

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин
та національної безпеки
Кафедра національної безпеки та політології

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра на тему:
«Мотиви приходу до влади на місцевому рівні: аналіз випадку Волинської області»

Виконала студентка II курсу, групи МПл-21
спеціальності 052 Політологія
освітньо-професійної програми «Політологія»
Лось Олександра Юріївна

Керівник – доктор політичних наук, професор
Мацієвський Юрій Володимирович
Рецензент – кандидат наук з державного
управління, доцент
Бондар Віталій Дмитрович

Острог, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВІВ ПРИХОДУ ДО ВЛАДИ	13
1.1 Підходи до вивчення людського прагнення влади.....	13
1.2 Взаємозв'язок цінностей та мотивів: особливості досліджень в контексті державної служби.....	22
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	35
2.1. Мотиваційний підхід Ш. Шварца.....	35
2.2. Метод кількісного анкетного опитування для вивчення мотиваційно- ціннісних типів представників органів влади на місцевому рівні	41
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВІВ ПРИХОДУ ДО ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	48
3.1. Мотиваційно ціннісні типи представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області	48
3.2. Додаткові чинники, що впливають на вибір громадян брати участь у місцевому самоврядуванні	64
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74
ДОДАТКИ	83

ВСТУП

I. Постановка проблеми

Чому люди прагнуть влади? У багатьох дослідженнях можна зустріти пояснення влади через внутрішнє бажання людини мати контроль, вплив, панувати над іншими. Для деяких людей владні посади є показником успіху, статусності та інструментом досягнення власних цілей. Інші дослідники звертають увагу на важливість зовнішніх мотиваційних чинників, таких як гроші.

Юрій Мацієвський та Віталій Лебедюк у навчальному посібнику «Як писати наукові роботи з політології?» звертають увагу на те, що «однозначних понять у суспільних науках немає»¹. Це можна перенести і на підходи, тобто не існує єдиного правильного підходу до вивчення того чи іншого явища.

Наприклад Мішель Фуко звертає увагу на те, що дослідження влади позбавленні адекватного інструментарію дослідження, на відмінну від економічних чи природничих наук. На його думку наукові праці про владу часто пишуть з точки зору юридичного дискурсу, який передбачає розкриття відповідей на питання легітимності влади чи форми роботи інституційних моделей². Сам автор наголошує на тому, що такий підхід є однобоким та не достатньо пояснює це явище.

Акцент на юридичному дискурсі державного управління спостерігається і в українській політичній науці. Зокрема дослідник О. Любимов розглядає роботу у державній службі з позиції, того, як це висвітлено в українському законодавстві³.

¹ Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології?: навч. посіб. Острог : Вид-во Нац. ун-ту «Острозька академія», 2015. URL:

https://lib.ua.edu.ua/files/funds/vudavnutstvo/posibnyk_Lebediuk_1-5_148%20pages.pdf

² Вергун О. Влада та дискурс у соціальній та політичній теорії: дослідницька програма М.Фуко. *Наукові записки*. Т. 2. С. 17–24.

³ Любимов О. К. Основні підходи щодо розуміння сутності поняття «державна служба». *Topical issues of law: theory and practice*. 2017. Т. 2, № 34. С. 53.

Дослідження мотивів приходу до влади у сфері місцевого самоврядування в Україні оминають увагою контекст особистісних цінностей. Про цінності зазвичай згадується, коли говорять про визначення цілей публічного управління. У цьому випадку цінності розглядають у розрізі всього суспільства і базуються вони на нормах міжнародного права, конституції країни, а також на релігії, традиціях і культурі кожної конкретної держави.

Американський професор політології Стенлі Фельдман зазначає, що один з підходів ставлення до організацій, який не отримав належної уваги, базується на ціннісному конструюванні⁴. Автор переконаний, що вивчення будь-яких проблем в соціальних науках тісно пов'язанні та беруть свої початки з цінностей.

У той же час професорка соціальної психології Університетського коледжу Лондона Анна Гіноте у своїй праці «Як влада впливає на людей: активація, бажання та пошук мети» доходить до висновку, що влада може негативно впливати на продуктивність, соціальну поведінку та доброчесність⁵. Саме від того, якими цінностями керується людина у своєму житті, буде залежати якого впливу влади вона зазнає: негативного чи позитивного. Авторка підкреслює важливість того, щоб розглядати владу через призму особистих якостей людей, адже саме люди здійснюють владу.

Звідси виникає питання: «які цінності впливають на мотиви приходу до влади на місцевому рівні?»

Як бачимо, проблема дослідження мотивів приходу до влади, особливо на місцевому рівні, залишається недостатньо вивченою. Особисті цінності, які відіграють важливу роль у формуванні мотивів приходу до влади, потребують більш детального дослідження. Це дозволить краще зрозуміти, як ці цінності впливають на управлінські рішення та поведінку посадовців.

⁴ Feldman S. Values, ideology, and the structure of political attitudes. *Oxford Handbook of Political Psychology*, 2003.

⁵ Guinote A. How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*. Vol. 68, 2017. URL: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-010416-044153#right-ref-B167> (date of access: 12.09.2024).

II. Критичний огляд літератури

Важко знайти явище, яке б цікавило дослідників соціальних наук більше, ніж влада. Прагнення до влади є багатовимірним феноменом, що має глибоке коріння у філософських, соціологічних та психологічних аспектах людської природи. Протягом історії наукової думки дослідники намагалися пояснити, чому люди прагнуть до влади, які механізми формують це бажання, і як це прагнення впливає на індивідуальну та колективну поведінку. Філософські трактування прагнення до влади беруть свій початок ще в античності. Платон у своїй праці «Держава» розглядав владу як природне прагнення тих, хто наділений мудрістю та моральними чеснотами. Він стверджував, що лише філософи, які розуміють істинні ідеї справедливості та добра, повинні керувати суспільством. Проте Платон також визнавав, що у реальному світі прагнення до влади часто спотворюється особистими амбіціями та бажанням збагачення, що веде до тиранії та хаосу⁶.

