

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОГНІТИВНОГО, ЕМОЦІЙНОГО ТА ПОВЕДІНКОВОГО КОМПОНЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Малимон Л.Я., Глова І.В. Психологічний аналіз когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів мотивації професійної діяльності державних службовців. У статті представлено результати дослідження мотивації професійної діяльності у системі державної служби. За допомогою авторського варіанту методики «Завершення речення» проаналізовано вираження когнітивного, афективного та поведінкового компонентів у структурі професійної мотивації держслужбовців; обґрунтовано взаємозв'язок між усвідомленістю та емоційною привабливістю мотивів; виявлено особистісну значущість і стимулюючу «вагу» мотивів, а також охарактеризовано реально-діючі мотиви, що детермінують професійну діяльність працівників.

Ключові слова: державний службовець; професійна мотивація; когнітивний, емоційний, поведінковий компоненти професійної мотивації; рейтинг мотивів; особистісно-значущі, реально-діючі мотиви.

Малимон Л.Я., Глова І.В. Психологический анализ когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов мотивации профессиональной деятельности государственных служащих. В статье представлены результаты исследования мотивации профессиональной деятельности в системе государственной службы. С помощью авторского варианта методики «Завершение предложения» проанализировано выраженность когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов в структуре профессиональной мотивации госслужащих; обоснованно взаимосвязь между осознанностью и эмоциональной привлекательностью мотивов; обнаружено личностную значимость и стимулирующий «вес» мотивов, а также охарактеризованы реально-действующие мотивы, детерминирующие профессиональную деятельность работников.

Ключевые слова: государственный служащий; профессиональная мотивация; когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты профессиональной мотивации; рейтинг мотивов; личностно-значимые, реально-действующие мотивы.

Постановка проблеми. Основою стабільного соціально-економічного розвитку країни є авторитетна, високоефективна державна служба, а однією із найважливіших умов її продуктивного функціонування – дієвий механізм мотивації професійної діяльності персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації професійної діяльності широко висвітлюється у працях зарубіжних (Е. Кіхлер і К. Родер; Д. Макклелланд; Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снідерман та ін. [6, 11, 14]), російських (М. Магура, С. Москвічов, М. Пряжніков, О. Решетніков та ін. [9, 9, 12, 13]) та українських (Ж. Вірна, Л. Карамушка, Н. Худякова та ін. [3, 4]) психологів. Водночас, професійна мотивація державних службовців донедавна не була предметом окремого дослідження, оскільки розглядалася в системі детермінації професійної діяльності загалом, хоча й має свою специфіку у сучасних умовах українського державотворення. Теоретико-методологічні аспекти розробки цієї проблеми висвітлюються в працях Л. Артеменка [1], В. Бондара [2], Н. Гончарук [4], В. Малиновського [12], В. Олуйка [15], Н. Поліщук [16] та ін.

Мотивація професійної діяльності державного службовця є структурно-динамічним утворенням і представлена трьома площинами: *когнітивною*, яка характеризується усвідомлюваними мотивами («знаними»), що спонукають державних службовців діяти відповідно до власних знань та світогляду; *емоційною*, яка представлена особистісно-значущими мотивами і відображає певний тип ставлення державного службовця до професійної діяльності, себе, колег, а також відображає міру задоволеності / незадоволеності професійною діяльністю; *поведінковою*, яка демонструє вибір службовцем певної стратегії і тактики поведінки на основі особистісно-значущих для нього мотивів, тобто відображає реально-діючі мотиви [10].

Когнітивний компонент мотивації професійної діяльності державного службовця відображає результат пізнавальної діяльності у сукупності його професійних знань, уявлень, переконань, прагнень та очікувань. Саме повнота, глибина і системність знань є показниками рівня розвитку когнітивного компоненту. Водночас, він визначається усвідомленням державним службовцем цілей, завдань, специфіки діяльності служіння, усвідомленням себе, як працівника органу державної влади, а також власних індивідуальних особливостей (інтелектуального потенціалу, здатності до навчання, самопізнання, саморозвитку), які є детермінантами професійної діяльності службовця. Отже, когнітивний компонент мотивації характеризується усвідомлюваними мотивами і проявляється у твердженнях: «Я знаю, що домінуючий вплив на виконання мною професійних обов'язків здійснює...», «Я знаю, що специфіка діяльності в системі державної служби полягає у...» тощо. Водночас, таке усвідомлення не завжди володіє мотиваційною і спонукальною силою, а іноді відображає лише прагнення державного службовця співвіднести власну професійну поведінку з певними встановленими «еталонами» «служіння», які продиктовані державною службою як окремим видом професійної діяльності у вигляді статусно-рольових очікувань працівників. Тоді матиме місце «знаний» мотив – той, що відображає розуміння, усвідомлення державним службовцем необхідності професійної діяльності служіння. Водночас, О. Леонт'єв зазначає, що «знані» мотиви не спонукають до дій і позбавлені особистісного сенсу [7]. Для того, щоб «знані» мотиви трансформувались в реально-діючі, професійна діяльність повинна бути особистісно-значущою для працівника, наповнитись «особистісними сенсами» (за Д. Леонт'євим), які через суб'єктивне переживання репрезентуються в емоціях, що відображають ставлення до власної професійної діяльності, міру задоволеності нею, здатність до саморегуляції, інтерес до виконання професійних обов'язків.

Отже, *афективний компонент* мотивації характеризується відчуттями, переживаннями, емоційними станами державного службовця та виявляється у таких твердженнях, як: «В моїй професійній діяльності мене приваблює...», «Найбільше при виконанні професійних обов'язків мені хотілося б ...» тощо. Окрім того, що емоції відображають ставлення людини до професійної діяльності, вони ще характеризуються також позитивною або негативною модальністю, яка виявляється в ініціативності, активності або відсутності будь-якої зацікавленості у виконанні професійних обов'язків. Д. Леонт'єв бажання або небажання виконувати ту чи іншу діяльність вважає показником позитивної (прагнення досягти високих результатів) або негативної (прагнення уникнути покарань) мотивації [8].

Отже, якщо когнітивний компонент більшою мірою залежить від зовнішніх обставин, умов професійного середовища, певних змін у професійному житті, то афективний має власне

психологічну природу і пов'язаний із особистісним смислом професійної діяльності. Водночас, *поведінковий (конативний) компонент* характеризується регуляцією професійної поведінки відповідно до вимог професійної діяльності та виявляється в професійній активності державного службовця, прагненні до реалізації власного потенціалу, набуття досвіду тощо. Отже, поведінковий компонент виявляється через реальну професійну поведінку держслужбовця і характеризується твердженнями: «...запорукою якісного виконання мною обов'язків є...», «У моїй професійній діяльності головне...» тощо.

