

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК- ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ЧИННИК ЇХ СТРЕСОСТІЙКОСТІ

Шевченко Р. М. Мотивація професійної діяльності жінок-державних службовців як чинник їх стресостійкості.

У статті порушено одну із важливих сторін успішності професійної діяльності державних службовців, вказано на роль мотивації, її преференцій у розвитку стресостійкості. Проведено аналіз головних теорій мотивації у зрубіжних і вітчизняних ученнях; визначено переваги та ризики дослідження цілісності мотиваційних процесів у професійній діяльності жінок-державних службовців; наведено результати емпіричного дослідження мотивації професійної діяльності та проявів стресостійкості в процесі виконання функціональних обов'язків з урахуванням таких параметрів, як: вік, стать, стаж державної служби та склад сім'ї.

Ключові слова: мотивація, стресостійкість, професійна діяльність, державні службовці, розвиток стресостійкості

Шевченко Р. М. Мотивация профессиональной деятельности женщин-государственных служащих, как фактор их стрессоустойчивости.

В статье освещена одна из важных сторон успешности профессиональной деятельности государственных служащих, указано на роль мотивации, ее преференций в развитии стрессоустойчивости. Проведен анализ основных теорий мотивации в зарубіжних и отечественных учениях; определены преимущества и риски исследования целостности мотивационных процессов в

профессиональной деятельности женщин-государственных служащих; приведены результаты эмпирического исследования мотивации профессиональной деятельности и проявлений стрессоустойчивости в процессе выполнения функциональных обязанностей с учетом таких параметров, как: возраст, пол, стаж государственной службы и составе семьи.

Ключевые слова: мотивация, стрессоустойчивость, профессиональная деятельность, государственные служащие, развитие стрессоустойчивости

R. Shevchenko. The motivation of professional activity of female public servants as a factor in their stress resistance.

The article raises one of the important aspects of the success of the professional activity of civil servants, points to the role of motivation, its preferences in the development of stress tolerance. The analysis of the main theories of motivation in the combined and domestic exercises is carried out; the advantages and risks of studying the integrity of motivational processes in the professional activities of female civil servants are determined; the results of an empirical study of the motivation of professional activity and the manifestations of stress resistance in the process of fulfilling functional responsibilities are taken into account taking into account such parameters as: age, gender, seniority of civil service and the composition of the family.

Keywords: motivation, stress resistance, professional activity, civil servants, development of stress resistance

Постановка проблеми. Аналіз наукової літератури показав, що проблема детермінації поведінки і діяльності людини знаходиться в полі наукового дослідження вчених у галузі психології тривалий час. Незважаючи на чималий теоретичний і практичний досвід, єдності у їх поглядах на сутність мотиву і мотивації поки що не визначено.

У всіх мотиваційних концепціях виділяються різні психічні феномени, здатні пояснити поведінку і діяльність людини. Так, у рамках психоаналітичної теорії спонукальні детермінанти поведінки людини засновані на енергії збудження, що викликається фізіологічними потребами; у бихевіористській школі в якості основи активності індивіда розглядається стимулюючий вплив зовнішнього середовища при низькій ролі свідомості; в когнітивних теоріях мотивації психічним процесом, що пояснює поведінку стає, прийняття рішення; а в рамках гуманістичного спрямування вивчення мотивації – розглядається прагнення індивіда до рівневого задоволення основних потреб.

Недоліком цих теорій є те, що мотивація розглядається тільки як окрема сторона мотиваційного процесу, а не як їх об'єднання. Вітчизняними вченими при розробленні проблеми мотивації використовувалася парадигма соціально-історичної детермінації психіки (О. Леонтьєв, С. Максименко, В.Мясищев, С. Рубінштейн, В.Татенко, Д. Узнадзе, В. Ядов і ін..) За їх твердженнями, істотні риси мотивації людини закладені не в індивідуальних особливостях його розвитку, а в особливостях свідомості як суспільної істоти. С. Рубінштейн під мотивом розумів «більш-менш усвідомлене спонукування», розглядав його як внутрішню спонукальну силу. Цей підхід знайшов своє відображення в роботах В.Асеєва, Л.Божович, А.Ковальова, П. Якобсон та ін

У теоретико-експериментальному сенсі представляють для нас праці В. Асеєва, щодо психологічних механізмів формування мотивації: єдність змістовної та динамічної сторін мотивації, співвідношення органічно обумовлених потреб і специфічних людських спонукань вищого порядку, ієрархічний характер структурної будови «мотивації і його динаміка, співвідношення безперервно-процесуального та дискретного моментів мотивації, єдність актуального і

потенційного стану спонукань, співвідношення позитивної та негативної модальності спонукань тощо.