Аристотель у «Політиці» стверджував, що людина є «політичною твариною», яка природно прагне жити у спільноті, де влада є інструментом для досягнення колективного блага. Він вважав, що прагнення до влади може виникати з егоїстичних мотивів, таких як бажання домінування, але справжнє етичне управління вимагає стримування особистих амбіцій заради спільного добра. Для Аристотеля найкращими формами правління були ті, що орієнтовані на спільний інтерес, тоді як тиранія та олігархія виникають через прагнення до влади заради власних інтересів.⁷

Макс Вебер у своєму дослідженні «Свобода і примус у правових спільнотах» досліджував легітимність влади та виділяв три типи панування: традиційне, харизматичне, раціонально-легальне⁸. Він розглядав владу як два

⁶ Платон. Держава / пер. з Давньогр. Дз. Коваль. Київ : Основи, 2000. 355 с. URL: <http://litopys.org.ua/plato/plat.htm> (дата звернення: 12.09.2024).

⁷ Арістотель. Політика / пер. з Давньогр. О. Кислюк. Київ : Основи, 2000. 239 с. URL: <http://litopys.org.ua/aristotle/arist.htm> (дата звернення: 12.09.2024).

⁸ Вебер М. Свобода і примус у правових спільнотах. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbs04.htm> (дата звернення: 12.08.2024).

різні типи: влада як примус і влада як авторитет. Саме другий тип дослідник вважав легітимним.

Талкотт Парсонс у своїй праці «Концепція політичної влади» розглядає це явище як узагальнений символічний засіб комунікації, що функціонує в процесах соціальної взаємодії та виконує роль передачі інформації задля досягнення суспільно-корисних цілей⁹. Дослідник порівнює владу з грошима, акцентуючи на тому, що сама по собі вона не має цінності. Цінними є результати, які досягаються завдяки їй, так як і цінним є те, що ми купуємо за гроші, а не самі вони. Пояснюючи політичну владу, як складну систему, яка поєднує в собі велику кількість різних факторів, Парсонс звертає увагу на мову, цінності та культуру як символічні системи з яких складається політична влада.

Фрідріх Ніцше у праці «Жадання влади» висунув ідею, що прагнення до влади є фундаментальним інстинктом, який лежить в основі всіх людських дій.¹⁰ На його думку, навіть альтруїзм та моральні цінності є завуальованими формами волі до влади. Ніцше стверджував, що люди прагнуть влади як способу самоствердження, подолання власних обмежень та реалізації внутрішнього потенціалу. Концепція «надлюдини» у Ніцше символізує ідеал індивіда, який повністю реалізує свою волю до влади через творчість і саморозвиток, не підкоряючись загальноприйнятим нормам і моралі. Прагнення до влади у Ніцше має як позитивний, так і деструктивний потенціал залежно від того, як воно проявляється у конкретних діях та цінностях індивіда.

Психоаналітичні підходи значно розширили розуміння прагнення до влади, пояснюючи його через внутрішні психологічні механізми. Карен Хорні у своїй праці «Невротична особистість нашого часу» описала прагнення до влади як «компенсаторний механізм для подолання почуття неповноцінності»¹¹. Вона

⁹ Parsons T. «On the Concept of Political Power». *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol. 107, no. 3, 1963. P. 232–262.

¹⁰ Ніцше Ф. Жадання влади. *Бібліотека української літератури*. URL: <https://www.ukrlib.com.ua/world/printit.php?tid=3782> (дата звернення: 21.08.2024).

¹¹ Horney K. *Our Inner Conflicts: A Constructive Theory of Neurosis*. *The International Library of Psychology*, 1992. P. 250.

вважала, що це бажання формується ще в дитинстві під впливом тривожності, нестабільності або ворожості з боку оточення. Люди, які відчують внутрішню невпевненість, прагнуть влади як засобу захисту та самоствердження. Прагнення контролювати інших допомагає їм відчувати себе сильнішими і менш вразливими.

Альфред Адлер також у своїй теорії індивідуальної психології стверджував, що прагнення до влади є спробою компенсувати відчуття неповноцінності.¹² Адлер вважав, що кожна людина відчуває певну міру внутрішньої невпевненості та прагне подолати її через досягнення і контроль. Він розрізняв здорові форми бажання влади, що ведуть до саморозвитку, і патологічні форми, які проявляються через агресію, маніпуляції та домінування над іншими.

Еріх Фромм у «Втечі від свободи» аналізував бажання влади як реакцію на відчуття ізольованості та безсилля, яке виникає у сучасному індустріальному суспільстві. На його думку, люди часто прагнуть влади для того, щоб уникнути тривоги, пов'язаної зі свободою та відповідальністю. Фромм виділяв два типи особистостей, що прагнуть займати владні позиції: садистський тип, який домінує над іншими, щоб відчути свою силу, і мазохістський тип, який підкоряється сильнішій фігурі для того, щоб уникнути відповідальності за власне життя¹³.

Карл Юнг розглядав прагнення до влади як прояв архетипу «тіні» – несвідомого аспекту людської психіки, що містить пригнічені бажання та інстинкти.¹⁴ Юнг вважав, що неприйняття цього архетипу призводить до деструктивного прагнення влади, що проявляється у неконтрольованих імпульсах та конфліктах з оточенням. Інтеграція «тіні» дозволяє індивіду

¹² Adler A. *The Science of Living (Psychology Revivals)*. Routledge, 2013. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203386750> (date of access: 14.09.2024).

¹³ Fromm E. *Man for Himself: An Inquiry Into the Psychology of Ethics*, 1966. 272 p.

¹⁴ Jung C. G. *Aion: Researches into the Phenomenology of the Self*. Taylor & Francis Group, 2014. 348 c.

усвідомити та контролювати свої прагнення, використовуючи їх у конструктивному руслі.

