

Людмила Малімон

ur-1@ukr.net

Ірина Глова

glova13@mail.ru

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
Україна

ПСИХОЛІНГВІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРОЕКТИВНОЇ МЕТОДИКИ «ЗАВЕРШЕННЯ РЕЧЕННЯ»

Received March, 17, 2015; Revised April, 10, 2015; Accepted May, 7, 2015

Анотація. У статті досліджено особливості професійної мотивації державних службовців місцевих органів виконавчої влади. У якості діагностичного інструментарію використано методіку «Завершення речення», у якій поєднано проективні методи діагностики й психолінгвістичний метод контент-аналізу; здійснено її модифікацію відповідно до мети дослідження. Обґрунтовано доцільність вибору методіки, її переваги, порівняно з опитувальними методами виявлення свідомих і неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності в системі державної служби. Розроблено стимульний матеріал дослідження, а також процедуру узагальнення й інтерпретації отриманих результатів за допомогою контент-аналізу завершених речень, на основі якого всі висловлювання досліджуваних об'єднано в смислові блоки. Узагальнено відповіді респондентів щодо змісту одинадцяти груп професійних мотивів, встановлено їх особистісну значущість і рейтинг у загальній структурі мотивації професійної діяльності державних службовців. Виокремлено й описано такі групи мотивів: мотиви, які стосуються соціально-психологічних особливостей працівника; мотиви, пов'язані з обов'язками та характером професійної діяльності; мотиви стимулювання та заохочення; мотиви міжособистісної взаємодії; мотиви інтересу до діяльності; самоактуалізації; вимушеності/впливу ситуації; суспільної корисності; життєзабезпечення; статусу та престижу; кар'єрного росту. З'ясовано, що найбільш вагомими в загальній мотивації мотиви, що стосуються соціально-психологічних особливостей працівника, і ті, які пов'язані з обов'язком та характером діяльності, найменш важливі – мотиви життєзабезпечення, статусу й престижу, а також кар'єрного росту, що свідчить про їх достатньо низький вплив на успішність професійної діяльності в системі державної служби.

Ключові слова: *державна служба, мотивація професійної діяльності, завершення речення, контент-аналіз, мотиви професійної діяльності держслужбовців.*

Malimon Liudmyla, Hlova, Iryna. Psycholinguistic Analysis of Civil Servants' Professional Activity Motivation with the Help of Sentence Completion Projective Test

Abstract. The article outlines a study of local executive body employee professional motivation. Sentence completion projective test along with content analysis were used as method of research. It was grounded the suitability of the methodology choice, its advantages in comparison with the survey methods of discovering of conscious and unconscious motives of professional activity in the system of governmental services. Content analysis of the sentences completed by the respondents established personal significance and rating in the general structure of motivation of civil workers' motivation set. Eleven groups of motives were identified. They included i) motives that concern socio-psychological peculiarities of an employee; ii) motives that

are connected with duties and character of professional activity; iii) motives of stimulation and encouragement; iv) motives of interpersonal interaction; v) motives of interest in activity; vi) self-actualization; vii) constraint/influence of situation; viii) social usefulness; ix) life support; x) status and prestige; xi) career growth. It was identified that motives concerning employee's socio-psychological features and those related to his duties and character of activity were more significant. However, motives of life support, status and prestige, and career growth were of less significance.

Keywords: *state service, professional activity motivation, sentence completion, content analysis, state employees' professional activity motives.*

Малимон Людмила, Глова Ирина. Психолінгвістический анализ мотивации профессиональной деятельности государственных служащих с помощью проективной методики «Завершение предложения»