Мета роботи – дослідити особливості мотивації професійної діяльності державних службовців різної статі як чинника їх стресостійкості.

Виклад основного матеріалу. Проблеми мотивації державних службовців тією чи іншою мірою висвітлюються в публікаціях Л. Артеменко, Т. Базарова, О. Бондарчук, О. Волнухіної, В. Воронкової, Н. Гончарук, А. Єгоршина, Б. Єрьоміна, С. Занюка, Л. Карамушки, О. Крушельницької, О. Машкова, Д. Мельничука, С. Мосова, Н. Нижник, С. Озірської, М. Олехновича, В. Олуйко, Н. Протасової, Т. Ремизова, О. Слюсаренко, О. Турчинова, Р. Шевеліна та ін. Вони визначають *мотивацію* як процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників, або у значеннях: а) структурних позицій; б) динамічного утворення. Найбільш узагальнене визначення, що включає в себе обидва підходи, запропоновано Р.Немовим: «Мотивацію ... можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, його початок, спрямованість і активність» [3]. Як спонукання, так і регуляція поведінки та діяльності людини завжди обумовлені тими чи іншими причинами, тому категорія причини, ймовірно, найбільш доречна у визначенні поняття мотивації, вважає Л. Карамушка [2].

Мотивація – це вся сукупність факторів, що детермінують, що організують і направляють поведінку людини (система потреб, мотивів, цілей, намірів, ідеалів, переконань і багато інших)

Мотивація – це процес стимуляції і детермінації, спонукання поведінки людини і підтримки поведінковий активності на певному рівні в кожен конкретний момент часу. У цьому сенсі мотивація виступає як «процес психічної регуляції, що впливає на напрям діяльності і

кількість енергії, що мобілізується для виконання цієї діяльності». У контексті нашого дослідження представляє інтерес мотивації професійної діяльності жінок- державних службовців як чинника їх стресостійкості.

Емпіричне дослідження психологічних особливостей мотивації професійної діяльності державних службовців як чинника їх стресостійкості здійснювалась на вибірці 370 державних службовців з усіх регіонів України, яких було розподілено на групи за: 1) статтю: жінки (59,5%); чоловіки (40,5%); 2) віком: до 30 років (10,0%); від 31 до 40 років (32,4%); від 41 до 50 років (36,5%); понад 50 років (21,1%); 3) стажем державної служби: до 5 років (15,4%), від 5 до 15 років (34,1%), від 15 до 25 років (32,7%), понад 25 років (17,8% досліджуваних); 4) сімейним станом: неодружені / незаміжні (25,7); одружені / заміжні (74,3).

Особливості мотивації державних службовців вивчалися заа модифікованою нами методикою О. Бондарчук, Л. Карамушки «Мотиви професійної діяльності». Суть модифікації полягали у визначенні мотивів з урахуванням специфіки професійних аспектів діяльності державних службовців.

Одержані результати підлягали математико-статистичному аналізу з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 23.0).

На першому етапі емпіричного дослідження за модифікованою методикою О. Бондарчук, Л. Карамушки «Мотиви професійної діяльності» виявлено особливості мотивації професійної діяльності досліджуваних державних службовців залежно від їх статі (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості вираженості груп мотивів професійної діяльності державних службовців різної статі

Групи мотивів	Бали, у середньому	
	жінки	чоловіки
Соціальні мотиви	10,9	12,3*
Престижні мотиви	6,4	9,6*
Прагматичні мотиви	11,2	10,8
Власне професійні мотиви	10,7	8,6*
Мотиви особистісного й професійного самовдосконалення	9,0	8,9

Як видно з табл. 1, у жінок-державних службовців доволі однорідно сформовані всі групи мотивів: прагматичних (11,2 бали у середньому), соціальні (10,9), власне професійні (10,7), мотивів особистісного й професійного самовдосконалення (9,0). Водночас престижні мотиви сформовані значно менше (6,4 бали).