Соціально-політичні теорії влади також роблять значний внесок у розуміння цього феномена. Стівен Лукс у своїй роботі «Влада: радикальний погляд» запропонував три виміри влади, включаючи приховані форми маніпуляції, які формують переконання та бажання людей. Лукс стверджував, що справжня влада полягає у здатності контролювати не лише дії, а й думки та цінності.¹⁵ Ця концепція пояснює, чому люди можуть прагнути влади навіть тоді, коли вони діють у межах нав'язаних їм ідеологічних рамок. Антоніо Грамші у «Тюремних зошитах» розвинув концепцію культурної гегемонії, яка показує, як панівні класи підтримують свою владу через контроль над культурними та ідеологічними інституціями.¹⁶ Це змушує підлеглі класи приймати існуючий соціальний порядок як природний та справедливий, тим самим формуючи їхні прагнення до влади у межах встановлених норм і цінностей.

Шалом Шварц, запропонував теорію універсальних цінностей, згідно з якою мотивація людини формується на основі її ціннісних орієнтацій. У своїх роботах він визначив універсальні цінності, які впливають на поведінку та вибір індивіда. Шварц вважає, що бажання отримати владу є лише одним із проявів базових цінностей, що включають такі категорії, як досягнення, домінування та соціальний статус. Якщо для людини цінність влади є пріоритетною, її мотивація буде орієнтована на контроль, вплив і можливість реалізовувати свою волю через соціальні чи особисті досягнення. Водночас прагнення до влади може бути врівноважене іншими цінностями, такими як турбота про добробут інших, традиції або самостійність. Таким чином, Шварц наголошує, що джерело будь-якої людської мотивації, включно з бажанням влади, корениться в

¹⁵ Lukes S. Power: A Radical View. London : Macmillan Education UK, 1974. URL: <https://doi.org/10.1007/978-1-349-02248-9> (date of access: 14.09.2024).

¹⁶ Gramsci A. Further selections from the prison notebooks. London : Lawrence & Wishart, 1995. 618 c.

індивідуальних цінностях та їхній ієрархії, що визначає конкретні цілі та стратегії поведінки¹⁷.

III. Теоретична основа: В основі цієї роботи є універсальна модель базових людських цінностей Шалом Шварца. Шварц вважає, що цінності є критично важливими мотиваторами поведінки індивіда. У своїй теорії базових цінностей дослідник визначив десять основних мотиваційно ціннісних типів, до яких належать люди незалежно від їхньої культурної чи расової приналежності.

Визначення мотиваційно-ціннісних типів відбувається з допомогою анкетних опитувань. Портретний ціннісний опитувальник (PVQ-RR)¹⁸ вимірює 57 цінностей особистості, які згруповані у 10 мотиваційних ціннісних типів: універсалізм, доброзичливість, традиціоналізм, конформізм, безпека, влада, гедонізм, стимуляція, самостійність. За розширеною версією цих типів є 19.

Цінності за Шварцом не існують відірвано одна від одної, а складають систему, яка є динамічною. Зміни в ціннісних орієнтаціях людини відбуваються в результаті дорослішання та набуття нового досвіду.

IV. Дизайн дослідження:

Мета: вивчити вплив особистих цінностей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області на їхню мотивацію працювати в органах місцевого самоврядування.

Предмет: індивідуальні цінності представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області.

Завдання:

1. Дослідити підходи до вивчення зв'язків між цінностями особистості та мотиваційною сферою.

¹⁷ Schwartz S. H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?. *Journal of Social Issues*. 1994. Т. 50, № 4. С. 19–45. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x> (date of access: 14.09.2024).

¹⁸ Schwartz S. H. A Repository of Schwartz Value Scales with Instructions and an Introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2), 2021. URL: <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss2/9/> (date of access: 14.09.2024).

2. Провести опитування серед представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області для вивчення ціннісних орієнтацій.
3. Провести контент-аналіз сайтів місцевих ЗМІ, сторінок в соціальних мережах, щодо репутаційних особливостей представників органів місцевого самоврядування.
4. Дослідити, які додаткові фактори впливають на мотивацію представників органів місцевого самоврядування.

Дані: первинні якісні дані, зібрані на основі анкетних опитувань; вторинні дані, зібрані зі ЗМІ.

Методи: для дослідження цінностей представників органів місцевого самоврядування застосовується портретний ціннісний опитувальник (PVQ-RR)¹⁹, який запропонував соціальний психолог та автор теорії універсальних людських цінностей Шалом Шварц. Він вимірює 57 цінностей особистості, які згруповані у 10 мотиваційних ціннісних типів: універсалізм, доброзичливість, традиціоналізм, конформізм, безпека, влада, гедонізм, стимуляція, самотійність.

За розширеною версією цих типів є 19. Вони розподіляються наступним чином: самотійність думки, самотійність дії, стимуляція, гедонізм, досягнення, влада-ресурси, влада-домінування, репутація, особиста безпека, соціальна безпека, традиційність, конформізм-правила, міжособистісний конформізм, скромність, доброзичливість як надійність, доброзичливість як турбота, універсалізм як турбота про інших, універсалізм як турбота про природу, універсалізм як толерантність. Цей поділ частково використовується в поясненні результатів оцінок мотиваційно-ціннісних типів представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області.

¹⁹ Schwartz S. H. A Repository of Schwartz Value Scales with Instructions and an Introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2), 2021. URL: <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss2/9/> (date of access: 11.05.2024).

Вимірювання цінностей особистості відбувається шляхом анкетного опитування. Респонденту пропонують 57 тверджень, які сформульовані як опис невідомої особи. Завдання респондента поставити відмітку біля кожного з тверджень за рівнем того, наскільки ця людина схожа або не схожа на нього. Твердження розкидані хаотично по анкеті, тобто не йдуть окремими блоками за мотиваційними ціннісними типами. Анкети є гендерно адаптованими для того, щоб уникнути упередженості, а також похибок у відповідях окремо чоловіків та жінок.