Аннотация. В статье исследуются особенности профессиональной мотивации государственных служащих местных органов исполнительной власти. В качестве диагностического инструментария использована методика «Завершение предложения», в которой объединены проективные методы диагностики и психолінгвістический метод контент-анализа; осуществлена ее модификация в соответствии с целью исследования. Обоснована целесообразность выбора методики, ее преимущества по сравнению с опросными методами выявления сознательных и неосознаваемых мотивов профессиональной деятельности в системе государственной службы. Разработаны стимульный материал исследования, а также процедура обобщения и интерпретации полученных результатов с помощью контент-анализа завершенных предложений, на основе которого все высказывания исследуемых объединены в смысловые блоки. Обобщены ответы испытуемых по содержанию одиннадцати групп профессиональных мотивов, установлены их личностная значимость и рейтинг в общей структуре мотивации профессиональной деятельности государственных служащих. Выделены и описаны следующие группы мотивов: те, что касаются социально-психологических особенностей работника; связанные с обязанностями и характером профессиональной деятельности; мотивы стимулирования и поощрения; мотивы межличностного взаимодействия; интереса к деятельности; самоактуализации; вынужденности / влияния ситуации; общественной полезности; жизнеобеспечения; статуса и престижа; карьерного роста. Выяснено, что наибольший вес в общей мотивации имеют мотивы, касающиеся социально-психологических особенностей работника, и те, которые связаны с обязанностью и характером деятельности, наименьший – мотивы жизнеобеспечения, статуса и престижа, а также карьерного роста, что свидетельствует об их достаточно низком влиянии на успешность профессиональной деятельности в системе государственной службы.

Ключевые слова: *государственная служба, мотивация профессиональной деятельности, завершение предложения, контент-анализ, мотивы профессиональной деятельности госслужащих.*

Вступ

Міждисциплінарний характер психолінгвістики, багатоманітність шкіл та дослідницьких традицій зумовлюють розмаїття її методів і методик. О. Леонтьєв зазначав, що психолінгвістика за предметом дослідження близька до лінгвістики, а за методами – до психології (Leontev 2005). Водночас у психології досить часто використовують психолінгвістичні методи для вивчення різноманітних психологічних феноменів через аналіз продуктів мисленнево-мовленневої діяльності – анкет, структурованих і напівструктурованих інтерв'ю, творів тощо, які дають змогу прямо або опосередковано

отримати інформацію про перебіг психічних процесів або психологічні характеристики досліджуваних.

Методики доповнення (завершення фрази або історії) поєднують відомі в психології проєктивні методи діагностики та психолінгвістичний інструментарій контент-аналізу, який застосовують для обробки завершених речень (історій). Аналіз літературних джерел засвідчив, що проєктивні методики привертали увагу багатьох науковців, які розробляли теоретичні й методологічні основи психодіагностики, зокрема проєктивного підходу (Anastazy 2001; Vodalev, Stolyn 2002; Burlachuk 2006; Hurevych 1998). Водночас слід зазначити, що не існує єдності в думках щодо психологічних механізмів, які лежать в основі проєктивних методів діагностики. Дослідники, котрі застосовують проєктивні методи, єдині тільки в тому, що їх основою є прагнення людини тлумачити (пояснювати) явища та предмети навколишньої дійсності у взаємозв'язку з своїми потребами, бажаннями, почуттями, усіма компонентами внутрішнього світу особистості – світу суб'єктивних переживань, відчуттів, очікувань. Отже, проєктивні методи передбачають комплексний підхід до дослідження особистості, а не її окремих рис.

Спільними ознаками для всіх видів проєктивних методик є невизначеність, неоднозначність і неструктурованість стимулу, за допомогою якого проєктується індивідуальний спосіб бачення життя (завдання, що допускає майже необмежену різноманітність можливих відповідей); активне й довільне трактування стимульного матеріалу досліджуваними; відсутність оцінки відповідей як «правильних» та «хибних»; виявлення динаміки неусвідомлюваних тенденцій

До однієї з позитивних характеристик проєктивних методів належить прихована ціль, яка унеможливорює висловлення досліджуваними соціально бажаних відповідей і дає можливість обійти психологічний захист людини, завдяки чому науковець може довідатися про реальне ставлення респондентів до досліджуваного предмета. У контексті цього А. Анастазі проєктивні тести називає методиками «замаскованого тестування» (Anastazy 2001).

Саме тому мета нашого дослідження – виявлення свідомих і неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності державних службовців за допомогою психолінгвістичного аналізу матеріалів проєктивної методики «Завершення речення».

