

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

*У статті подано аналіз зарубіжних і вітчизняних досліджень мотивації. Виділені основні чинники, які впливають на мотиваційну структуру суб'єкта соціономічної професійної діяльності. Надано характеристику методик, використаних в емпіричному дослідженні та представлено отримані результати.*

**Ключові слова:** *мотив, мотивація, мотиваційна структура, соціономічна професійна діяльність, управлінська мотивація, мотивація служіння, типи державних службовців.*

*Analysis of foreign and ukrainian researches of motivation is given in the article. Main factors which influence on motivational structure of subject of socionomical professional activity are distinguished. Characteristic of used methods in empiric research is given and received results are represented.*

**Key words:** *motive, motivation, motivational structure, socionomical professional activity, managing motivation, motivation of employee, type of state employee.*

Професійному розвитку людини в психологічній науці й практиці останнім часом приділяється значна увага. І одним зі значних чинників у цьому процесі є професійна мотивація, яка на різних стадіях становлення професіонала має різні особливості, що свідчить про складність дослідження цього явища. Один із підходів до вирішення цієї проблеми ґрунтується на уявленні про те, що спонуки до діяльності можуть бути не лише зовнішніми, а й внутрішніми. Мотивована поведінка людини є результатом дії двох чинників: особистісного (мотиваційні диспозиції особистості, зокрема потреби, мотиви, установки, цінності тощо) і ситуаційного (зовнішні, оточуючі людину умови: поведінка інших людей, ставлення, оцінки, реакції оточуючих, фізичні умови тощо). Слід зазначити, що коли розмова йде про зовнішні чинники, то аналізується суб'єктивне віддзеркалення об'єктивних умов і те значення, яке особа цим умовам додає. Людина поступає відповідно до того, як вона оцінює й інтерпретує навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації поведінки, скільки до участі у формуванні когнітивних оцінних схем, за допомогою яких людина інтерпретує ситуацію. Подальші дії є результатом цієї інтерпретації.

Життєвий досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно професійної діяльності. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально обумовлених спонукань до діяльності. Мотиваційна сфера особистості є важливим моментом ефективної професійної діяльності й наголошує на наявності зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілей, саморегуляцією – з іншого. Тобто мотивована трудова поведінка також є результатом особистісних і ситуаційних чинників.

Проблема мотивації є одним із напрямів психологічних досліджень, що активно розробляються. Існує безліч підходів до визначення понять «мотив» й «мотивація» як у зарубіжній, так й у вітчизняній психології.

Аналіз зарубіжних теорій мотивації поведінки людини дає можливість виділити декілька основних груп таких теорій.

По-перше, було запропоновано шість груп [7]:

1. Теорія інстинктів, до якої відносяться: ідея про цілеспрямовану енергію інстинктів Ф.Аквінського, дуалізм інстинктивної й вольової дії Р.Декарта, біологічна теорія обумовленості поведінки Ч.Дарвіна, генетична теорія Р.Менделя, інстинктивний детермінізм З.Фрейда.

2. Теорії потреб або особистісних відмінностей. До них відносяться: ідея про існування психологічних потреб Р.Мюррея, теорія ієрархії потреб А.Маслоу, ідея про мотивацію досягнення Д.Макклелланда, 16-факторна модель аналізу потреб Р.Кеттела, трифакторна модель Г.Айзенка.

3. Теорія спонукання або навчання: ідея про реактивність людської поведінки Дж.Уотсона, положення про наявність психічних чинників К.Хала; існування мети діяльності Е.Толмена, емоційності як чинника, що породжує реакцію людини К.Спенса, контрольованість поведінки зовнішнім підкріпленням Б.Скіннера; теорії соціального навчання А.Бандури.

4. Теорія мотивації до особистісного зростання: теоретичні положення про існування психологічних стадій розвитку Е.Еріксона.

5. До гуманістичних теорій відносяться: теорії самоактуалізації особистості А.Маслоу та К.Роджерса.