Натомість у чоловіків – державних службовців престижні мотиви виявляються значно більше (9,6 балів у середньому, $p < 0,01$). Подібну тенденцію встановлено й щодо соціальних мотивів (12,3 бали. $p < 0,01$). Разом з тим власне професійні мотиви сформовані в них недостатньо порівняно з іншими групами мотивів і з показником їх сформованості у жінок (8,6 балів у чоловік проти 10,7 балів у жінок, $p < 0,01$).

Одержані результати можна, як нам уявляється, певною мірою пояснити гендерними відмінностями між чоловіками і жінками державними службовцями. Так, у чоловіків домінувальними виявилися такі мотиви: соціальні (12,3%), престижні (9,6%), у жінок – прагматичні мотиви (11,2 %) ,власне професійні мотиви(10,7%); мотиви особистісного й професійного

самовдосконалення (9,0%) . Щодо останніх – то їх відмінність є не значущою, всього 0.1%, що є підставою для ствердження як у чоловіків так і у жінок прагнення до само вдосконаленості.

На другому етапі емпіричного дослідження за результатами факторного аналізу визначено складний, неоднозначний характер уявлень про мотивацію професійної діяльності державних службовців загалом і залежно від їх статі зокрема.

Так, за результатами факторного аналізу мотивів професійної діяльності жінок-державних службовців виявлено 6 двополюсних факторів (75,3% сумарної дисперсії), що свідчить про амбівалентний характер мотивації досліджуваних (табл. 2).

Таблиця 2
Результати факторного аналізу мотивів професійної діяльності жінок-державних службовців

Мотиви професійної діяльності	Фактори					
	1	2	3	4	5	6
зробити кар'єру	-,841					
добитися визнання на державній службі	-,767					
впливати на суспільні процеси з метою їх відповідності сучасним вимогам					-,829	
створювати своєю присутністю				-,534		

<p>позитивну атмосферу виконувати свій обов'язок перед суспільством щодо покращення життя громадян України здобути більше матеріальних можливостей і пільг пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності розширювати коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей спільно діяти з іншими представниками державної служби задля досягнення мети професійної діяльності</p>	<p>-,746</p>	<p>-,578</p>	<p>-,720</p>	<p>,670</p>	<p>-,759</p>
---	--------------	--------------	--------------	-------------	--------------

у напружених ситуаціях професійної діяльності протистояти негативному впливу різноманітних життєвих і професійних ситуацій планувати роботу відповідно до сучасних вимог				,804		
		,726				

Фактор 1 охоплює 19,4% сумарної дисперсії. До його *позитивного полюсу* увійшли такі мотиви: управляти собою у напружених ситуаціях професійної діяльності (0,741); а до *негативного полюсу*: зробити кар'єру (-0,841), добитися визнання на державній службі (-0,767); здобути більше матеріальних можливостей і пільг (-0,578). Це дає підстави назвати даний фактор, як: «Самоуправління у професійній діяльності».

Фактор 2 (14,0% сумарної дисперсії) до *позитивного полюсу* увійшли такі мотиви: планувати роботу відповідно до сучасних вимог (0,726), розширювати коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей (0,670); *негативного*: виконувати свій обов'язок перед суспільством щодо покращення життя громадян України (-0,746), організувати професійну діяльність відповідно до сучасних вимог (-0,674), більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації діяльності держслужби в сучасних умовах (-0,626). «Соціальні можливості та відповідальність».

Фактор 3 (13,2% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: уникати неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності результатів поставленим завданням (0,836), здійснювати контроль за якістю виконання поставлених завдань (0,689); *негативний*: пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності (-0,720). «Контроль – самопізнання».

Фактор 4 (11,4% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: протистояти негативному впливу різноманітних життєвих і професійних ситуацій (0,804), *негативний*: спільно діяти з іншими представниками державної служби задля досягнення мети професійної діяльності (-0,759), створювати своєю присутністю позитивну атмосферу (-0,534). «Командний стиль роботи»

Фактор 5 (11,0% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: професійно й особистісно розвиватися (0,744); *негативний*: впливати на суспільні процеси з метою їх відповідності сучасним вимогам (-0,829), що дає підстави інтерпретувати його як «Професійно-особистісний розвиток».