Методи дослідження

Методика «Завершення речення» належить до «спрямованих» видів асоціативного експерименту та є опосередкованим методом установаження семантичних зв'язків, які дають змогу у вільній формі виявити основні уявлення досліджуваного про певний предмет (Burlov 2014; Petrenko 2005). Вона сприяє глибшому вивченню підсвідомих суб'єктивних переживань, очікувань, емоцій, почуттів, мотивів, у тому числі й тих, які людина не виявляє відкрито. У нашому дослідженні, по-перше, простежували ставлення досліджуваних до професії, до самих себе, колег; по-друге, визначали ті

мотиви, які найбільше представлені у свідомості державних службовців («знані» мотиви), та ті, які є прихованими (неусвідомлюваними) (Нлова, Malimon 2013).

Вибір методики «Завершення речення» обумовлено її значними перевагами, а саме:

- технічною простотою;
- гнучкістю й легкістю в застосуванні для різноманітних конкретних цілей;
- часовою економією;
- широкими можливостями (отримання неординарних думок, глибшої інформації) тощо.

Хоча ця методика характеризується меншою точністю отриманої інформації та її нижчою надійністю, на відміну від стандартизованих методик, а через різноманіття понять і багатозначність мови часто буває важко інтерпретувати істинний особистісний смисл доповненого речення, проте низка наведених переваг визначила потребу її використання в цьому дослідженні.

Оскільки, завершуючи речення, респонденти виражають своє ставлення до того чи іншого явища, то це дає змогу визначити також характер емоційного забарвлення кожної відповіді, що відображає глибинні рівні мотивації державних службовців.

Процедура дослідження

Стимульний матеріал авторського варіанта методики складався з 15 структурованих речень, які сформульовано таким чином, щоб досліджувані не могли дати однозначну відповідь. Наприклад: «Державний службовець ...», «Найважливіше в роботі державного службовця...», «Виконання професійних обов'язків державного службовця вимагає...». Достатня невизначеність речень спонукала респондентів давати відповіді, наповнені особистісним значенням. Водночас у кількох реченнях задано ключове слово, яке викликало відповідну реакцію респондента, наприклад: «Найбільше в моїй роботі мені *подобається* ...», «Найбільше в моїй роботі мене *обурює* (викликає протест)...», «У своїй професійній діяльності я найбільше *ціную*...».

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

Інтерпретацію отриманого матеріалу завершених речень здійснено за допомогою контент-аналізу, на основі якого всі висловлювання досліджуваних об'єднано в смислові блоки. До кожного з виокремлених блоків включали висловлювання, які містили подібні за змістом потреби й мотиви. Кількісний аналіз передбачав підрахунок відсоткової кількості висловлювань кожного з блоків окремо відносно загальної кількості відповідей, що дало

змогу встановити рейтинг мотивів професійної діяльності державних службовців, які найбільше характеризують професійну діяльність державного службовця.

Обговорення результатів

Упродовж дослідження отримано інформацію різної міри узагальнення: загальні, часткові та одиничні висловлювання (завершення речень). Спостерігались і такі випадки, коли досліджувані з певних особистісних причин уникали відповіді, не завершували речення. Це інтерпретувалося нами як наслідок 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 в поведінці. Загалом отримано 1506 варіантів завершення речень, які за допомогою контент-аналізу узагальнено в 11 груп мотивів професійної діяльності державних службовців.

На першому місці ієрархії мотивів були *мотиви, які стосувалися соціально-психологічних особливостей працівника*. Вони представлені висловлюваннями досліджуваних, у яких ішлося про особистісні (добрий, здатен на взаєморозуміння, спроможний доводити свою думку, працьовитий, старанний, відповідальний тощо), морально-етичні (культурний, толерантний, увічливий, добродісний, порядний тощо), інтелектуальні (високі розумові здібності, винахідливість тощо) та професійно-ділові (професіонал, компетентний, грамотний, обізнаний у своїй діяльності тощо) якості працівника державної служби (31,3 %). Особливе місце серед мотивів цієї групи досліджувані відводили етиці й культурі державного службовця, про що свідчили такі висловлювання: «Державний службовець ... *культурний, толерантний, увічливий*»; «Найважливіше в роботі державного службовця – ... *етика, бути людиною, порядність*»; «Люди, з якими я працюю,.. *доброчесні, виховані, дуже хороші*»; «Як працівника державної служби мене характеризує... *толерантність, патріотизм, етика, порядність, вихованість*» тощо. Такі відповіді засвідчили, що для досліджуваних запорукою якісного виконання професійних обов'язків першочерговими є їхні особистісні, морально-етичні, інтелектуальні й професійно-ділові якості.