6. У рамках когнітивних теорій розглядаються підходи Е.Толмена, К.Левіна, Ж.Піаже, теорія когнітивного балансу Ф.Хайдера й теорія когнітивного дисонансу Л.Фестингера.

Крім цього, має місце розділення теорій мотивації на змістовні й процесуальні [4]. До змістовних теорій мотивації відносять теорії, які вивчають мотиви людей у роботі й спонукальні мотиви. До них належать: теорія потреб А.Маслоу, ERG-теорія Альдерфера, теорія «Двох чинників» Херцберга, X-Y теорія Макгрегора й дослідження Макклелланда в царині мотивації, влади й афіліції.

До процесуальних теорій мотивації відносяться теорії, які розглядають проблему управління мотивацією в процесі діяльності. Це теорія валентності-інструментальності-очікування Врума, теорія постановки мети Локка, модель мотивації Портера й Лоулера та «Рубікон-модель» Хекхаузена.

Аналіз досліджень мотивації у вітчизняній науці вичерпно здійснив Є.П.Ільїн. Запропоновані вченим результати аналізу змісту й природи мотиву свідчать про те, що поняття мотиву в психологічній літературі представлено порізно. Мотив був визначений: як потреба (С.Л.Рубінштейн, О.М.Леонт'єв, Л.І.Божович, В.А.Іванников, А.Г.Ковальов); як предмет задоволення потреби, мета (С.Л.Рубінштейн, О.М.Леонт'єв); як спонука (Х.Хекхаузен, А.А.Файзуллаєв); як намір (К.Левін, Л.І.Божович, Б.В.Зейгарник); як стійкі властивості (особистісні диспозиції) (М.Мадсон, Х.Мюррей, Дж.Аткінсон, К.К.Платонов, В.С.Мерлін, М.Ш.Магомед-Емінов); як стан (Р.А.Пілоян, Дж.Гілфорд, А.М.Мее-

рович); як формулювання (В.Н.М'ясищев, К.Обуховський); як задоволеність (В.Г.Асєєв, А.Г.Ковальов, П.М.Якобсон) [3].

Відзначимо, що в психологічній науці має місце розмежування мотивів на різних підставах, а саме: залежно від характеру участі в діяльності (розуміючі, знаючі й реально діючі за О.М.Леонтьєвим); за часом обумовлення діяльності (далека/коротка мотивація за Б.Ф.Ломовим); залежно від соціальної значущості (соціальні/вузькоособисті за П.М.Якобсоном); від фактичної включеності в саму діяльність або ті, що знаходяться ззовні неї (широкі соціальні мотиви й вузькоособистісні мотиви за Л.І.Божович); за джерелом мотивації (внутрішні/зовнішні); мотиви певного типу діяльності [2].

Мотиви можуть бути класифіковані таким чином [6]: мотиви, які пов'язані з важливими суспільними потребами особистості за критерієм їхнього змісту: ідейні, політичні, моральні та естетичні; мотиви, які визначаються за критерієм рівня регуляторної функції: широкі соціальні, колективістські, процесуально-діяльнісні (ситуативні, стимулюючі або заохочувальні); мотиви, які об'єднані за видами діяльності: суспільно-політичні, професійні, навчально-пізнавальні; мотиви, які об'єднані за часом їх прояву: постійні, короточасні та довготривалі; мотиви, пов'язані із силою їх прояву: сильні, помірні, слабкі; мотиви, які розділяються за ступенем їх сталості: сильно-, середньо- й слабо-сталі; мотиви, які розрізняються за ступенем усвідомленості: усвідомлені й неусвідомлені; мотиви, які розділяються за ступенем дієвості: такі, що знають (мотивування), і такі, що реально діють (мотиви-стимули й смислоутворювальні мотиви).

Мотиви професійної діяльності можна поділити на декілька груп [1]: мотиви, що відображають потребу в діяльності, яка є змістом професії; мотиви, що пов'язані із суспільною значущістю професії (мотиви престижу); особистісні мотиви, які реалізуються в професійній діяльності (мотиви саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо); мотиви, що виявляють особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (упевненість у власній особистій придатності, у володінні достатнім творчим потенціалом тощо).