Результатом взаємодії перших двох компонентів (усвідомлення та виявлення відповідного ставлення до явищ та предметів професійної діяльності) є відчуття готовності державного службовця до реалізації їх у професійній діяльності. Водночас основним психологічним механізмом поведінкового компоненту є міра задоволеності / незадоволеності державного службовця власною професійною діяльністю, яка визначається на основі отриманих результатів праці. Отже, державний службовець буде відчувати задоволеність власною діяльністю тоді, коли отримана винагорода відповідатиме затраченим зусиллям при виконанні певних обов'язків, задовольнятиме його актуальні потреби і прагнення та відповідатиме його очікуванням. Разом з тим, все це сприятиме підсиленню позитивного емоційного забарвлення професійної діяльності, достовірності вибудованих когніцій, а також стійкості мотивів професійної діяльності держслужбовців.

Якщо ж мотиваційні фактори професійної діяльності, для яких характерна висока міра значущості і які спрямовані на задоволення актуальних потреб державного службовця, не задовольняються в результаті професійної діяльності, працівник відчуватиме «стан внутрішнього конфлікту» [19]. Цей стан відображає міру неузгодженості між «бажаним» і «реальним» і часто супроводжується психічною напруженістю, яка негативно впливає на ефективність його професійної діяльності.

Беручи до уваги вищезазначене, **метою дослідження** є теоретичний аналіз та емпіричне виявлення й обґрунтування актуальних і імпліцитних, «знаних» (декларованих) й неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності, які, проявляючись на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, виступають регуляторами професійної поведінки державного службовця.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження, учасниками якого стали 208 державних службовців, проводилось на базі Волинського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Враховуючи дію ефекту соціальної бажаності при використанні опитувальників, для вивчення свідомих та неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності державних службовців ми використали один із видів проєктивних методів – *методику «Завершення речення»*. Вона сприяє глибшому дослідженню підсвідомих суб'єктивних переживань, емоцій, почуттів, мотивів, у тому числі і тих, які людина відкрито не виявляє.

Оскільки, завершуючи речення, досліджувані виражають своє ставлення до того чи іншого явища, це дає змогу визначити також характер емоційного забарвлення кожної відповіді, який відображає більш глибокі рівні мотивації державних службовців.

Стимульний матеріал авторського варіанту методики складався з 15 структурованих речень. Проєктивний зміст речень був спрямований на діагностику трьох компонентів

мотивації: когнітивного, емоційного та поведінкового. Стимульні речення були сформульовані таким чином, щоб досліджувані не могли дати однозначну відповідь. Тобто достатня невизначеність речень спонукала респондентів давати відповіді глибоко особистісного значення.

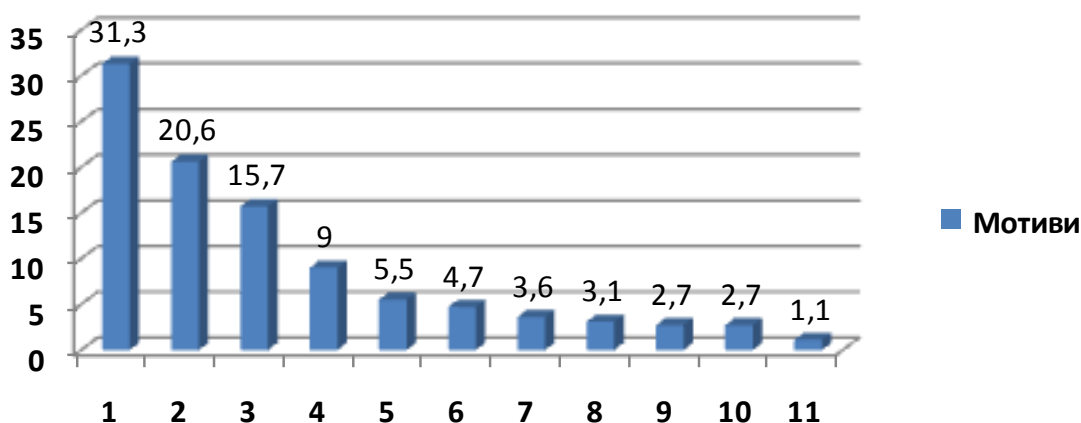
Інтерпретація отриманих результатів здійснювалась за допомогою контент-аналізу, на основі якого усі висловлювання досліджуваних було об'єднано у смислові блоки. До кожного із виокремлених блоків включались висловлювання, які містили в собі схожі за змістом потреби і мотиви. Кількісний аналіз передбачав підрахунок відсоткової кількості висловлювань кожного із блоків окремо відносно загальної кількості відповідей, що дало змогу встановити рейтинг мотивів професійної діяльності державних службовців.

В результаті дослідження нами було отримано інформацію різної міри узагальнення: загальні, часткові та одиничні висловлювання (завершення речень). Спостерігались і такі випадки, коли досліджувані з якихось причин уникали відповіді, не завершували речення. Вони інтерпретувались нами як результат роботи психологічного захисту або як свідоме прагнення досліджуваного до захисту особистісних меж. Зазвичай у проєктивних методиках захисними механізмами опосередковуються латентні потреби, які не мають розрядки у поведінці.

Загальну кількість варіантів завершених досліджуваними речень (їх налічувалось 1506) було узагальнено в 11 груп мотиваційних факторів: 1) *мотиви, які стосуються соціально-психологічних особливостей державного службовця* – представлені висловлюваннями досліджуваних, у яких йшлося про особистісні (добрий, здатен на взаєморозуміння, здатен доводити свою правоту, працьовитий, старанний, відповідальний тощо), морально-етичні (культурний, толерантний, ввічливий, добродішний, порядний тощо), інтелектуальні (високі розумові здібності, винахідливість тощо) та професійно-ділові (професіонал, компетентний, грамотний, обізнаний у своїй діяльності тощо) якості працівника державної служби; 2) *мотиви, пов'язані із обов'язками та характером діяльності державного службовця* – визначалися висловлюваннями респондентів, які стосувались специфіки їх діяльності в місцевих органах виконавчої влади: дотримання присяги, знання законодавства, виконання функцій держави, специфіка діяльності, виконання покладених обов'язків тощо; 3) *мотиви самореалізації* – висловлювання, ключовим у яких було прагнення респондента до професійного розвитку та самовдосконалення (бажання вчитись, самооцінка, прагнення розвиватись і бути професіоналом своєї справи тощо); 4) *мотиви вимушеності* – висловлювання, в яких вибір професії держслужбовця досліджуваними пояснювався відсутністю можливості знайти роботу за спеціальністю, відсутністю іншого вибору, через безвихідь або тому, що трапилась така нагода; 5) *мотиви суспільної корисності*, які характеризуються відповідями державних службовців, у яких йшлося про можливість принести допомогу людям, здійснити зміни в державі на краще, бажання працювати на користь людям і держави, суспільну значущість результатів діяльності тощо; 6) *суспільний статус та престиж*, які характеризують усвідомлення державними службовцями того становища, яке посідає їх професія в системі або ієрархії інших професій та міри впливу і поваги, якою вони користуються в системі суспільних відносин; 7) *мотиви міжособистісної взаємодії* – висловлювання, які детермінують вміння державного службовця працювати в колективі, здатність до взаєморозуміння і підтримки, досвід спілкування, комунікабельність тощо; 8) *мотиви стимулювання та заохочення*, які представлені висловлюваннями, що стосуються як матеріального (заробітна плата, умови праці, відпустка),

