc dzimuma piederības vispārējās pašefektivitātes skalā un konkrētās darbības jomas pašefektivitātes skalā, tika izmantots Manna-Vitneja U tests (skat. 5.tabulu).

6.tabula. U-kritērija aprēķina Pašefektivitātes līmeņa atšķirībām pēc dzimuma
Table 6 Differences in Self-efficacy Levels by Gender

	Vispārējās pašefektivitātes aptaujai	Pašefektivitātes konkrētās darbības jomā aptauja
Manna-Vitneja U tests	5150.000	5246.000
Signifikante	.729	.896
Vīrieši (M)	3.0618	2.8734
Sievietes (F)	3.1487	2.8969

Iegūtie rezultāti parāda, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp dzimumiem. No kā var secināt, ka pētot pašefektivitāti nodarbinātajiem darba tirgū, nav nepieciešams ņemt vērā dzimuma atšķirības.

Kopumā, pētījumā iegūtie rezultāti parāda, ka pastāv statistiski nozīmīga saistība starp darba tirgū nodarbināto pašefektivitāti, profesionālo izaugsmi un labklājību, kā arī tika konstatēts, ka nepastāv statistiski nozīmīgas pašefektivitātes atšķirības pēc dzimuma piederības.

Secinājumi **Conclusions**

Pētījumā iegūtie rezultāti parādīja, ka pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp darba tirgū nodarbināto vispārējo pašefektivitāti, pašefektivitāti konkrētā darbības jomā, profesionālo izaugsmi un labklājību. No tā var secināt, ka pašefektivitāte ir saistīta ar gan ar profesionālās darbības attīstību, gan ar dzīves kvalitāti kopumā, sekmējot indivīda vispārējo labklājību. Tāpat var secināt, ja pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp pašefektivitāti un profesionālo izaugsmi,

tad pašefektivitātes apgūšana un attīstīšana, var nodrošināt produktīvāku un rezultatīvāku profesionālo darbību un potenciālu tās attīstību.

Pētījuma rezultātā netika konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības darba tirgū nodarbināto vispārējai pašefektivitātei starp dzimumiem, no kā var secināt, ka pētot dažādus pašefektivitātes aspektus nav nepieciešams ņemt vērā dzimuma atšķirības.

Analizējot dažādus pētījumus par pašefektivitāti, var secināt, ka pašefektivitāte ir nozīmīgs faktors gan indivīdu personības, gan profesionālajā izaugsme. Tas īpaši nozīmīgi ir autoru izvirzītās tēmas aktualitātes saistībā, kurā tiek pētīta pašefektivitātes nozīme nodarbinātajiem Latvijas darba tirgū. Pašefektivitātes attīstīšana nodarbinātajiem Latvijas darba tirgū var kļūt par nopietnu izaicinājumu darba devējiem dažādos nodarbinātības sektoros, kā valsts, tā pašvaldību, privātajā un sabiedriskajā sektoros. Pētījuma rezultāti apliecina saistību starp augstāku pašefektivitāti un augstāku labklājības līmeni. Analizējot saturiskos pētījuma rezultātus, var rekomendēt darba devējiem Latvijā, pievērst vairāk uzmanību nodarbināto pašefektivitātei, lai varētu pilnvērtīgāk aktivizēt nozīmīgus darbinieku resursus, kas attiecīgi vairotu darba produktivitāti.

Pašefektivitāte ir nozīmīgs resurss stresa un intensīvu emociju regulācijā. Kas jo īpaši aktuālizējas COVID 19 izraisītās pandēmijas laikā. Indivīdu pārliecība par saviem spēkiem, ticība tam, ka spēs pārvarēt grūtības, kas pandēmijas laikā kritiski ietekmē dažādu nozaru darbiniekus, var kļūt par izšķirošu faktoru krīzes perioda pārvarēšanā.

Ir nepieciešams turpināt pašefektivitātes pētījumus, lai pētītu vēl citus aspektus, ar kuriem pašefektivitāte ir saistīta, piemēram, pašregulācijas saistību ar pašefektivitāti dažādu profesiju pārstāvjiem, kā arī noskaidrot, kāda ir darba tirgū nodarbināto uzvedības pašregulācija un pašregulācijas pašefektivitāte, kas palīdzētu izprast, kā pašefektivitātes un pašregulācijas aspekti palīdz izvirzīt mērķus un tos sasniegt, izdarīt izvēli, pieņemt lēmumus, kāda ir impulsu kontroles spēja, kā arī noskaidrot, kādas stresa pārvarēšanas stratēģijas ir saistītas ar augstāku uzvedības pašregulāciju un pašregulācijas pašefektivitāti.