Щоб визначити вплив незалежних змінних (стать, вік, рівень освіти) на залежні змінні (мотиваційно ціннісні типи представників органів місцевого самоврядування) в регресійному дослідженні використовується метод дисперсійного аналізу ANOVA.

Для визначення додаткових факторів мотивації приходу до влади представників органів місцевого самоврядування використовується метод контент-аналізу.

V. Визначення змінних і формулювання гіпотези

Залежна змінна: мотиваційно ціннісні типи представників органів місцевого самоврядування Боратинської, Вишнівської, Володимир-Волинської, Горохівської та Рожищенської громад Волинської області.

Незалежні змінні: вік, стать, рівень освіти представників органів місцевого самоврядування Боратинської, Вишнівської, Володимир-Волинської, Горохівської та Рожищенської громад Волинської області.

Гіпотеза 1. У більшості представників органів місцевого самоврядування домінуватимуть егоцентричні мотиви приходу до влади, які визначаються бажанням мати авторитет престиж, контроль та домінування над людьми і ресурсами. Цей мотиваційно ціннісний тип ми будемо за Шварцом називати «влада».

Гіпотеза 2. Оскільки, представники органів місцевого самоврядування обрали роботу в громадах, то у більшості з них домінуватимуть соціоцентричні мотиви участі у владі, для якого характерне бажання індивідів покращити добробут великих соціальних груп. Цей тип за Шварцом будемо називати «універсалізм».

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВІВ ПРИХОДУ ДО ВЛАДИ

1.1 Підходи до вивчення людського прагнення влади

Тема людського прагнення влади є однією з ключових не тільки у політичній науці, але й, до прикладу, у психології та економіці. Кожен з цих контекстів висуває свої вимоги до розуміння та аналізу влади.

Дослідники по-різному інтерпретують значення влади: деякі бачать у ній засіб для самореалізації та контролю, інші – інструмент для впливу та примусу.

Багато дослідників стверджують, що бажання отримати владу є природнім бажанням людини. Томас Гоббс вважав, що мета кожної людини – мати якомога більше влади, тому що вона уможлиблює майбутнє видиме благо для людини. Тобто чим більше влади має людина сьогодні, то тим кращим буде її майбутнє, яке вона створить завдяки владі. Філософ розділяє два види влади: оригінальну та інструментальну. Оригінальна або природна влада складається з сили, красномовства, щедрості, благородства, розсудливості. Інструментальна влада ж складається з багатства, репутації, популярності, успіху, знань, зовнішнього вигляду та майстерності у виконанні роботи. Можна помітити, що перший вид влади залежить від внутрішніх якостей людини, тоді як другий базується в більшій мірі на зовнішніх атрибутах.

У своїй праці «Левіафан», пояснюючи природний стан «війни всіх проти всіх», Гоббс звертає увагу на те, що причиною цього стану є постійна боротьба людей за збільшення та накопичення особистої влади, адже руйнуючи силу інших, індивід здатний збільшувати власну силу. Окрім цього він додає, що багатство, знання та честь, яких теж бажають люди, є «відокремленими видами влади»²⁰.

²⁰ Гоббс Т. Левіафан або Суть, будова і повноваження держави церковної та цивільної. Київ : Дух і Літера, 2000. 606 с.

Британський філософ та засновник сучасної філософії логічного аналізу Бертран Артур Расселл стверджував, що влада є фундаментальним поняттям у суспільствознавстві, так як енергія є фундаментальною для фізики. У роботі «Влада, новий соціальний аналіз» він пише про те, що людині природно бажати влади, адже вона дозволяє реалізовувати більше бажань, ніж це було б можливо в іншому випадку. Також мотиватором цього бажання є прагнення отримати повагу з боку інших, яку забезпечує влада²¹. Важливо додати, що автор пропонує розглядати бажання влади разом із бажанням слави. Тобто, на думку Артура Рассела, влада та слава є двома передовими бажаннями людини.

Німецький філософ Фрідріх Ніцше у своїй праці «Воля до влади» формулює наступне твердження: «цей світ є воля до влади – і ніщо інше. І ви теж є цією волею до влади – і нічим іншим»²². Він переконаний, що усі люди в тій чи іншій формі прагнуть отримати владу. Навіть пояснюючи добрі вчинки, Ніцше все одно зводить це до бажання створити відчуття залежності в людини чи групи осіб, тим самим збільшивши особисту владу. І навпаки: людина чинить зло по відношенню до інших з бажання домінувати над ними²³.

Філософ також пояснював бажання людей отримувати владу прагненням контролю. Проте він заперечував те, що це поширюється на бажання індивідом контролювати саме інших людей. Відповідно до роздумів Ніцше людська істота занадто зайнята самореалізацією, а контроль інших лише втомлює та заважає досягти контролю над власним життям. Тому філософ чітко розділяє дріб'язкову любов до влади заради контролю та впливу на інших і прагнення до влади з метою автономно контролювати власні результати, долати свої обмеження та самостверджуватись.

²¹ Bertrand R. Power, a new social analysis, 1938. URL: <https://russell-j.com/beginner/POWER1938-TEXT.HTM> (date of access: 23.11.2024).

²² Ніцше Ф. Жадання влади. *Бібліотека української літератури*. URL: <https://www.ukrlib.com.ua/world/printit.php?tid=3782> (дата звернення: 21.08.2024).

²³ Beery J. Towards an Understanding of Nietzsche's Will to Power. *Bridgewater State University*, 2020. URL: https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1314&context=honors_proj (date of access: 12.11.2024).

Дослідниця соціальної психології та доктор філософії Прінстонського університету Сьюзан Фіске звертає увагу на контроль, як одне з ключових відчуттів, якого прагне досягнути людина завдяки владі. Це стосується не тільки окремих індивідів, але і цілих груп²⁴.