Серед важливих названо *мотиви, пов'язані з обов'язками та характером діяльності державного службовця*. Їх визначено висловлюваннями респондентів стосовно специфіки їхньої діяльності в місцевих органах виконавчої влади, а саме: дотримання присяги, знання законодавства, виконання функцій держави, специфіка діяльності, виконання покладених обов'язків тощо (20,6 %). Припускаємо, що висока оцінка цієї групи мотивів насамперед пов'язана із значним рівнем усвідомлення того, що досліджувані є особами, на яких покладено виконання завдань і функцій держави. Серед висловлювань цієї групи мотивів найчастішими були 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, законодавчої бази, орієнтації в зміні законодавства» тощо.

Третій ранг в ієрархії мотивів зайняли *мотиви стимулювання та заохочення* (15,7 %), представлені висловлюваннями, що стосувалися як матеріального (заробітна плата, умови праці, відпустка), так і нематеріального характеру (моральне заохочення). До першої групи належать заробітна плата, створення належних умов праці, обов'язкова відпустка тощо; до другої – моральна мотивація, визнання результатів власної діяльності й ін. Зауважимо, що висока міра особистісної значущості характерна для мотивів матеріальної винагороди, прагнення покращити матеріальне становище.

Мотиви *міжособистісної взаємодії* займали четвертий ранг в ієрархії мотивів (9 %). Вони представлені висловлюваннями, у яких продемонстровано вміння державних службовців працювати в колективі, здатність до взаєморозуміння й корпоративної підтримки, професійного спілкування. Серед найбільш поширених відповідей були такі: «... знання та вміння спілкуватися з людьми», «уміння працювати в колективі», «уміння встановлювати та підтримувати контакти, комунікабельність» та ін. Отже, відповіді респондентів яскраво засвідчили їхню спрямованість на встановлення й підтримку ділових та особистісних контактів, міжособистісної комунікації, професійного діалогу. Безумовно, знання принципів спілкування, уміння встановлювати контакт з іншими суб'єктами діяльності відіграє важливе значення як для досягнення ефективності власних і колективних результатів діяльності, так і для покращення відносин між співробітниками.

Група *мотивів інтересу до діяльності* (5,5 %) характеризувалася відповідями державних службовців, у яких яскраво виражене їхнє позитивне ставлення до професії, наприклад: «люблю свою діяльність», «ціную», «займаюсь улюбленою справою», «моя професія найкраща» тощо.

Варто відзначити відносно невисоку спонукальну силу групи мотивів *самоактуалізації* (4,7 %), що представлені висловлюваннями, ключовим у яких було прагнення респондентів до професійного розвитку та самовдосконалення (бажання вчитись, самооцінка, прагнення розвиватись і бути професіоналом своєї справи тощо).

Мотиви *вимушеності / впливу ситуації (умов й обставин)* припадали на 3,6 % висловлювань, у яких вибір професії державного службовця пояснювався досліджуваними неможливістю знайти роботу за спеціальністю, відсутністю альтернативного вибору, безвихідністю або тим, що трапилася така нагода.

Водночас 3,1 % висловлювань держслужбовців пов'язані з *мотивами суспільної корисності*. Респонденти зазначали, що професія державного службовця «...дає можливість працювати на благо держави», «можливість змінити ситуацію в державі на краще», «допомогти людям» тощо.