так і нематеріального характеру (моральне заохочення); 9) мотиви *афіліації* характеризуються відповідями державних службовців, які відображали яскраво виражене позитивне ставлення до професії, наприклад: люблю свою діяльність, ціню, займаюсь улюбленою справою, моя професія найкраща тощо; 10) мотиви *життєзабезпечення*, які включають висловлювання респондентів, у яких зазначалось, що робота дає змогу утримувати сім'ю завдяки хоча і невисокій, але стабільній заробітній платні; прожити, прогодувати дітей тощо; 11) мотиви *кар'єрного росту та перспективи*, які представлені висловлюваннями державних службовців щодо можливостей професійного росту в системі державної служби.

Якісний аналіз отриманих даних та кількісне обчислення відсоткового значення висловлювань кожної групи мотивів відносно загальної їх кількості дали змогу сформулювати рейтинг мотивів, які представлені у професійній діяльності державних службовців (див. рис. 1).



Примітка: 1 – мотиви, пов’язані із соціально-психологічними особливостями працівників, 2 – мотиви, пов’язані з обов’язками та характером діяльності, 3 – мотиви стимулювання та заохочення, 4 – міжособистісна взаємодія, 5 - афіліація, 6 – самоактуалізація, 7 – вимушеності, 8 – мотиви суспільної корисності, 9 – мотиви життєзабезпечення, 10 – статус та престиж, 11 – кар’єрний ріст

Рис. 1. Рейтинг мотивів, представлених у професійній діяльності державних службовців

Як видно з рисунка, серед домінуючих мотивів професійної діяльності державних службовців найвищу сходинку посідають ті, що **пов’язані із соціально-психологічними особливостями працівників** (31,3 %). Особливе місце серед мотивів цієї групи досліджувані відводять етиці та культурі державного службовця, про що свідчать висловлювання: «Державний службовець ... *культурний, толерантний, ввічливий*»; «Найважливіше в роботі державного службовця ... *етика, бути людиною, порядність*»; «Люди, з якими я працюю... *доброзичливі, виховані, дуже хороші*»; «Як працівника державної служби мене характеризує... *толерантність, патріотизм, етика, порядність, вихованість*» тощо. Очевидним є той факт, що для досліджуваних запорукою якісного виконання професійних обов’язків першочергово будуть їх особистісні, морально-етичні, інтелектуальні та професійно-ділові якості.

Не менш важливого значення респонденти надають мотивам, які пов’язані з **особливостями та специфікою професійної діяльності** державного службовця (20,6 %). Можна припустити, що висока оцінка цієї групи мотивів пов’язана із значним рівнем усвідомлення досліджуваними того, що вони є особами, на яких покладено виконання завдань і функцій держави. Тому серед висловлювань цієї групи мотивів найчастіше зустрічаються

такі: «Державний службовець... людина, яка виконує функції держави, реалізовує делеговані повноваження держави, сумлінно виконує свої посадові обов'язки», «Найважливіше в роботі державного службовця... знання законодавства, виконання покладених на нього обов'язків», «Виконання професійних обов'язків вимагає... знання Законів України, знання законодавчої бази, орієнтації в зміні законодавства» тощо.

Мотиви **стимулювання та заохочення** складають 15,7 % висловлювань досліджуваних. Серед цих мотивів службовці виділяють матеріальні і моральні. До першої групи відносяться: заробітна плата, створення належних умов праці, наявна відпустка тощо, а до другої – моральна мотивація, визнання результатів власної діяльності тощо. Слід підкреслити, що більша міра особистісної значущості характерна для мотивів матеріальної винагороди, прагнення покращити матеріальне становище.

Досить високо оціненими державними службовцями виявилися мотиви **міжособистісної взаємодії** (9 %), що свідчить про спрямованість досліджуваних на афіліацію – встановлення і підтримку контактів, комунікабельність. Підтвердженням цього є найбільш часто повторювані висловлювання цієї групи мотивів, а саме: *знання та уміння спілкуватися з людьми, вміння працювати в колективі, вміння встановлювати та підтримувати контакти, комунікабельність* тощо. Безумовно, знання принципів спілкування, вміння встановлювати контакт з іншими суб'єктами діяльності відіграє неабияке значення як для досягнення ефективності власних та колективних результатів діяльності, так і для покращення відносин між співробітниками.

Група **мотивів афіліації** (5,5 %) представлена висловлюваннями, у яких респонденти зазначали, що *займаються улюбленою справою, люблять та цінують свою роботу, що їх професія найкраща*.

Варто відмітити невисоку спонукальну силу групи мотивів **самоактуалізації** (4,7 %), про що свідчить низька їх представленість в рейтингу. Отже, державні службовці не виявляють високої міри прагнення до якнайповнішого прояву і розвитку власних особистісно-професійних можливостей. Очевидно, цей показник напряму пов'язаний з мотивом **кар'єрного росту**, який складає лише 1, 1 % висловлювань від загальної їх кількості та посідає останнє місце в рейтингу. Зазвичай, уявлення про кар'єру дає людині можливість осмислювати свій професійний розвиток, здійснювати оцінку власних можливостей на основі аналізу професійного досвіду, після чого реалізовувати свої можливості в умовах професійної діяльності. Таким чином відбувається накопичення майстерності, наслідком чого є професійне та кар'єрне зростання. Низькі показники мотивів кар'єрного росту і, відповідно, самоактуалізації дають змогу припустити, що в системі державної служби процес професійного самовдосконалення не завжди веде до кар'єрного зростання працівника і навпаки, підвищення по кар'єрних сходах не є показником досягнення службовцем вищого рівня професіоналізму.