Мотивацію в сучасній психологічній науці розглядають по-різному: як сукупність чинників, що визначають поведінку (К.Мадсен, Ж.Годфруа), як усвідомлену спонуку, що відображає готовність людини до дії або вчинку (В.Г.Асєєв, В.І.Ковальов, С.Л.Рубінштейн), як сукупність мотивів (К.К.Платонов), як внутрішню детермінанту діяльності (Р.С.Вайсман), як сукупну систему процесів, що відповідають за спонуку й діяльність (В.К.Вілюнас), як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М.Ш.Магомет-Емінов), як механізм виникнення, наряду й способів здійснення діяльності (І.А.Джідар'ян), як динамічний процес формування мотиву (як підстава вчинку) (Є.П.Ільїн) [3].

Мотивація, яка є одним із найважливіших компонентів професійної діяльності, має такі визначення: сукупність чинників, механізмів і процесів, що направляють поведінку на задоволення потреб (В.К.Вілюнас); віддзеркалення в суб'єктивній значущості й регулятивне здійснення об'єктивно важливих станів (В.Г.Асєєв), спрямоване на досягнення (Г.В.Щекін); процес сполучення мети

підприємства й мети співробітника (Г.Михайлов); сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності (О.С.Виханський та А.І.Наумов) [5].

**Мета** – визначити особливості професійної мотивації державних службовців.

Одним із найважливіших аспектів, що визначають якість й ефективність професійної діяльності державних службовців, є наявність професійної та управлінської мотивації представників цієї професії.

На основі проведеного аналізу особливостей соціономічної діяльності, управлінської діяльності в системі «людина-людина», аналізу мотивації соціономічної й управлінської діяльності були виділені основні чинники, які впливають на мотиваційну структуру суб'єкта професійної соціономічної діяльності.

Емпіричне дослідження управлінської й професійної мотивації державних службовців як представників соціономічних професій проводилося на базі Луганського центру післядипломної освіти для державних службовців та Східноукраїнського національного університету імені В.Даля (магістратура державного управління).

Вибірку досліджуваних склали представники державних службовців міста Луганськ та Луганської області. Загальна вибірка дослідження складала 134 випробуваних у віці від 23 до 56 років і стажем роботи від 2 місяців до 34 років. У вибірці представлені держслужбовці трьох кваліфікаційних рівнів. Насамперед, це спеціалісти, які займаються різними видами виконавської діяльності, тобто безпосередньо не займаються управлінською діяльністю; головні спеціалісти, які в разі необхідності виконують обов'язки керівника, і керівники, які безпосередньо займаються управлінською діяльністю.

Для визначення соціально обумовлених спонук (мотивів) особистості до професійної діяльності та для визначення професійної спрямованості, способу побудови професійного шляху керівника ми скористалися методикою «Якоря кар'єри».

Опитувальник «Якоря кар'єри» призначений для діагностики кар'єрних орієнтацій особистості, які відносяться до сфери Я-концепції. Створений усередині сімдесятих Е.Н.Schein, адаптований у 2000 р. В.А.Чикером.

Згідно з якірною моделлю професійного розвитку (Д.Холланд, Е.Г.Шейн), кар'єрні орієнтації є елементом Я-концепції, що відображає вибраний суб'єктом напрям професійного просування, заснований на його потребах, мотивах, інтересах, здібностях.

Е.Н.Schein на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів сформулював якірну модель професійного розвитку, згідно з якою в певній професійній діяльності існує декілька напрямів просування особи, відповідних її кар'єрним орієнтаціям. Їм було виділено 5 якорів кар'єри, що відображають певний зміст Я-концепції особи в контексті професійного просування: професійна компетентність, менеджмент, автономія/незалежність, стабільність, підприємництво.

З метою перевірки методики на валідність Л.Г.Почебут був проведений кореляційний аналіз між кар'єрними орієнтаціями й чинниками особистості за методикою Р.Кеттелла. Результати його підтверджують високу змістовну валідність цього опитувальника.