Фактор 6 (6,3% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: самореалізуватися в професійній діяльності (0,645); *негативний*: підвищувати якість державної служби (-0,839). Це, на наш погляд, дозволяє означити його як «Професійна самореалізація».

За результатами факторного аналізу мотивів професійної діяльності чоловіків-державних службовців виявлено дещо відмінну картину. Загалом у даній вибірці виокремлено 5 факторів (91,6% сумарної дисперсії), при цьому з них лише 3 фактори є двополюсними. Це, на наш погляд, свідчить про більшу цілісність (монолітність), єдність мотивації до організації діяльності держслужби в сучасних умовах (табл. 3).

Таблиця 3

Результати факторного аналізу мотивів професійної діяльності чоловіків-державних службовців

Мотиви професійної діяльності	Фактори				
	1	2	3	4	5
зробити кар'єру	-,928				
добитися визнання на державній службі	-,779				
впливати на суспільні процеси з метою їх відповідності сучасним вимогам	-,600				
створювати своєю присутністю позитивну атмосферу		-,584			
виконувати свій обов'язок перед суспільством щодо покращення життя громадян України				,942	
здобути більше матеріальних можливостей і пільг	-,888				
пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності		-,870			
розширювати коло спілкування,					,943

здобувати більше соціальних можливостей спільно діяти з іншими представниками державної служби задля досягнення мети професійної діяльності	-838			
уникати неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності результатам поставленим завданням		808		
підвищувати якість державної служби більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації діяльності держслужби в сучасних умовах	623			
організувати професійну діяльність відповідно до сучасних вимог професійно й особистісно розвиватися самореалізуватися в професійній	857	899	592	771

діяльності здійснювати контроль за якістю виконання поставлених завдань	,926				
управляти собою у напружених ситуаціях професійної діяльності	,749				
протистояти негативному впливу різноманітних життєвих і професійних ситуацій	,614				
планувати роботу відповідно до сучасних вимог				,547	

Фактор 1 (41,5% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: здійснювати контроль за якістю виконання поставлених завдань (0,926), управляти собою у напружених ситуаціях професійної діяльності (0,749), протистояти негативному впливу різноманітних життєвих і професійних ситуацій (0,614); *негативний*: зробити кар'єру (-0,928), здобути більше матеріальних можливостей і пільг (-0,888), добитися визнання на державній службі (-0,779), впливати на суспільні процеси з метою їх відповідності сучасним вимогам (-0,600). «Самоуправління у професійній діяльності»

Фактор 2 (18,0% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: професійно й особистісно розвиватися (0,857), підвищувати якість державної служби (0,623); *негативний*:

пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності (-0,870), спільно діяти з іншими представниками державної служби задля досягнення мети професійної діяльності (-0,838), створювати своєю присутністю позитивну атмосферу (-0,584). «Командний стиль роботи».

Фактор 3 (14,7% сумарної дисперсії) *позитивний* полюс: більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації діяльності держслужби в сучасних умовах (0,899), уникати неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності результатів поставленим завданням (0,808); організовувати професійну діяльність відповідно до сучасних вимог (592); *негативний*: самореалізуватися в професійній діяльності (-0,771). «Професійна самореалізація»

Фактор 4 (10,5% сумарної дисперсії) *однополюсний*: виконувати свій обов'язок перед суспільством щодо покращення життя громадян України (0,942); планувати роботу відповідно до сучасних вимог (0,547). «Соціальна відповідальність».

Фактор 5 (6,8% сумарної дисперсії) *однополюсний*: розширювати коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей «Соціальні можливості».

Отже, жінки- державні службовці порівняно з чоловіками виявляють більшу стресостійкість ніж чоловіки.

На заключному етапі емпіричного дослідження за результатами дисперсійного аналізу виявлені особливості мотивів професійної діяльності державних службовців різної статі залежно від їх стресостійкості.