Мотиви **статусу та престижу** також посідають досить низьке місце в рейтингу (2,7 %). Ця група мотивів детермінується високим соціальним рангом професійної діяльності, показниками визнання в суспільстві значущості, впливовості, авторитету цього виду професійної діяльності. Тому, десята сходинка, яку посідають мотиви цієї групи в рейтингу, є свідченням того, що діяльність державних службовців є недостатньо високо оціненою в суспільстві, вважається не престижною, характеризується втратою авторитету тощо. Можна припустити, що однією з можливих причин такої ситуації є те, що зазвичай поняття престижу

розглядається в одній площині із поняттями «дохід» і «влада». Оскільки дохід держслужбовця є недостатньо високим, а для певних категорій працівників ледве перевищує прожитковий мінімум, а влада учасниками дослідження як мотиваційний фактор не розглядається загалом, то і мотив престижу професії в цьому випадку втрачає свою стимулюючу силу.

Негативною тенденцією є також те, що у 3,6 % висловлювань респонденти вказують на те, що працюють в системі державної служби через *збіг обставин, тому що не знайшлося роботи за спеціальністю, через безвихідь* тощо. Водночас 3,1 % висловлювань пов'язані з **мотивами суспільної корисності**, тобто респонденти зазначали, що професія державного службовця дає *можливість працювати на благо держави, можливість змінити ситуацію в державі на краще, допомогти людям* тощо.

Мотиви життєзабезпечення становлять 2,7 % висловлювань від загальної їх кількості. До них відносяться ті висловлювання в яких респонденти вказували, що робота є *джерелом і засобом для утримання сім'ї, виховання дітей; працюю державним службовцем, щоб прожити* тощо.

Отримані в результаті дослідження дані дали змогу виявити характер емоційного ставлення досліджуваних до власної професії, колег, самого себе тощо (див. табл. 1.). Характер ставлення досліджуваних оцінювався за шкалою від -2 до +2, де: - 2 – яскраво виражене негативне ставлення; - 1 – негативне ставлення; 0 – нейтральне ставлення; + 1 – позитивне ставлення; + 2 – яскраво виражене позитивне ставлення.

Таблиця 1

Ставлення державних службовців до професійної діяльності

№ з/п	Мотиви	Ставлення
1.	Пов'язані з обов'язками та характером діяльності	0
2.	Самоактуалізація	+1
3.	Пов'язані з соціально-психологічними особливостями працівника	+1
4.	Стимулювання та заохочення	-2
5.	Міжособистісна взаємодія	+1
6.	Афіліація	+1
7.	Вимушеність	0
8.	Суспільна корисність	+2
9.	Суспільний статус та престиж	0
10.	Життєзабезпечення	-2
11.	Кар'єрний ріст, перспектива	-2

Аналіз розподілу оцінок виявив достатню кількість респондентів з позитивним ставленням до державної служби. На негативне ж ставлення до професійної діяльності державного службовця в основному впливає фактор оплати праці, належних умов роботи, матеріального забезпечення порівняно з іншими професіями.

Встановити, які з вищеперерахованих мотивів для державних службовців є лише «знаними», а які володіють особистісним смислом (особистісно-значущі) та знаходять своє відображення в реальній професійній поведінці досліджуваних (реально-діючі мотиви) вдалось на основі аналізу характеру ставлення досліджуваних до державної служби за трьома

компонентами – когнітивним, емоційним та поведінковим, а також аналізу мотивів, які найбільше повторюються досліджуваними в кожній із груп, мотивів із середнім рівнем повторюваності і тих мотивів, для яких характерний найменший рівень вираження.

Результати аналізу незавершених речень когнітивного компоненту професійної мотивації державних службовців зображено на рис. 2.

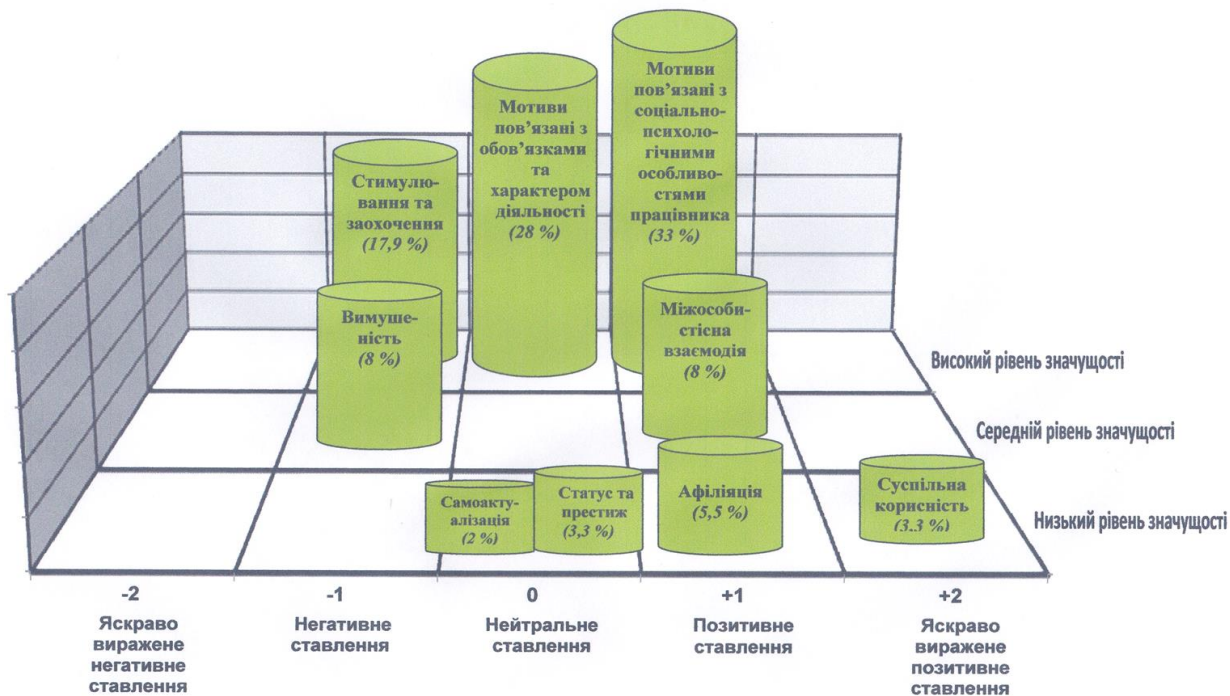


Рис. 2. Відображення характеристик когнітивного компоненту мотивації професійної діяльності державних службовців

Отже, домінуючими у свідомості досліджуваних є *мотиви, пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника* (33%), *мотиви, що пов'язані з обов'язками та характером їх діяльності* (28%) і *мотиви стимулювання та заохочення* (17,9%). Причому, кожен із них відрізняється певним емоційним забарвленням.