Талкотт Парсонс також розглядає політичну владу як засіб здобуття контролю над факторами ефективності. Водночас вона є феноменом примусу та консенсусу, оскільки саме значення влади, на думку дослідника, є багатошаровим²⁵.

Власне, Адам Галінський, Дебора Грюнфельд та Джо Меджі визначають владу як бажання мати контроль над власними та чужими ресурсами. Проте Ерік Депре та Сьюзан Фіске, як і Ніцше, вважають доречним розділяти «контроль над своїм» та «контроль над чужим». Вони визначають владу, як асиметричний контроль над результатами діяльності інших. У цьому контексті «асиметричний» означає, що влада складається з двох взаємопов'язаних елементів: контроль над іншими (вплив) та не вразливість до контролю зі сторони інших (автономія)²⁶.

Схожий погляд мають і польські дослідники в сферах соціології та психології Александра Чіслак, Александра Чіхоцка, Наталія Франковська та Андріан Войчік. Вони додають, що в залежності від типу мотивації влади (контроль над іншими чи контроль над собою) буде й залежати тип поведінки людини. Бажання мати владу над іншими позитивно передбачає агресивність та

²⁴ Fiske S., Depre E. Control, Interdependence and Power: Understanding Social Cognition in Its Social Context. *European Review of Social Psychology*, 2011. P. 31-61. URL: https://www.researchgate.net/publication/233270034_Control_Interdependence_and_Power_Understanding_Social_Cognition_in_Its_Social_Context (date of access: 21.09.2024)

²⁵ Parsons T. «On the Concept of Political Power». *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol. 107, no. 3, 1963. P. 232–262.

²⁶ Lammers J., Stoker J. I., Rink F., Galinsky A. D. To Have Control Over or to Be Free From Others? The Desire for Power Reflects a Need for Autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(4). 2016. 498-512 p. URL: https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/81731803/To_Have_Control_Over_or_to_Be_Free_From_Others.pdf (date of access: 23.08.2024).

експлуататорство, тоді як особистий контроль передбачає більш демократичні способи здійснення влади²⁷.

Ентоні Гідденс окреслює два різних типи контролю:

- ресурси розподілу – контроль над фізичними речами, такими як володіння грошима, будівлями і т. д.
- авторитетні ресурси – контроль над діяльністю людей, наприклад, через зайняття високого становища в організації, в тому числі і на державній службі²⁸.

Дослідники Ена Інезі, Сімона Ботті, Девід Дюбуа, Дерек Ракер та Адам Галинський у роботі «Влада та вибір: їхня динамічна взаємодія у вгамуванні спраги особистого контролю» також припускають, що влада має в своїй сутті бажання мати контроль, а також взаємопов'язана з вибором. На думку дослідників, якщо людина позбавлена одного з джерел особистого контролю, до якого вони відносять владу, то вона починає задовольняти свою потребу через інше джерело – вибір. Під час шести експериментів вони підтвердили, що люди схильні замінювати владу вибором і навпаки. У групах, у яких учасники були наділені меншою владою, вони намагалися збільшити кількість варіантів для вибору, щоб максимізувати користь для себе. В інших групах, коли учасники не мали широкого асортименту вибору, вони намагалися збільшити свою владу, щоб спільний вибір групи, у якій вони знаходилися, максимально задовольняв їхні потреби²⁹.

Зважаючи на часте пояснення у наукових колах бажання отримати владу через бажання мати контроль постає логічне питання: «Чому люди хочуть мати контроль?»

²⁷ Cislak A., Cichocka A., Wojcik A. D., Frankowska, N. Power corrupts, but control does not: What stands behind the effects of holding high positions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(6), 2018. P. 944–957.

²⁸ Вебер М. Свобода і примус у правових спільнотах. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbs04.htm> (дата звернення: 12.08.2024).

²⁹ Inesi M. E., et al. «Power and Choice: Their Dynamic Interplay in Quenching the Thirst for Personal Control». *Psychological Science*, vol. 22, no. 8, 2011. P. 1042–1048.

Психологи Лорен Леотті, Шина Айенгар та Кевін Окснер у дослідженні «Народжений вибирати: походження та цінність потреби контролю» стверджують, що відчуття контролю є біологічною потребою людини та є важливим для регуляції емоційних реакцій на стресові ситуації³⁰. На їхню думку, як і на думку попередніх дослідників, це відчуття забезпечується через можливість вибору. Коли індивід немає можливості зробити вибір як діяти у певній ситуації, тоді він втрачає відчуття контролю над ситуацією та над собою. Це, своєю чергою, призводить до відчуття безнадії, тривоги та розладів настрою.

Американські дослідники стратегічного менеджменту та публічного управління Тапон Дас та Бінг-Шенг Тенг пояснюють бажання людей мати контроль над іншими через почуття недовіри. Розглядаючи ризик, контроль та довіру в контексті процесів управління, вони звертають увагу на те, що контроль за поведінкою та напрацювання контролюючих факторів під час співпраці одного підприємства з іншим є намаганням мінімізувати ризики³¹. Це ж, своєю чергою, є наслідком недовіри між керівниками підприємств.

Окрім бажання мати владу задля контролю також важливо звертати увагу на владу як інструмент впливу. Роберт Даль у своїй праці «Хто керує: демократія і влада в американському місті» пропонує розглядати владу як ситуацію, коли «А має владу над Б тією мірою, якою він може змусити Б зробити те, чого Б не зробив би в іншому випадку»³². Звідси випливає, що люди можуть прагнути влади для того, щоб нав'язувати іншим власні правила гри та підкоряти їх.

Також Даль розробив поняття «порівняння влади», за допомогою якого можна ранжувати представників органів влади за рівнем того, хто більше впливає на процеси, а хто менше. Роберт Даль звертає увагу на те, що влада не є

³⁰ Leotti L. A., Iyengar S. S., Ochsner K. N. «Born to choose: the origins and value of the need for control». *Trends in cognitive sciences*, vol. 14,10. 2010. P. 457-463.