Опитувальник «Якоря кар'єри» знайшов популярність як у прикладному аспекті – у підборі кадрів, менеджменті, так і в теоретичному при дослідженні особливостей мотивації у сфері «людина-людина», професійної спрямованості.

У вітчизняних дослідженнях цей опитувальник був використаний для вивчення професійної спрямованості педагогів вищої школи (Ю.В.Новожилова), для дослідження особливостей діяльності менеджерів (В.П.Светлакова і Л.Н.Язова), при вивченні особистісної регуляції спільної управлінської діяльності керівників (С.Ю.Флоровський), для вивчення кар'єрних орієнтацій співробітників в органах внутрішніх справ (Н.Ю.Портнягіна), для дослідження розвитку професійної самосвідомості в індивідуальних стратегіях кар'єрного зростання державних службовців (Т.А.Смахтіна), при здійсненні професійного психологічного відбору судових приставів (Д.В.Масленніков), при дослідженні відмінностей інтеграції життєвих і кар'єрних орієнтацій залежно від типу структури організації творчого «Я» (М.Г.Селюч) тощо [5].

Таким чином, ми можемо стверджувати, що опитувальник «Якоря кар'єри» є достатньо поширеним у дослідженнях у сфері «людина-людина», увага авторів до даного опитувальника пов'язана в основному з його змістовністю, доброю дискримінативною валідністю. Основна мета використання цього опитувальника – діагностика ціннісно-сміслового компонента професійної самосвідомості.

Для визначення ступеня вираженості професійної (процесуальної) мотивації державних службовців була використана методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф.Потьомкіної.

О.Ф.Потьомкіна, ґрунтуючись на роботах К.Г.Юнга і Е.Фромма, пропонує дві методики діагностики соціально-психологічних установок особисті, спрямовані відповідно на виявлення «процесуальної-результативної спрямованості» й орієнтацій на «альтруїзм-егоїзм», а також орієнтацій на «свободу-владу» і «працю-гроші».

Основні сфери застосування методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф.Потьомкіної – дослідження, пов'язані з чинниками альтруїзму (добровільчої діяльності), професійної компетентності педагогів і керівників, особливостей мотивації й пізнавальної активності школярів для діагностики персоналу, зокрема пов'язаних з дослідженням професійної компетентності, проблем добровільчої діяльності тощо.

Зокрема, даний опитувальник використовувався при дослідженні спрямованості студентів (О.М.Лугова), у дослідженні психологічних ефектів добровільчої діяльності (К.С.Азарова), у дослідженні психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців допоміжних професій соціономічного типу (В.В.Мілакова), при дослідженні психолого-акмеологічних

особливостей формування мотивації влади керівника (А.В.Ємельянова), при вивченні емпатії як чинника мотивації в професійному становленні особистості (Т.В.Дорошенко), для вивчення психології мотивації творчого педагогічного мислення (А.В.Лейбіна) тощо [5].

Як бачимо, ця методика поширена в дослідженнях, що свідчить про довіру до неї багатьох учених і, відповідно, про її валідність і надійність.

Для визначення професійних інтересів і прихильностей використовується диференціально-діагностичний опитувальник Є.А.Климова (ДДО).

Частіше за все вказана методика використовується в роботі профконсультантів служби зайнятості й шкільних психологів під час профорієнтації підлітків, дорослих, а також при відборі для навчання на різні типи професій.

У сучасних дослідженнях ця методика частіше за все використовується для визначення рівня професійної готовності та рівня сформованості професійних інтересів і схильностей молоді, яка навчається. Значно менше робіт, у яких досліджується зміст діяльності й відповідність психологічних схильностей особистості вибраній професії або посаді.