Мотиви життєзабезпечення становили 2,7 % висловлювань. До них відносили ті, у яких респонденти вказували, що робота «...є джерелом і засобом для утримання сім'ї, виховання дітей»; «дає змогу утримувати сім'ю завдяки хоча й невисокій, але стабільній заробітній платні»; «працюю державним службовцем, щоб прожити» та ін.

Мотиви *статусу та престижу* посідали досить низьке місце в рейтингу мотивів (2,7 %) і були свідченням того, що діяльність державних службовців недостатньо високо оцінена в суспільстві, вважається непрестижною, характеризується втратою авторитету тощо. На нашу думку, однією з можливих причин такої ситуації є те, що зазвичай поняття престижу розглядається в одній площині з поняттями «дохід» і «влада». Оскільки дохід держслужбовця недостатньо високий, а для певних категорій працівників він ледве перевищує прожитковий мінімум, а влада учасниками дослідження як мотиваційний фактор не розглядається загалом, то й мотив престижу професії в цьому випадку втрачає свою стимуляційну силу.

Мотиви *кар'єрного росту* посідали останню сходинку в рейтингу мотивів (1,1 %). Низькі показники цих мотивів і мотивів самоактуалізації дали підставу припустити, що в системі державної служби процес професійного самовдосконалення не завжди веде до кар'єрного зростання працівника й, навпаки, підвищення в кар'єрі не є показником досягнення службовцем вищого рівня професіоналізму.

Висновки

Результатом вивчення професійних уявлень респондентів за допомогою проективної методики «Завершення речення» й застосованого методу контент-аналізу стало виокремлення груп мотивів, які склали рейтинг усвідомлених та неусвідомлених мотивів професійної діяльності державних службовців. Перші сходинки рейтингу посідають мотиви, що стосуються соціально-психологічних особливостей працівника; ті, які пов'язані з обов'язком і характером діяльності, мотиви стимулювання та заохочення й міжособистісної взаємодії. Менше виражені є мотиви інтересу до діяльності, самоактуалізації, вимушеності й впливу ситуації, суспільної корисності. Найнижчі сходинки рейтингу займають мотиви життєзабезпечення, статусу та престижу, а також кар'єрного росту, що свідчить про їх достатньо низький вплив на успішність професійної діяльності в системі державної служби.

Отримані дані щодо ієрархії мотивів професійної діяльності державних службовців можуть бути використані вченими для вдосконалення методів і форм мотивації професійної діяльності держслужбовців; розробки індивідуальних програм розвитку та підтримки мотивації професійної діяльності держслужбовців, психотерапевтичних методик із надання психологічної допомоги державним службовцям із низькою мотивацією професійної діяльності та синдромом «професійного вигорання», а також проектування комплексних програм перекваліфікації й підвищення кваліфікації державних службовців.

Список літератури

References

1. Anastazi, A. (2001). *Differentsialnaya psihologiya. Individualnyie i gruppovyyie razlichiya v povedenii*. Moscow: Eksmo-Press.
2. Bodalev, A., Stolin, V. (2002). *Obschaya psihodiagnostika*. S.-Petersburg: Rech.
3. Burlachuk, L. (2006). *Psihodiagnostika [Psychodiagnosics]*. S.-Petersburg: Piter.
4. Burlov, A. (2001). *Metod neokonchennyih predlozheniy v sotsiologii [Method of Incompleted Sentences in Social Studies]*. Ph.D. thesis. Moscow: Institute of Social Studies.
5. Hlova, I., Malimon, L. (2013). *Psihologichniy analiz znachuschosti ta zadovolenosti motiviv profesiynoyi diyalnosti derzhavnyh sluzhbovtsiv mistsevih organiv vikonavchoyi vlady [Psychological analysis]*. *Aktualni Problemy Psiholohii*, 1, 37.
6. Gurevich, K. (1998). *Problemy Differentsialnoy Psihologii [Issues of Differential Psychology]*. Voronezh: MODEK.
7. Leontyev, A. (2005). *Osnovy Psiholingvistiki [Foundations of Psycholinguistics]*. Moscow: Smysl.
8. Petrenko, V. (2005). *Osnovy Psihosemantiki [Foundations of Psychosemantics]*. S.-Petersburg: Piter.