Summary

The results of the research showed that self-efficacy is an important factor in both individuals' personal and professional development. The results of the research show, that there is a statistically significant relationship between the general self-efficacy, self-efficacy in a specific field of activity, professional growth and well-being of employees in the labor market. From this it can be concluded that self-efficacy is related to both the development of professional activity and the quality of life in general, contributing to the general well-being of the individual. It can also be concluded that if there is a statistically significant relationship between self-efficacy and professional growth, the development of self-efficacy can ensure more productive professional activity and its potential development.

The results of the study confirm, no statistically significant differences were found for the general self-efficacy of employees in the labor market between the genders, from which it can be concluded that it is not necessary to take into account genders' differences when studying various aspects of self-efficacy.

It is important in connection with the topic raised by the authors, in which the importance of self-efficacy for employees in the Latvian labor market is studied. Developing self-efficacy for employees in the Latvian labor market can become a serious challenge for employers in various employment sectors - state, municipal, private and public. Analyzing the content of the research results, it can be recommended to employers in Latvia to pay more attention to the self-efficiency of employees in order to be able to more fully activate significant employee resources, which would increase work productivity accordingly.

There is a need for further self-efficacy research to explore other aspects to which self-efficacy is related, for example, the link between self-efficacy and self-regulation for different professions, to find out what is the self-regulation and behavioral self-regulation of the employees in the labor market, that would help to understand the aspects of self-efficacy and self-regulation strategies to set goals and achieve them, make choices, make decisions and realize impulse control.

Literatūras saraksts

References

- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67, 1206–1222.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252-1265.
- Chan, X.W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L. and Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Gailliot, M. T., & Baumeister, R. F. (2007). Self-regulation and sexual restraint: Dispositionally and temporarily poor self-regulatory abilities contribute to failures at restraining sexual behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 173-186;
- Giacomantonio, M., Ten Velden, F. S., & De Dreu, C. K. (2016). Framing effortful strategies as easy enables depleted individuals to execute complex tasks effectively. *Journal of Experimental Social Psychology*, 62, 68-74. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.10.005>
- Janjhua Y., Chaudhary, R., & Chauhan, M. (2014). Relationship between employees' self-efficacy belief and role stress: A Study. *Journal of Psychology*, 5(2), 169-173. <https://doi.org/10.1080/09764224.2014.11885517>
- Kiamarsi, A., & Abolghasemi, A. (2014). The relationship of procrastination and self-efficacy with psychological vulnerability in students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 858-862. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.797>
- LaMorte, W.W. (2016). The Social Cognitive Theory. *Boston University School of Public Health*. Retrieved from <http://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/MPH-Modules/SB/>

- Latham, G.P., & Locke, E.A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212–247.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Social cognitive theory. In M. Conner & P. Norman (Eds.), *Predicting health behaviour*. Buckingham, England: Open University Press.
- Шеер М. Маддукс Дж. (2007) *Методика на определение общей и социальной самоэффективности* (адаптация А.В. Бояринцевой) // Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: Монография. – СПб: Речь. – 336.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Potosky, D., & Ramakrishna, V. (2002). The Moderating Role of Updating Climate Perceptions in the Relationship between Goal Orientation, Self-Efficacy and Job Performance. *Human Performance*, 15, 275-297.
- Sezgintürk, M. & Sungur, S. . (2020). A multidimensional investigation of students' science self-efficacy: The role of gender. *İlköğretim Online*, 19(1), 208-218. Retrieved from <http://ilkogretim-online.org/index.php/ioo/article/view/159>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and cognitive skill learning. In C. Ames & R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education. Vol. 3: Goals and cognitions*. (pp.13-44). San Diego: Academic.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 633 – 671.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performances: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Urduan, T, Pajares, F. (2006) Self-Efficacy Beliefs of Adolescents. Bandura A. *Guide for constructing self-efficacy scales*, 307-337.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (Eds.). (2017). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Publications.
- Zimmerman, B. J., Campillo, M. (2003). Motivating Self-Regulated Problem Solvers. In J. E. Davidson, R. J. Sternberg (Ed.), *The Psychology of Problem Solving*. New York. Cambridge University Press.
- Warr, P., and Bunce, D. (1995). Trainee Characteristics and the Outcomes of Open Learning. *Personnel Psychology*, 48, 347-374.