Таким чином, у сучасних дослідженнях зазначена методика використовувалася для дослідження рівня сформованості компонентів соціально-професійної компетентності майбутніх робітників (К.В.Максимова), при вивченні механізмів формування професійно-педагогічної майстерності (Г.П.Вербицька), при дослідженні зв'язку між особистісними рисами й характеристиками усвідомленого професійного вибору (І.А.Ревіна), при дослідженні вікових особливостей професійної спрямованості школярів (О.А.Гур'янова), для дослідження особливостей споживацьких мотивів і життєвих цінностей (К.П.Сергєєва), для визначення схильності до відповідної професійної діяльності (Т.М.Хрустальова, В.М.Глад) тощо [5].

Для визначення рівня емпатії, уміння розпізнавати емоції й управляти ними була використана методика діагностики емоційного інтелекту Н.Холла.

Сьогодні існує 3 групи методик емоційного інтелекту:

1. Методики, що досліджують окремі здібності, які входять до складу емоційного інтелекту.

2. Методики, засновані на самозвіті й самооцінці випробовуваних.

3. Методики – «мульти-оцінщики», тобто тести, які повинен заповнити не тільки випробовуваний, але й 10–15 знайомих йому людей (так званих «оцінювачів»), що проставляють бали його емоційному інтелекту.

1. Однією з найпоширеніших методик, заснованих на самозвіті й самооцінці випробовуваних, діагностуючих окремі здібності, що входять до складу емоційного інтелекту, є тест Н.Холла. Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях, та управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень.

Даний тест широко використовується в сучасних дослідженнях для дослідження впливу рівня емоційного інтелекту керівників організацій на виконання управлінських функцій (І.А.Єгоров), при дослідженні процесуальних характеристик управлінської діяльності (А.С.Петровська), при вивченні емпатії

як чинника мотивації в професійному становленні особистості (Т.В.Дорошенко) тощо [5].

Таким чином, тест Н.Холла є однією з найпоширеніших російськомовних методик у дослідженнях емоційного інтелекту, про що свідчать численні факти його застосування в дослідженнях.

Змінні, які досліджувалися, були розподілені на три групи:

- Кар'єрні орієнтації як показник Я-концепції, інтегруючий у собі уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, значення, потреби, що відносяться до кар'єрного просування людини в професійній діяльності. До них увійшли всі шкали тесту-опитувальника «Якоря кар'єри».
- Мотиваційні змінні. До них включені показники диференціально-діагностичного опитувальника й методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф.Потьомкіної.
- Емоційний інтелект. До цієї групи увійшли всі шкали тесту емоційного інтелекту Н.Холла.

Аналіз результатів емпіричного дослідження надав можливість констатувати таке:

1. Можна судити про переважання таких кар'єрних орієнтацій, як стабільність, служіння, інтеграція стилів життя й низької орієнтації на підприємництво, а також розглядати високі результати за показниками процесу, результату, альтруїзму й свободи; судити про схильність держслужбовців до професій типу «людина-людина».

2. Зі збільшенням стажу роботи у вибірці держслужбовців відбувається трансформація мотиваційної сфери, що пов'язана зі зниженням управлінської мотивації, і підвищується орієнтація на професійну компетентність.

3. За результатами факторного аналізу маємо два чинники. Перший чинник – «управлінська мотивація», до якого входять менеджмент, виклик і підприємництво та занижений показник стабільності. Другий – «мотивація служіння», до якого входять орієнтації на професійну компетентність, служіння й інтеграція.

У результаті підрахунку балів за кожним із двох чинників були отримані норми чинників кар'єрних орієнтацій (див. табл. 1).

*Таблиця 1*

### **Норми чинників кар'єрних орієнтацій**

	<b>Середн.</b>	<b>Мін.</b>	<b>Макс.</b>	<b>Стандартне відхилення</b>
Ф 1. Управлінська мотивація	39,4	-25	109	31
Ф 2. Мотивація служіння	105,9	55	143	18,1

Чинники не корелюють між собою ( $r = 0,06$ ).

Факторний аналіз структури установок визначає три чинники, що лежать в основі соціально-психологічних установок державних службовців. Перший

чинник – «егоїзм», до якого входять егоїстична установка, прагнення до грошей, понижений альтруїзм. Другий – «працьовитість», який заснований на високій установці на процесі праці й установці на волі. Третій чинник – «владність», в основі якого лежить установка на результат, який супроводжує установка на владу, при чому орієнтація на процес закономірно понижена.