³¹ Das T., Teng B. Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework. *Organization Studies*, 22. 2001. P. 251-283.

³² Dahl R. Who Governs?: Democracy and Power in an American City. Second edition. *Yale University Press*, 2005. 431 p.

абстрактним поняттям, а має розглядатися в конкретних ситуаціях. Тобто, одна й та сама особа може мати різну владу в різних контекстах, залежно від обставин та відносин між суб'єктами, у яких вона знаходиться. Для того, щоб виміряти рівень влади, необхідно порівняти здатності різних осіб досягати бажаних результатів у певних ситуаціях. Це може включати аналіз впливу особи на процес прийняття рішень, ресурси, якими вона володіє, спосіб впливу, а також вагу результатів, які досягаються завдяки цьому впливу³³.

Макс Вебер розглядав владу з позиції примусу, але вважав правильним розглядати цей підхід окремо від авторитету. Особливою відмінністю цих двох типів є те, що в першому застосовується насильство для підкорення особи чи групи осіб, а в другому – ні³⁴. Саме авторитет, як своєрідний інструмент, який забезпечує добровільне підкорення, є легітимним типом влади за Вебером.

Проте не всі дослідники розглядають владу через призму насильства чи примусу. Американський політолог Теренс Болл у своїй роботі «Влада: причини та пояснення» навпаки стверджує, що люди чинять насильство через нестачу влади і такий підхід до управління він називає «псевдовладою»³⁵. Схожої точки зору притримується і український дослідник психології мас та доктор психологічних наук Василь Васютинський. У своїй монографії «Інтеракційна психологія влади» він доходить до висновку, що психологічно влади як примусу «у чистому вигляді» не існує. Аналізуючи різні підходи до визначення влади він пише, що примус, який спричиняє психологічний відгук у інших, перетворюється на вплив. Саме через це психологічне розуміння влади часто означає її трактування як впливу³⁶.

Усі вищезгадані підходи можна умовно розділити на групи (Таблиця 1.1).

³³ Dahl R. A. The concept of power. Department of Political Science, Yale University. P. 201–215.

³⁴ Вебер М. Свобода і примус у правових спільнотах. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbs04.htm> (дата звернення: 12.08.2024).

³⁵ Ball T. «Power, Causation & Explanation». *Polity*, vol. 8, no. 2, 1975. P. 189–214.

³⁶ Васютинський В. О. Інтеракційна психологія влади. Київ, 2005. 492 с.

Таблиця 1.1 Підходи до пояснення влади

Назва підходу	Автори
Влада як природне бажання людини	Томас Гоббс, Фрідріх Ніцше, Бертран Артур Расселл
Влада як контроль	Сьюзан Фіске, Талкотт Парсонс, Адам Галінський, Дебора Грюнфельд, Джо Меджі, Ерік Депре, Сьюзан Фіске, Ена Інезі, Сімона Ботті, Девід Дюбуа, Дерек Ракер, Адам Галінський, Лорен Леотті, Шина Айенгар, Кевін Окснер, Тапон Дас, Бінг-Шенг Тенг
Влада як вплив	Роберт Даль, Василь Васютинський
Влада як примус	Макс Вебер, Теренс Болл

Джерело: створено автором на основі підрозділу 1.1.

Як можна помітити владу часто розглядають в контексті бажання контролю, впливу, примусу, авторитету, панування. Роберт Даль ж називає ці елементи синонімами влади з невеликими відмінностями у значеннях. Він переконаний, що створити універсальну та єдину «теорію влади» з єдиним підходом до її визначення навряд чи вдасться. Найімовірніше дослідники будуть створювати нескінчену кількість таких теорій, які будуть доречними для конкретних досліджень³⁷. Тому після напрацювання підходів до влади як природного бажання людини, бажання контролю, впливу чи панування, дослідники почали досліджувати владу і через фактор мотивації. Вони звернули увагу на те, що потреба у владі тісно пов'язана з внутрішніми мотивами та амбіціями особистості. Наприклад, людина може хотіти займати керуючі посади не тільки для зовнішнього контролю, але й для досягнення особистих цілей та підвищення власної самооцінки. Влада також може слугувати інструментом для подолання страхів та невпевненості, забезпечуючи відчуття стабільності та впевненості у майбутньому.

³⁷ Dahl R. A. The concept of power. *Department of Political Science, Yale University*. P. 201–215.

Австралійські дослідники Джон Ньюстрон та Кіт Девіс називають вплив та бажання впливати на особу чи події – мотивацією влади³⁸. Своєю чергою, американський дослідник Джозеф Вероф пише, що мотивація влади – це диспозиційне очікування отримати задоволення в ситуації, коли індивід має силу та можливість впливати на думки чи дії іншої особи³⁹. Звідси випливає, що люди можуть прагнути отримати владу, оскільки це приносить їм задоволення. Власне теорія Келтнера базується на думці, що люди прагнуть владу для того, щоб отримати винагороду та позитивний афект від досягнення особистих цілей (reward- and affect-based theory)⁴⁰.

Бертран Расселл вважає любов до влади одним із найсильніших людських мотивів, у якому криються багато інших підмотивів: любов до легкості, любов до задоволення, любов до схвалення і т. п.⁴¹. Це породжує певний символічний сенс влади, тобто люди можуть просто прагнути отримати її без додаткових мотивацій чи бажань. Еліас Каннеті приділяє значну частину своєї праці «Натовп і влада» саме символам. На її думку лідери та правителі часто стають уособленнями влади⁴². Ця теза знаходить своє підтвердження і в контексті України, де політичні партії у громадян асоціюються не з їхньою ідеологічною доктриною, а з керівником партії та його особистістю. Лідери, згідно з Каннеті, отримують владу завдяки мові, діям та поведінці, що відповідають, в конкретний момент часу, запитам суспільства. Власне це і породжує ідеалізацію влади в очах людей та надає лідеру особливого статусу. Для них людина, яка наділена владою, здається вищою над іншими, кращою та привілейованою. Це стає причиною

³⁸ Newstrom J. W., Davis K. Organizational behavior: human behavior at work. McGraw-Hill New York 1993. P. 582.