Зокрема, виявлено особливості прояву фактору «Самоуправління у професійній діяльності» у жінок-державних службовців (рис.1).

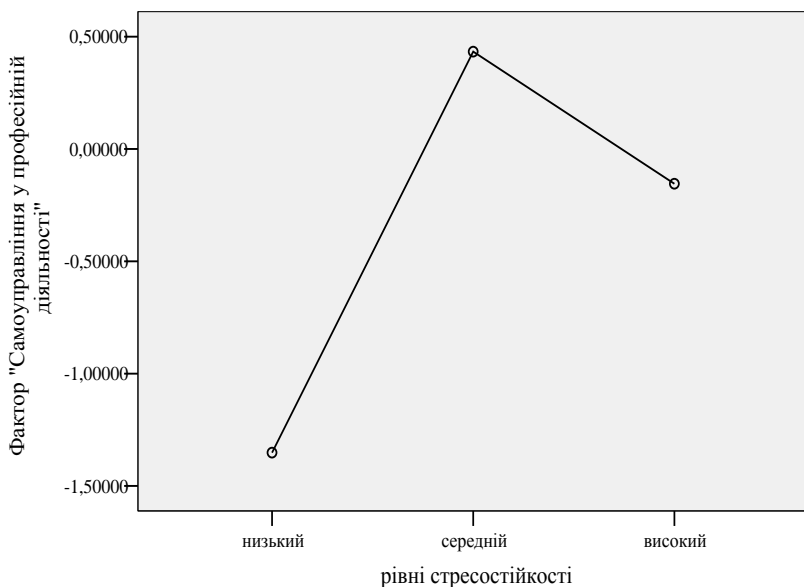


Рис. 1. Особливості прояву фактору «Самоуправління у професійній діяльності» залежно від стресостійкості жінок-державних службовців

Як видно з рис. 1, позитивний полюс фактору відповідає середньому і високому рівням стресостійкості досліджуваних жінок, що є цілком зрозумілим, виходячи із змісту мотивів професійної діяльності, які складають зміст даного полюсу. Отже, чим більш вираженими в професійній діяльності жінок-державних службовців є мотив «управляти собою у напружених ситуаціях професійної діяльності», тим більшою є їх стресостійкість ($p < 0,01$).

Натомість за фактором «Соціальні можливості та відповідальність» виявлено протилежну картину (рис. 2).

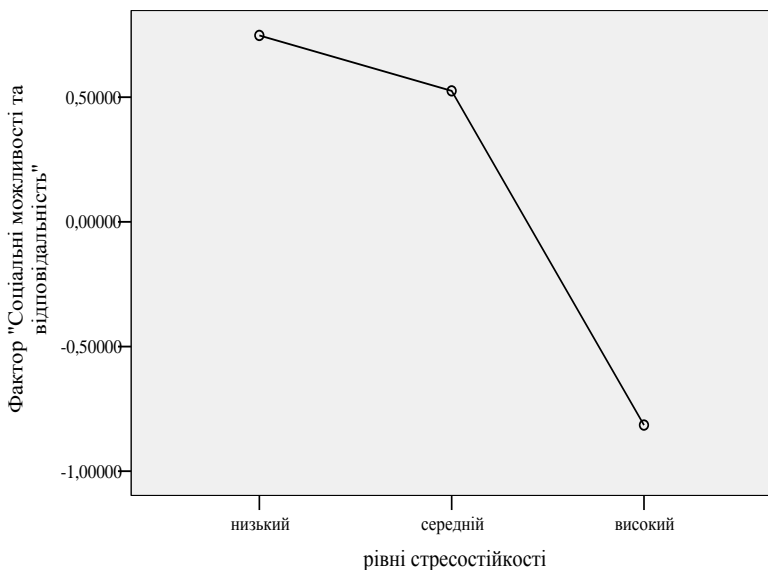


Рис. 2. Особливості прояву фактору «Самоуправління у професійній діяльності» залежно від стресостійкості жінок-державних службовців

Як випливає з рис. 2, вищі рівні стресостійкості жінок-державних службовців співвідносяться з негативним полюсом даного фактору. Таким чином, чим більш налаштовані досліджувані «пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності», «спільно діяти з іншими представниками державної служби задля досягнення мети професійної діяльності», «створювати своєю присутністю позитивну атмосферу», тим вищим є рівень їх стресостійкості ($p < 0,01$).