Для виділених чинників отримані норми чинників установок (див. табл. 2).

Таблиця 2

Норми чинників установок

	Середнє	Мін.	Макс.	Станд. відхилен.
Ф 1. Егоїзм	0,5	-7	12	4,5
Ф 2. Працьовитість	23,7	10	39	5,3
Ф 3. Владність	3,5	-6	18	4,4

За допомогою кластерного аналізу на основі виокремлених мотиваційних чинників було складено типологію державних службовців.

Емпіричний аналіз показав, що найінформативнішим є виділення трьох типів, згідно з якими всі змінні показують високу дискримінативну функцію.

Графіки середніх значень для кожного з кластерів зображено на рис. 1.

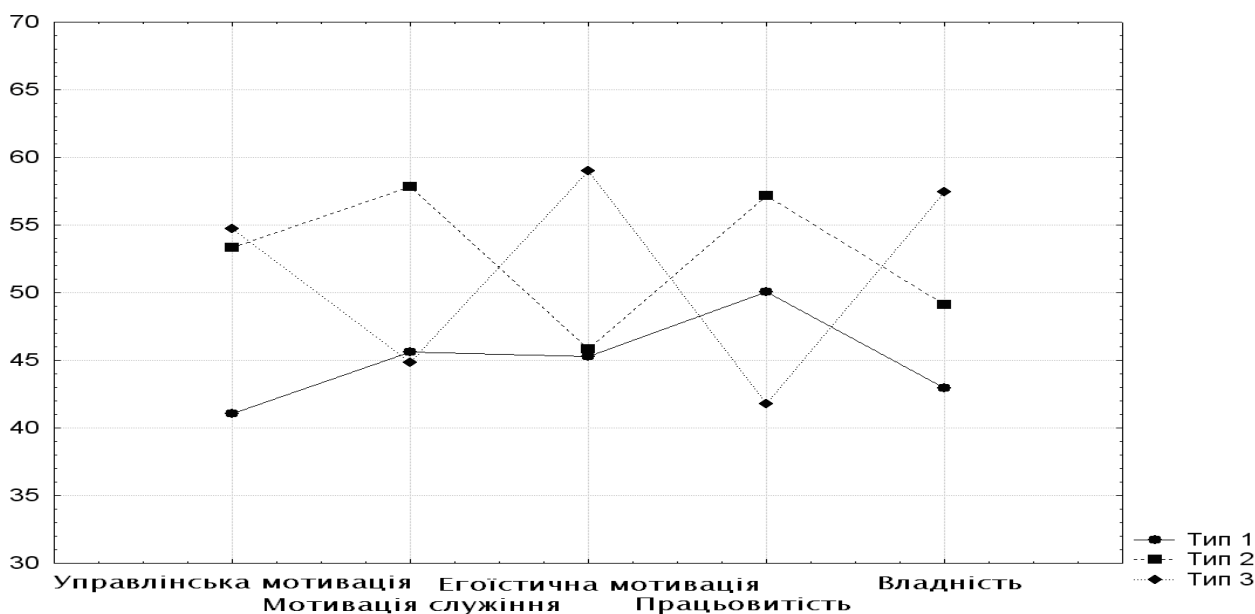


Рис. 1. Графік середніх значень для кожного кластера

Тип 1 – це тип середнього держслужбовця. Характеризується середніми показниками за всіма чинниками, з тенденцією до низьких значень за управлінською мотивацією та високим – за працьовитістю.

Тип 2 – тип ефективного держслужбовця. Характеризується високими показниками мотивації служіння й працьовитості, тенденцією до високих показників в управлінській мотивації, середніми показниками егоїзму й результативності.



Тип 3 – тип неефективного держслужбовця. Характеризується завищеним егоїзмом і владністю, пониженою працьовитістю й середньою мотивацією служіння.