Так, високий рівень значущості і позитивне ставлення державного службовця до вимог, які висуває професія до *соціально-психологічних особливостей працівника*, характеризує високу міру усвідомленості ними того, що ефективність діяльності державного службовця детермінується високим рівнем особистісних, морально-етичних, інтелектуальних, професійно-ділових якостей. Високий рівень значущості та нейтральне ставлення досліджуваних до *мотивів, які стосуються обов'язків та характеру діяльності* швидше за все зумовлено такими їх особливостями, як чіткість, структурованість, раціональність виконання, відповідність нормативно-законодавчій базі тощо, які пронизують усю сферу діяльності державного службовця. Попри високий рівень значущості для досліджуваних *мотиву стимулювання та заохочення* для нього характерне негативне ставлення досліджуваних. Відомо, що система стимулювання, як морального, так і матеріального, в державній службі перебуває на досить низькому рівні, вона не спроможна забезпечити актуальних потреб службовців, а, отже, не є дієвою. В результаті виникає невідповідність між високим рівнем відповідальності, емоційної та інтелектуальної напруги, яка виникає при виконанні державним службовцем обов'язків, необхідністю безперервного професійного навчання, з однієї сторони, та заробітною платою

державних службовців, яка ледве перевищує прожитковий мінімум і моральним стимулюванням у вигляді відзнак, присвоєння почесних звань тощо, з іншої. Така невідповідність, а також порівняння власних доходів з тим, скільки за таку роботу отримують працівники інших сфер професійної діяльності і зумовлює негативне ставлення службовців до мотиву *стимулювання та заохочення*.

До мотивів із середнім рівнем значущості відносяться *міжособистісна взаємодія* (8 %) та *вимушеність* (8%). Якщо для мотиву *міжособистісна взаємодія* характерне позитивне забарвлення, яке відображає усвідомлення державними службовцями того, що виконання ними професійної діяльності певною мірою залежить від уміння налагоджувати хороші міжособистісні стосунки, то для мотиву *вимушеність* – негативне, яке свідчить про те, що досліджувані розуміють, що істинною причиною їх вступу на державну службу стала ситуація безвиході, відсутність роботи за фахом тощо.

До мотивів найменш значущих для респондентів відносяться: *самоактуалізація* (2 %), *суспільний статус та престиж* (3,3 %), *мотиви афіліації* (5,5 %) і *суспільної корисності* (3,3 %), жоден з яких не потрапив у площину негативного ставлення. Попри те, що мотив *суспільна корисність* характеризується досить незначним рівнем значущості, а отже і рівнем усвідомленості основного призначення власної професійної діяльності служіння, позитивним моментом можна все ж таки вважати те, що для цього мотиву властиве яскраво виражене позитивне ставлення досліджуваних. Нейтральне ставлення, а також низький рівень значущості мотивів *самоактуалізація* і *суспільний статус та престиж* відображають усвідомлення і розуміння досліджуваними того, що в їх професійній діяльності незначною мірою забезпечуються можливості для самоактуалізації працівників і вона не є престижною в суспільстві.

Результати аналізу особливостей емоційного компонента мотивації професійної діяльності державних службовців зображено на рис. 3.

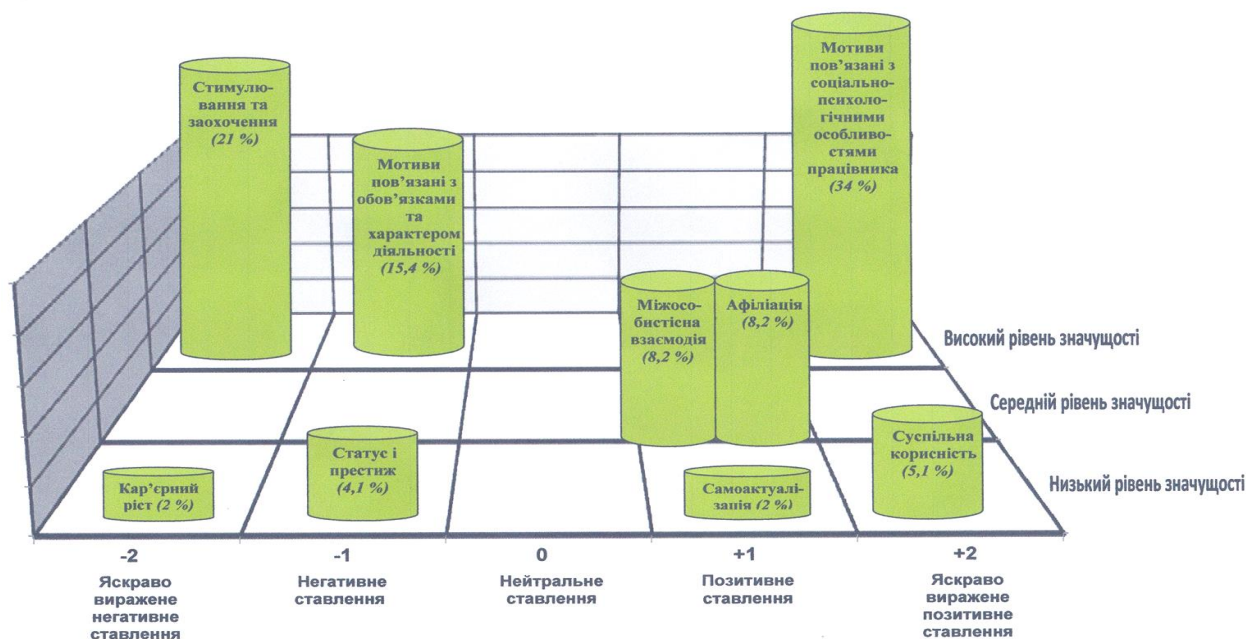


Рис. 3. Відображення характеристик емоційного компонента мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади

Для емоційного компоненту, як і для когнітивного, характерним є домінування однакових мотивів: тих, що пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника (34 %), мотивів стимулювання та заохочення (21 %) і мотивів, пов'язаних з обов'язками та характером їх діяльності (15,4 %). Причому, порівняно з когнітивним компонентом, відсоток мотивів, пов'язаних із соціально-психологічними особливостями працівника і мотивів стимулювання та заохочення збільшився, а мотивів, пов'язаних з обов'язками та характером їх діяльності – зменшився.