Подібні тенденції виявлено й щодо фактору «Контроль-самопізнання»: високому рівню стресостійкості відповідає негативний полюс зазначеного фактору. Отже,

чим більш вираженими в професійній діяльності жінок-державних службовців є мотив «пізнавати свої особистісні якості та їх вплив на успішність професійної діяльності», тим вище їх стресостійкість. Натомість, чим більше вони орієнтовані на те, щоби «уникати неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності результатів поставленим завданням», «здійснювати контроль за якістю виконання поставлених завдань», тим їх стресостійкість є меншою ($p < 0,01$).

Висновки. Виявлено особливості сформованості мотивації у жінок-державних службовців, від якої залежить не тільки успішність оволодіння відповідною діяльністю, посиленням її продуктивності, а і властивостей, які сприяють самореалізації як особистості. Рівень розвитку стресостійкості жінок –управлінців істотно підвищується при переважанні внутрішньої мотивації в мотиваційному комплексі, високою і адекватною оцінкою себе як професіонала, створення позитивної атмосфери своєю присутністю. Стресостійкість таких жінок забезпечується варіативними стратегіями оволодіння особистісними якостями та їх впливом на успішність професійної діяльності.

Установлено більш складний амбівалентний характер мотивації жінок від чоловіків (командний стиль роботи; професійна самореалізація; соціальна відповідальність; соціальні можливості). Виявлено відмінності мотивації залежно від стресостійкості чоловіків за такими особистісними якостями (автономністю – 6.8% проти 4.1 % у чоловіків; спонтанністю – 3.2 проти 1.9% у чоловіків).

Такі результати свідчать про доцільність спеціальної психологічної підготовки жінок-державних службовців як важливого чинника мотивації їх стресостійкості.

Перспективними у цьому сенсі є напрями подальших досліджень з розвитку стресостійкості жінок-державних службовців та розроблення психологічної

програми з розвитку стресостійкості професійної діяльності жінок-державних службовців.

Література

1. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. – М. : Изд-во Института психологии РАН, 1995. – 136 с.
2. Карамушка Л. М., Н.Ю. Худякова Мотивація підприємницької діяльності : Монографія. – К. – Львів : Сполом, 2011. – 208 с.
3. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
4. Bland, Helen W., Bridget F. Melton, Paul D. Welle, Lauren E. Bigham. 2012. Stress Tolerance: New Challenges for the Millennial College Students // *College Student Journal*, 46 (2): 362-375. Available online at: <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/commhealth-facpubs/32>
5. Tavakolia Mahin. A positive approach to stress, resistance, and organizational change // *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010) p. 1794–1798 Available online at: www.sciencedirect.com
6. Welle P. D, Graf H. M. Effective lifestyle habits and coping strategies for stress tolerance among college students // *American Journal of Health Education*. 2011; 42(2); p. 96-105.

References

1. Bodrov, V.A. (1995). *Psikhologicheskiiy stress: razvitiye ucheniya i sovremennoye sostoyaniye problemy* [Psychological stress: the development of learning and the current state of the problem]. Moscow. Publishing House of the Institute of Psychology RAS, 136 (rus.).

2. Karamushka, L. M., Khudyakova, N. J. (2011). *Motyvatsiya pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti* [Motivation of entrepreneurial activity]. Kyiv. Lviv. Spolom Publ., 208 (ukr.).
3. Nemov, R.S. (2003). *Psikhologiya* [Psychology]. Moscow. Humanitarian Publishing Center VLADOS, 688 (rus.).
4. Bland, H.W., Melton, B.F., Welle P.D., Bigham, L.E. (2012). Stress Tolerance: New Challenges for the Millennial College Students. *College Student Journal*, 46 (2), 362-375, from <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/commhealth-facpubs/32>
5. Tavakolia, Mahin (2010). A positive approach to stress, resistance, and organizational change. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1794–1798, from: www.sciencedirect.com
6. Welle, P. D., Graf, H. M. (2011). Effective lifestyle habits and coping strategies for stress tolerance among college students. *American Journal of Health Education*, 42(2), 96-105.