Аналіз відмінностей емоційного інтелекту за кластерами показав, що середньому типу держслужбовців притаманні занижені загальні показники емоційного інтелекту, зокрема з розпізнавання емоцій, самомотивації. У ефективного держслужбовця найбільш розвинутий емоційний інтелект. Для неефективного типу характерні середні показники емоційного інтелекту. Тобто емоційний інтелект має неоднозначний характер впливу на мотивацію державних службовців.

### **Висновки**

1. Проведений аналіз мотивації до професійної діяльності представників соціономічних професій дозволив виділити чинники, найбільш значущі для діагностики мотиваційної системи державних службовців, а саме ті чинники, які визначають стиль життєдіяльності людини в цілому, особливості її поведінки в процесі професійної діяльності, спонуки, що рухають людиною на шляху її професійного самовизначення, визначають рівень основних професійних мотивів.
2. Для реалізації поставленої задачі був використаний ряд особистісних опитувальників, орієнтованих на діагностику системи особистісних диспозицій, ціннісних орієнтації, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонук до професійної діяльності, а саме опитувальник «Якоря кар'єри», методика діагностики соціально-психологічних установок особи в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф.Потьомкіної, диференціально-діагностичний опитувальник Є.А.Климова (ДДО), методика діагностики емоційного інтелекту Н.Хола.
3. Узагальнюючи результати аналізу структури мотивації держслужбовців, ми можемо стверджувати, що на рівні тенденцій у загальній вибірці держслужбовців переважають орієнтації на стабільність, служіння, інтеграцію стилів життя. Так само на рівні тенденцій знаходяться високі показники установок на процес, результат, альтруїзм, свободу. Зі всіх показників емоційного інтелекту якнайменше розвинуто управління своїми емоціями.

Вікові тенденції мотиваційної сфери багато в чому збігаються з тенденціями стажу роботи: відбувається зниження управлінської мотивації й підвищення орієнтації на професійну компетентність.

Факторний аналіз структури кар'єрних орієнтацій дозволяє виділити два базові чинники: прагнення до управління й прагнення до служіння. Відзначимо, що ці чинники не взаємовиключні (не полярні), тому можуть утворювати рівні поєднання.

Факторний аналіз структури установок держслужбовців виявив три базові чинники: егоїзм, працьовитість і владність.

Узагальнюючи дані зі взаємозв'язку емоційного інтелекту й мотиваційної сфери держслужбовців, ми доходимо висновку, що управлінська мотивація формується з високою часткою участі емоційного інтелекту.

Проведений аналіз дозволив виділити основні чинники мотивації держслужбовців: мотивація управління, мотивація служіння, егоїстична мотивація, працьовитість, владність.

Ґрунтуючись на виділених чинниках мотивації, був проведений типологічний аналіз вибірки держслужбовців з метою виявити найвірогідніші поєднання мотиваційних чинників.

Кластерний аналіз виявив три типи держслужбовців: 1) середній тип (усі показники мотивації в рамках норми, емоційний інтелект знижений); 2) ефективний тип (підвищена мотивація служіння й працьовитості, управлінська мотивація, емоційний інтелект розвинутий на високому рівні); 3) неефективний тип (егоїстичні, владні, працьовитість знижена, емоційний інтелект у межах норми).

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека : автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра психол. наук : 19.00.01 / В. К. Вилюнас ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 35 с.
2. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учеб. для студ. вузов / И. А. Зимняя. – 2-е изд., доп., испр., перераб. – М. : Логос, 1999. – 382 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – С. Пб. : Питер, 2003. – 512 с. – Библиогр.: с. 481–501.
4. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер // Психология труда и организационная психология. Т. 1 / пер. с нем. – Х. : Гуманит. центр, 2003. – 144 с.
5. Провоторова Н. В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Н. В. Провоторова. – Луганськ, 2010. – 215 с.
6. Сич В. М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В. М. Сич. – К., 2005. – 170 с.
7. Фрэнкин Р. Е. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Е. Фрэнкин ; [пер. с англ. В. Белоусова, А. Ракитина]. – М. [и др.] : Питер, 2003. – 650 с.