Змінилось також і ставлення до кожної із груп мотивів. Так, *мотиви, пов'язані із обов'язками та характером діяльності*, набули негативного значення, а мотиви *стимулювання та заохочення* – яскраво вираженого негативного. Отже, можна зробити висновок про відсутність стимулюючої сили цих мотивів і про можливість їх впливу на ефективність професійної діяльності службовців. Слід зазначити, що саме відсутність мотиваційної сили вищезазначених мотивів професійної діяльності зумовлює певною мірою наявність яскраво позитивного ставлення досліджуваних до соціально-психологічних особливостей працівника. Мотивуючу силу в такому разі буде мати різного роду моральне стимулювання державних службовців – визнання результатів їх діяльності, схвалення тощо.

Незмінним залишається ставлення досліджуваних до мотиву *міжособистісна взаємодія, суспільна корисність та афіліація*. Однак, рівень особистісної значущості першого залишається таким самим (8,2 %), а другого (8,2 %) і третього (5,1 %) – зростає. Водночас, попри однакове відсоткове значення рівня значущості мотиву *самоактуалізація* (2 %) як в когнітивному, так і в емоційному компоненті, у другому воно змінює емоційне забарвлення на позитивне. Тобто, мотив *самоактуалізація* може бути рушійною силою професійної діяльності державного службовця і здійснювати вплив на ефективність виконання ним власних професійних обов'язків.

Слід зазначити, що кількість висловлювань щодо мотиву *суспільного статусу та престижу* збільшується, але, водночас, ставлення досліджуваних до нього змінюється з нейтрального на негативне, що свідчить про втрату мотивуючої сили цього фактору у професійної діяльності досліджуваних і значний рівень незадоволеності ним.

Цікавим виявився той факт, що в емоційному компоненті мотивації з'являється мотив *кар'єрний ріст та перспектива*. Відсутність цього мотиву в когнітивному компоненті та яскраво виражене негативне ставлення до нього досліджуваних в емоційному свідчить про те, що державні службовці усвідомлюють неможливість просування по кар'єрних сходах у власній професійній діяльності, що зумовлює втрату особистісної значущості цього мотиву для досліджуваних та відсутності його стимулюючої сили.

Результати аналізу особливостей поведінкового компонента мотивації професійної діяльності державних службовців зображено на рис. 4.

В поведінковому компоненті незмінно домінуючими мотивами залишаються ті, що пов'язані із *соціально-психологічними особливостями працівника*: їх кількість стабільно збільшилась (37,8 %), а ставлення змінилось знову на позитивне. Збільшився також відсоток мотивів, *пов'язаних із обов'язками та характером діяльності* державних службовців (18,1 %), причому ставлення до цієї групи мотивів змінилось на нейтральне. Отже, поведінка досліджуваних більшою мірою детермінується їх особистісними якостями та вимогами професійної діяльності у системі державної служби.

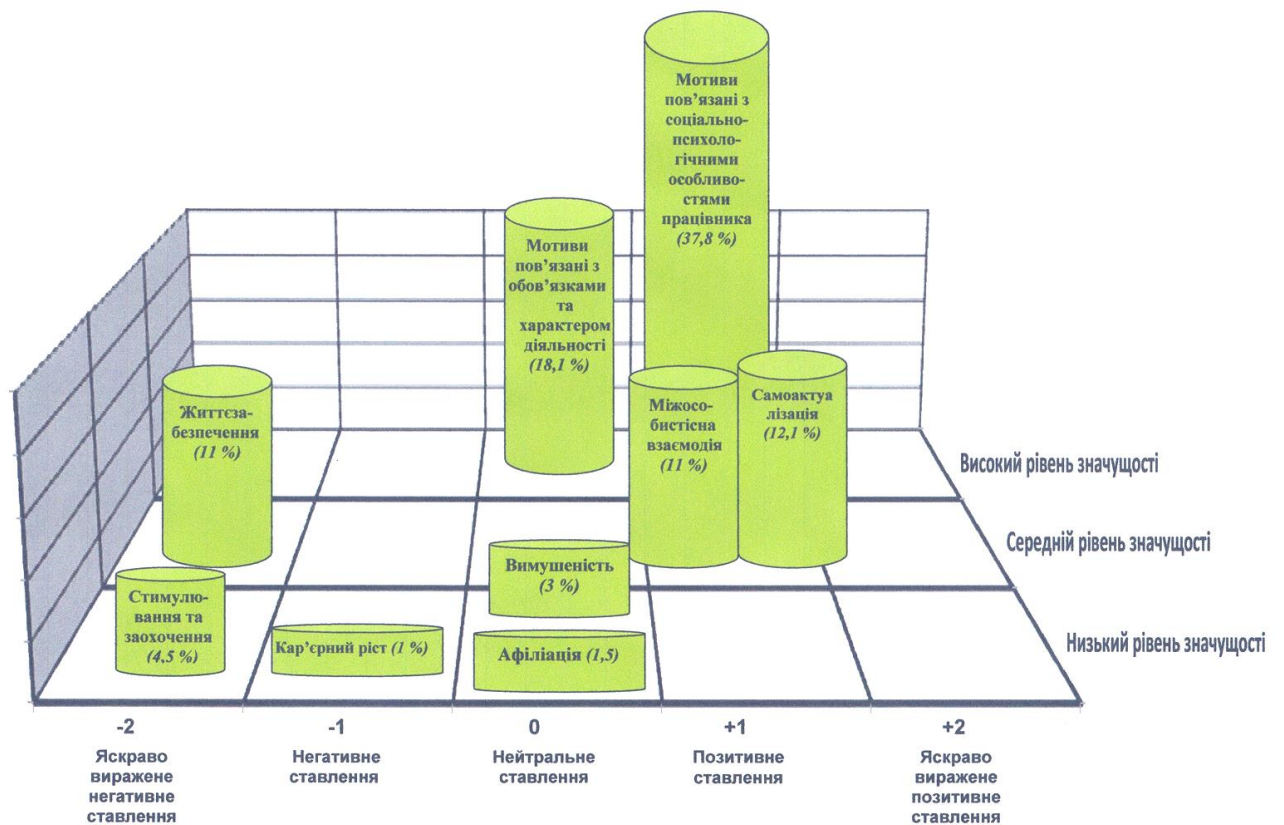


Рис. 4. Відображення характеристик поведінкового компоненту мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади

Позитивна тенденція спостерігається щодо мотиву *міжособистісної взаємодії*: як і в емоційному, ставлення до цього мотиву в поведінковому компоненті залишається позитивним, а його відсоткове значення зростає на 2,8 %. Отже, мотив *міжособистісна взаємодія* є реальнодіючим у професійній діяльності державного службовця та виконує функцію регулювання діяльності. Водночас, позитивним моментом також є збільшення значення мотиву *самоактуалізація* (12,1 %) при сталій оцінці (+1) ставлення респондентів до нього. Таким чином, прагнення до самоактуалізації впливає на поведінку державних службовців, хоча серед «знаних», тобто декларованих мотивів самоактуалізація займає нижчий ранг.