³⁹ Veroff J. «Theoretical background for studying the origins of human motivational dispositions». *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, vol. 11, no. 1, 1965. P. 3–18.

⁴⁰ Keltner D, Gruenfeld D.H, Anderson C. Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 2003. P. 265–284. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12747524/> (date of access: 12.09.2024).

⁴¹ Bertrand R. Power, a new social analysis, 1938. URL: <https://russell-j.com/beginner/POWER1938-TEXT.HTM> (date of access: 23.11.2024).

⁴² Canetti E. Crowds and power. *The Viking Press*, 1962. URL: <https://cast.b-ap.net/arc590s14/wp-content/uploads/sites/28/2014/04/canetti-CrowdsPower.pdf> (date of access: 22.10.2024).

появи мотивів отримати владу, щоб посісти місце серед кращих, тобто отримати додатковий позитивний статус у суспільстві.

Сучасні дослідження влади багаті на різноманіття підходів. У цьому контексті вивчаються вплив цифрових технологій на владу, контроль інформації, аналізуються концепції влади, дискурсів та інституцій у контексті сучасних соціальних та політичних реалій. Сідней Верба, Кай Шлоцман та Генрі Брейді підкреслюють важливість засобів, мотивів та можливостей у контексті прагнення влади. Люди, на їхню думку, беруть участь у політиці, оскільки мають вільний час, достатню кількість ресурсів та готові витратити кошти на досягнення мети приходу до влади⁴³.

Стівен Розенстор та Марк Генсен вважають, що деякі люди беруть участь у політиці, тому що вони цікавилися нею раніше та стурбовані тими проблемами, які є в цій сфері зараз⁴⁴. Стимулюють до участі й обговорення політичних проблем у колі друзів чи родини.

Отже, влада є багатограним феноменом, який досліджується з різних наукових перспектив. Різні дослідники розглядають владу з різних позицій. Томас Гоббс, Фрідріх Ніцше та Бертран Артур Расселл звертали увагу на природному бажанні влади та доходили до висновку, що всі люди в тій чи тій мірі прагнуть мати владу. Чимало досліджень присвячено підходу до пояснення бажання влади з позиції контролю. Адам Галінський, Дебора Грюнфельд, Джо Меджі. Ерік Депре та Сьюзан Фіске, Фрідріх Ніцше, вважають доречним розділяти бажання контролю над собою та контролю над іншими. Талкотт Парсонс також пише про владу з точки зору контролю, але й додає, що вона водночас є феноменом консенсусу та примусу, акцентуючи на багатогранності цього поняття.

⁴³ Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. / N. Eliasoph et al. *Contemporary Sociology*. 1996. Vol. 25, no. 6. P. 763. URL: <https://doi.org/10.2307/2077276> (date of access: 12.08.2024).

⁴⁴ Rosenstone S. J., Hansen J. M. Mobilization, participation, and democracy in America. *Macmillan*, 1993.

Дослідники тісно пов'язують владу з мотивацією. Бертран Расселл розглядає любов до влади одним із найсильніших людських мотивів, у якому криються бажання до легкості, схвалення та задоволення. Джон Ньюстрон та Кіт Девіс звертають увагу на вплив, як чинник мотивації влади, тоді як Бертран Расселл та Еліас Каннеті розглядають владу через призму символічного сенсу та надання людьми позитивного забарвлення цьому явищу.

Різноманітність підходів та акцентів, на яких зосереджуються дослідники, унеможлиблюють створення єдиної «теорії влади». Враховуючи те, що прагнення до влади може бути мотивоване як внутрішніми потребами особистості, так і зовнішніми обставинами, у цьому дослідженні будемо розглядати владу у комплексі цих підходів. Тобто під причинами людського прагнення влади будемо вважати бажання впливу, успіху, визнання, контролю (як над собою, так і над іншими людьми), контролю над ресурсами.

1.2 Взаємозв'язок цінностей та мотивів: особливості досліджень в контексті державної служби

У попередній частині ми розглянули чому люди прагнуть влади та підходи до цього визначення. Враховуючи те, що бажання влади є внутрішньо та зовнішньо мотивованим, доречно буде дослідити і природу мотивації.

Одна з основних теорій мотивації була розроблена американським психологом Абрагамом Маслоу. На думку науковця основою та джерелом мотивації є потреби. Вони несвідомо впливають на особистість та змушують її поводитися так, як вона і поводить. Ця поведінка є процесом задоволення потреб. Цей процес є нескінченним: коли одна потреба задовільняється – на її місці з'являється нова. І так триває усе людське життя⁴⁵.

Дослідник виділяв наступні рівні потреб:

⁴⁵ Maslow A. H. A theory of human motivation. Psychological Review. 1943. Vol. 50, no. 4. P. 370–396. URL: <https://doi.org/10.1037/h0054346> (date of access: 21.09.2024).

- **Фізіологічні потреби.** Це найосновніші потреби для елементарного виживання, які включають в себе їжу, воду, житло, тепло, сон.
- **Потреби безпеки.** Ці потреби стосуються стабільності, захищеності та відсутність страху за власне життя. До прикладу фінансова безпека чи захист від нещасних випадків.
- **Потреби любові та приналежності.** Це соціальні потреби, пов'язані з почуттям приналежності до спільноти. Прикладами таких зв'язків є дружба, сім'я, романтичні стосунки та громадянська активність.
- **Потреби в повазі.** Маслоу розділив потреби в повазі на дві категорії: повага до себе (гідність, досягнення, майстерність, незалежність) і повага з боку інших (престиж, статус, репутація).
- **Потреби самоактуалізації.** Це найвищий рівень ієрархії потреб за Маслоу, що представляє потребу в особистісному зростанні та реалізації свого потенціалу. Вона включає в себе творчі починання, пошук знань і прагнення стати кращою версією себе⁴⁶.

