

Особенности ценностно-мотивационной сферы государственных гражданских служащих

Научный руководитель – Яновский Михаил Иванович

Пакрина Лотта Игоревна

Студент (бакалавр)

Донецкий национальный университет, Филологический факультет, Кафедра психологии,
Донецк, Украина

E-mail: lottapakrina@gmail.com

Государственная гражданская служба - вид государственной службы, в рамках которой реализуется профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности [3]. В жизни каждого общества происходят изменения, и чем они резче, тем сильнее влияют на человека. Наш регион находится в процессе таких изменений. В подобные периоды можно наблюдать усиление кризисных процессов как на уровне государства, так и на уровне отдельной личности. Значимую роль в деятельности государственных гражданских служащих играет система ценностей. Она составляет основу их мотивации поведения. Поэтому изучение ценностно-мотивационной сферы служащих представляется важным.

Результаты нашего исследования в перспективе могут быть использованы для разработки рекомендаций, направленных на профилактику профессионального выгорания и деформации личности государственных гражданских служащих.

Цель исследования: выявить особенности ценностно-мотивационной сферы государственных гражданских служащих. *Объект:* личность государственных гражданских служащих. *Предмет:* особенности ценностно-мотивационной сферы государственных гражданских служащих.

Гипотеза исследования: государственные гражданские служащие имеют более высокий уровень коммуникативных и ценностно-моральных качеств в отличие от лиц, не состоящих на государственной гражданской службе.

В исследовании приняли участие 40 человек в возрасте от 30 до 55 лет, из них 20 государственных гражданских служащих администрации города Макеевки (6 мужчин и 14 женщин, средний стаж службы 15 лет) и 20 человек, не состоящих на государственной гражданской службе (6 мужчин и 14 женщин).

В исследовании мы использовали следующие методики: методика «Конфликтная личность» Н.А. Литвинцева, методика «Шкала совестливости» В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского, методика «Диагностика уровня эмпатии» В.В. Бойко, «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири, методика «Ценностные ориентации» М. Рокич.

Сравнение средних показателей в методиках проводилось с помощью t-критерия Стьюдента и коэффициента корреляции r-Спирмена.

Результаты исследования.

По результатам методики «Конфликтная личность» Н.А. Литвинцевой были выявлены некоторые (незначимые) различия между двумя выборками. Для 80% государственных гражданских служащих и 60% работников, не состоящих на государственной гражданской службе, характерна тактичность поведения. Они не любят конфликты, стараются избегать критических ситуаций и в общем хотят быть приятными для окружающих людей [1].

По результатам методики «Шкала совестливости» В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского были обнаружены значимые различия ($t_{эмп} = 2,95$; $p \leq 0,01$): у госслужащих показатель более высокий. У 40% из них средний уровень, а у 40% лиц, не состоящих на службе,

уровень, пониженный. Таким образом, у служащих относительно более высокий уровень уважения к социальным нормам и этическим требованиям, они проявляют стойкость моральных принципов, добросовестность и чувство ответственности.

По результатам методики «Диагностика уровня эмпатии» В.В. Бойко были выявлены значимые различия по некоторым шкалам. Общий уровень эмпатии у государственных гражданских служащих ниже ($t_{\text{эмп}} = -6,39$; $p \leq 0,001$). Так, у 50% служащих этот уровень заниженный или очень низкий, а у 70% лиц, не состоящих на службе, средний уровень. Уровень установок, способствующих эмпатии, также несколько ниже у служащих ($t_{\text{эмп}} = -2,45$; $p \leq 0,05$): средний уровень у 45% государственных гражданских служащих и у 65% лиц, не состоящих на службе. Уровень проникающей способности у служащих также ниже ($t_{\text{эмп}} = -4,19$; $p \leq 0,001$): у 50% служащих уровень низкий, а у 45% лиц, не состоящих на службе, высокий уровень. Уровень идентификации у служащих ниже ($t_{\text{эмп}} = -5,14$; $p \leq 0,001$): у 90% служащих он низкий, у 50% лиц, не состоящих на службе, средний уровень [2].

Уровень эмпатии у госслужащих относительно более низкий вследствие адаптации к специфике профессиональной деятельности, которая отличается строгой регламентированностью и необходимостью взаимодействия с большим количеством людей в соответствии с предписанными правилами.

По результатам методики «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири были выявлены значимые различия по некоторым шкалам. Дружелюбный тип отношений более характерен для госслужащих ($t_{\text{эмп}} = 2,17$; $p \leq 0,05$): его низкая выраженность наблюдается у 45% служащих, и у 65% лиц, не состоящих на госслужбе. Также альтруистический тип отношений более выражен у госслужащих ($t_{\text{эмп}} = 2,51$; $p \leq 0,05$): низкий его уровень наблюдается у 50% служащих, и у 55% лиц, не состоящих на службе.

Таким образом, служащие относительно в большей степени стараются соблюдать правила этикета, готовы к сотрудничеству и компромиссу в случае конфликта. Умеют поддерживать собеседника, проявляют отзывчивость, доброжелательность и бескорыстие, а также ответственное отношение к людям, деликатность и заботу.

Результаты методики «Ценностные ориентации» М. Рокича показали, что для обеих групп испытуемых в терминальных ценностях наиболее важны здоровье, любовь и счастливая семейная жизнь, а в инструментальных есть различия: государственные служащие выделяют как ценные качества воспитанность, образованность, ответственность, в то время как неслужащие - жизнерадостность, образованность и честность. Таким образом, для служащих характерен приоритет ценностей, связанных с желанием качественно выполнять социально значимую деятельность.

В исследовании были рассмотрены особенности ценностно-мотивационной сферы государственных гражданских служащих. Можно сказать, что они состоят в стойкости моральных принципов, добросовестности и чувстве ответственности, уважения к социальным нормам и этическим требованиям. Также для госслужащих, участвовавших в исследовании, характерна относительно более низкая склонность к эмпатии в силу жесткой регламентации деятельности. На наш взгляд, такое сочетание личностных качеств оптимально для адаптации к деятельности такого типа и качественного ее исполнения.

Источники и литература

- 1) Женская психология: Сб. / Сост. Н.А. Литвинцева. - Б.м.: Интел-Синтез, 1994. - 318 с.
- 2) Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2000. - 512 с.
- 3) Закон о системе государственной службы Донецкой Народной Республики № 32-ІНС от 03.04.2015. // <http://dnrsovet.su/ru/>