У поведінковому компоненті знову з'являється мотив *вимушеність*, який характеризується нейтральним ставленням та нижчими показниками (3 %), ніж у когнітивному компоненті, тобто відсутність можливостей зміни професійної діяльності певною мірою регулює поведінку держслужбовців. Водночас, відбувається значне зменшення впливу мотиву *стимулювання та заохочення* (4,5 %), ставлення до якого залишається яскраво негативним. Отже, система стимулювання не відповідає очікуванням працівників або не реалізується повною мірою, негативно оцінюється і не виступає реальним регулятором професійної поведінки.

У ході аналізу виділились групи мотивів, які здійснюють найменший вплив на поведінку досліджуваних: це мотив *кар'єрного росту та перспективи* (1 %), який, проте, втратив своє яскраво-виражене негативне забарвлення, та мотив *афіліації* (1,5 %), що змінив характер ставлення до нього досліджуваних із позитивного на нейтральне. Слід зазначити, що

поведінковий компонент характеризується відсутністю яскраво вираженого позитивного ставлення досліджуваних до того чи іншого мотиву порівняно з когнітивним та поведінковим.

Висновки. Результати теоретико-емпіричного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Обґрунтовано, що мотивація професійної діяльності державного службовця представлена трьома компонентами: *когнітивним*, який характеризується усвідомлюваними мотивами («знаними»), що спонукають державних службовців діяти відповідно до власних знань та світогляду; *емоційним*, який представлений особистісно-значущими мотивами та відображає певний тип ставлення державного службовця до професійної діяльності, а також відображає міру задоволеності / незадоволеності нею; *поведінковим*, який демонструє вибір службовцем певної стратегії і тактики поведінки на основі особистісно-значущих для нього мотивів, тобто відображає реально-діючі мотиви.

2. Сформовано рейтинг мотивів, представлених у професійній діяльності державних службовців, який демонструє, що найбільш значущим при виконанні професійних обов'язків для досліджуваних є морально-етичні, інтелектуальні, професійно-ділові якості працівника державної служби, а також важливість виконання покладених обов'язків та виконання функцій держави. Висока міра особистісної значущості характерна для мотивів матеріальної винагороди, прагнення покращити матеріальне становище.

3. Виявлено характер ставлення досліджуваних до державної служби за трьома компонентами – когнітивним, емоційним та поведінковим.

Так, «знаними» виявились мотиви *суспільного статусу та престижу професії* і мотив *суспільної корисності*, оскільки перший характеризується негативним ставленням до нього досліджуваних, а другий – низькою мірою особистісної значущості. Визначено, що актуальними є мотиви, *пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника (37 %) та з обов'язками і специфікою діяльності (18, %)*, мотиви *міжособистісної взаємодії (11 %)* та *самоактуалізації (12,1 %)*, які здійснюють визначальний вплив на професійну поведінку досліджуваних.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні процесуальних особливостей професійної мотивації державних службовців.

Список використаних джерел

1. Артеменко Л. Економічне стимулювання у структурі мотиваційних механізмів державного управління / Л. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол. С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 4 (22). – С. 107–114.
2. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні / В. Бондар // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип.1 (23). – С. 253–259.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
4. Гончарук Н. Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби / Н. Т. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип.1 (27). – С. 250–256.
5. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності. Монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – К.- Львів : Сполом. 2011. – 208 с.

6. Кихлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кихлер, К. Родер // Психология труда и организационная психология: Т. 1. / Пер. с нем. – Харьков : Изд-во Гуманитарный центр, 2003. – 144 с.
7. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А. Н. Леонтьев // Психология мотивации и эмоций [под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман]. – М.: ЧеРо, 2002. – С. 57–65.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
9. Магура М. И. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 3. – С. 14 – 27.
10. Малімон Л.Я. Психологічний аналіз значущості та задоволеності мотивів професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконачої влади / Л.Я. Малімон, І.В. Глова // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 37-38. Збірник наукових праць / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – С. 56-61.
11. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
12. Малиновський В. Я. Функція мотивації управлінської праці / В. Я. Малиновський // Вісник УАДУ ; зб. наук. праць / редкол. : В. І. Луговий (голов. ред.) [та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – № 3 . – С.165–170.
13. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление / С. Г. Москвичев. – К. : Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
14. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д.А. Куликов. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
15. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монографія / В. М. Олуйко – Х.: Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.
16. Поліщук Н. Актуальні питання щодо діагностики факторів мотивації державних службовців / Н. Поліщук // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ. – О., 2006. Вип. 3 (27). – С. 248–253.
17. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 367 с.
18. Решетников О. В. Концепция социального служения в современном обществе / О. В. Решетников ; под общ. ред. В. И. Жукова ; РГСУ, Акад. ин-т соц. служения. – М. : Изд-во РГСУ, 2008. – 49 с.
19. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта / Е. Б. Фанталова. – Самара: Издательский дом Бахрах – М., 2001. – 128 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Artemenko L. Ekonomichne stymulyuvannya u strukturi motyvatsiynykh mekhanizmiv derzhavnoho upravlinnya / L. Artemenko // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya : zb. nauk. pr. / redkol. S. M. Ser'ohin (holov. red.) [ta in.]. – D. : Vyd-vo DRIDU NADU, 2005. – Vyp. 4 (22). – S. 107–114.
2. Bondar V. Nematerial'na motyvatsiya yak chynnyk pidvyshchennya efektyvnosti diyal'nosti derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukrayini / V. Bondar // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: zb. nauk. pr. – D.: DRIDU NADU, 2006. – Vyp.1 (23). – S. 253–259.
3. Virna Zh. P. Motyvatsiyno-smyslova rehulyatsiya u profesionalizatsiyi psykholooha : monohrafiya / Zh. P. Virna. – Luts'k : RVV «Vezha» Volyn. derzh. un-tu im. Lesi Ukrayinky, 2003. – 320 s.
4. Honcharuk N. T. Motyvatsiya y otsinka kerivnoho personalu u sferi derzhavnoyi sluzhby / N. T. Honcharuk // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: Zb. nauk. pr. / Redkol.: S. M. Ser'ohin (holov. red.) ta in. – D.: DRIDU NADU, 2007. – Vyp.1 (27). – S. 250–256.
5. Karamushka L. M. Motyvatsiya pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti. Monohrafiya / L. M. Karamushka, N. Yu. Khudyakova. – K.- L'viv : Spolom. 2011. – 208 s.

6. Kykhler Э. Motyvatsyya v orhanyzatsyyakh / Э. Kykhler, K. Roder // *Psykholohyya truda y orhanyzatsyonnaya psykholohyya*: T. 1. / Per. s nem. – Khar'kov : Yzd-vo Humanytarnyy tsentr, 2003. – 144 s.
7. Leont'ev A. N. Potrebnosty, motyvy, emotsyy / A. N. Leont'ev // *Psykholohyya motyvatsyy y emotsyy* [pod. red. Yu. B. Hyppenreyter, M. V. Falykman]. – M.: CheRo, 2002. – С. 57–65.
8. Leont'ev D. A. Psykholohyya smysla: pryroda, stroenye y dynamyka smyslovy real'nosti / D. A. Leont'ev. – 3-e yzd., dop. – M.: Smysl, 2007. – 511 s.
9. Mahura M. Y. Sekrety motyvatsyy yly motyvatsyya bez sekretov / M. Mahura, M. Kurbatova // *Upravlenye personalom*. – 2007. – # 3. – S. 14 – 27.
10. Malimon L.Ya. Psykholohichnyy analiz znachushchosti ta zadovolenosti motyviv profesiynoyi diyal'nosti derzhavnykh sluzhbovtiv mistsevykh orhaniv vykonachoyi vlady / L.Ya. Malimon, I.V. Hlova // *Aktual'ni problemy psykholohiyi*. – Tom 1 : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 37-38. Zbirnyk naukovykh prats' / Za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. - Alchevs'k : LADO, 2013. – S. 56-61.
11. Makklelland D. Motyvatsyya cheloveka / D. Makklelland. – SPb.: Pyter, 2007. – 672 s.
12. Malynovs'ky V. Ya. Funktsiya motyvatsiyi upravlins'koyi pratsi / V. Ya. Malynovs'ky // *Visnyk UADU ; zb. nauk. prats' / redkol. : V. I. Luhovyy (holov. red.) [ta in.]*. – K. : Vyd-vo UADU, 2003. – # 3 . – S.165–170.
13. Moskvychev S. H. Motyvatsyya, deyatel'nost' y upravlenye / S. H. Moskvychev. – K. : San-Frantsysko, 2003. – 492 s.
14. Motyvatsyya k rabote / F. Khertsberh, B. Mosner, B. Blokh Snyderman; per. s anhl. D.A. Kulykov. – M. : Vershyna, 2007. – 240 s.
15. Oluyko V. M. Kadrovi protsesy v derzhavnomu upravlinni Ukrayiny: stan i perspektyvy rozvytku : monohrafiya / V. M. Oluyko – Kh.: Vyd-vo KhUUP, 2005. – 326 s.
16. Polishchuk N. Aktual'ni pytannya shchodo diahnostryky faktoriv motyvatsiyi derzhavnykh sluzhbovtiv / N. Polishchuk // *Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: zb. nauk. pr. ORIDU*. – O., 2006. Vyp. 3 (27). – S. 248–253.
17. Pryazhnykov N. S. Motyvatsyya trudovoy deyatel'nosti / N. S. Pryazhnykov. – M. : Akademyya, 2008. – 367 s.
18. Reshetnykov O. V. Kontseptsyya sotsyal'noho sluzhenyya v sovremennom obshchestve / O. V. Reshetnykov ; pod obshch. red. V. Y. Zhukova ; RHSU, Akad. yn-t sots. sluzhenyya. – M. : Yzd-vo RHSU, 2008. – 49 s.
19. Fantalova E. B. Dyahnostryka y psykhoterapyya vnutrenneho konflykta / E. B. Fantalova. – Samara: Yzdatel'sky dom Bakhrakh – M., 2001. – 128 s.

Malimon, L.Y., Glova, I.V. Psychological analysis of cognitive, affective and behavioral components of civil servants' work motivation. The article deals with civil servants' work motivation. The authors present the results of theoretical and empirical analysis of the cognitive, affective and behavioral components of their work motivation.

The cognitive component was shown to be characterized by acknowledged motives that make civil servants act according to their knowledge and outlook; the affective component included personally meaningful motifs and reflected civil servants' attitudes to professional activities, themselves, and colleagues, as well as showed the degree of satisfaction / dissatisfaction; the behavioral component related to the civil servants' preferred behavioral strategies based on their personally meaningful reasons, that is it displayed the working motifs.

Using the 'incomplete sentences' techniques the following groups of civil servants' work motives were identified: 1) the motives relating to the civil servants' social and psychological characteristics; 2) the motives relating to the nature and profile of civil service; 3) the motives of self-realization; 4) the motives of obligation; 5) the motives of public utility; 6) the motives of social status and prestige; 7) the motives of interpersonal

interaction; 8) the motives of stimulation and encouragement; 9) the motives of affiliation; 10) the motives of life sustenance; and 11) the motives of career growth.

The civil servants' awareness of work motives was found to associate with work motives' emotional appeal. The investigation identified the 'working' work motives of civil servants. Thus, the acknowledged motives included those of social status, prestige and social utility of the profession, while the motives that regulated civil servants' work behaviors comprised the motives related to the characteristics of the profession, civil servants' social and psychological characteristics, interpersonal interactions and self-actualization. The respondents were found to have negative attitudes to work stimulation and encouragement, the profession's social status and prestige, and career growth which meant low motivating effects of these factors for civil servants' work.

Keywords: civil servant; work motivation; cognitive, affective, behavioral components of work motivation; motives rating; attitude to the profession; 'acknowledged', personally meaningful, actual motifs.

Відомості про авторів

Малімон Людмила Яківна – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Malimon, Lyudmila Yakivna - PhD, professor, dept. of General and Social Psychology, Eastern European National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, Ukraine.

E-mail: ur_1@mail.ru

Глова Ірина Василівна - кандидат психологічних наук, молодший науковий співробітник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. м. Луцьк, Україна.

Glova, Irina Vasilivna - PhD, researcher, Eastern European National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, Ukraine.

E-mail: glova_i@ukr.net

Отримано 28 жовтня 2014 р.
Рецензовано 24 листопада 2014 р.
Прийнято 9 грудня 2014 р.