Надихнувшись теорією Маслоу американський психолог Девід Макклелланд сформував власну теорію мотивації людини. У наукових колах її ще називають «теорією про три соціальні мотиви». За Макклелландом людська мотивація базується на трьох потребах: досягненні, владі та приналежності.

Потреба в досягненні – це бажання для людини отримати результат завдяки важкій праці, опановуванню складних завдань та досягти високого рівня успіху, перевершивши інших. Задовольняючи цю потребу, індивід готовий йти на ризик заради досягнення цілей, може зазнати невдачі, але відданість і зосередженість на цьому стануть для нього задоволенням.

⁴⁶ McLeod S. Maslow's Hierarchy of Needs. *Simply Psychology*. 2024.

Потреба в владі за Макклелландом базується на впливі над іншими, пошуку авторитетних позицій та емоційному потягу до статусу. Люди з високим рівнем потреби у владі хочуть постійно конкурувати з іншими, направляти, та управляти ними.

Третя потреба – це потреба в приналежності. Особи з високим потягом до задоволення цього шукають соціального схвалення, товариства та міжособистісних стосунків⁴⁷.

Американські дослідники Теренс Мітчел та Деніс Деніалс у своїй праці «Мотивація» пропонують розглядати це явище як «основну конструкцію для пояснення людської поведінки та дій⁴⁸». Автори розглядають мету через розподіл ресурсів. Тобто для того, щоб досягнути мети, людині потрібно розподілити власні ресурси і не важливо чи це час, зусилля, гроші чи тому подібне. Як відомо, ресурси завжди обмежені, що стає причиною того, що на досягнення однієї цілі людина готова витратити більше, а на другу – менше. У такому випадку прагнення до мети підтримується безліччю інших психологічних процесів:

- **Прогнози та шанси на успіх.** У цьому контексті людина звертає увагу на самоєфективність, компетентність та реальність нею виконання завдання.
- **Суб'єктивні відчуття «правильності» і «неправильності».** Люди можуть пожертвувати етичними установками в контексті досягнення цілей на користь винагороди або визнання. Вони також можуть відмовитися від мети, якщо вона призводить до негативних емоцій або конфліктує з їхнім почуттям самозбереження.
- **Позитивний афект.** У цьому прикладі мотивація залежить від задоволення, яке людина отримає від успішного досягнення мети. Якщо

⁴⁷ McClelland D. C. Human Motivation. Cambridge University Press. 1988. P. 609

⁴⁸ Mitchell T. R., Daniels D. Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 225–254.

вона знаходиться близько до досягнення цілі, то її мотивація має тенденцію до зменшення, адже це не дуже вплине на теперішнє становище людини. І навпаки: коли досягнення мети принесе разючі позитивні зміни, то особа матиме більше бажання працювати на досягнення цілі⁴⁹.

Дослідники Аарон Шмідт, Джеймс Бек та Дженіфер Гіллеспі аналізували підходи науковців до вивчення мотивації через очікування та самоефективність⁵⁰. На їхню думку, очікування відносяться до передбачуваної ймовірності того, що дія призведе до певного результату.

Віктор Врум поєднував очікування з поняттям валентності, яка позначає привабливість результату. Це формує ядро теорії очікування-цінності, згідно з якою припускають, що очікування і валентність спільно визначають тенденцію до дії, яку часто називають корисністю або мотиваційною силою. Важливо зазначити, що в цьому контексті дії, які наділені більшою цінністю для індивіда, з більшою ймовірністю будуть проявлені⁵¹. Що стосується самоефективності, то Роберт Вуд й Альберт Бендура визначають її як «віру в свої можливості мобілізувати мотивацію, когнітивні ресурси і напрямки дій, необхідні для задоволення заданих ситуаційних вимог»⁵².

У психології мотивацію розділяють на внутрішню та зовнішню. На думку психологів Річарда Раяна та Едварда Деці внутрішня мотивація полягає в тому, щоб робити щось, тому що це приносить задоволення або насолоду, тоді як зовнішня мотивація полягає в тому, щоб робити щось, тому що це призводить до відокремлюваного результату (наприклад, отримання винагороди).

⁴⁹ Mitchell T. R., Daniels D. Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 225–254.

⁵⁰ Schmidt A. M., Beck J. W., Gillespie J. Z. Motivation. URL: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/5.%20Motivation/Schmidt,%20Beck,%20&%20Gillespie%20\(2012\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/5.%20Motivation/Schmidt,%20Beck,%20&%20Gillespie%20(2012).pdf) (date of access: 22.11.2024).

⁵¹ Vroom, V. *Work and Motivation*. Wiley and Sons, New York, 1964. 328 p.

⁵² Wood R., Bandura A. «Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making». *Journal of personality and social psychology* vol. 56,3, 1989. P. 408.

Американські дослідники пропонують теорію когнітивної оцінки (Cognitive evaluation theory), яка має на меті визначити фактори, що пояснюють внутрішню мотивацію. Відповідно до цієї теорії соціально-контекстуальні події (наприклад, зворотний зв'язок, комунікації, винагороди), які сприяють виникненню почуття компетентності під час дії, можуть посилити внутрішню мотивацію. Важливо додати, що це можливо лише якщо людина відчуває, що вона досягла результату самостійно, тобто автономно⁵³. Якщо ж людина відчуватиме, що результат, який вона отримала, здійснено завдяки зовнішньому впливу іншої особи, то їм не вистачить почуття особистої причетності до конкретного досягнення. Це своєю чергою може привести як до зниження мотивації, так і до її збільшення. Позитивний ефект зовнішнього впливу полягає в тому, що коли людей змушують відчувати залежність від інших, тому що вони займають позицію з низьким рівнем влади, це сильно підриває їх почуття автономії, що може мотивувати бажання отримати владу та позбутися цього впливу.

Чи не найбільше цікавляться природою мотивації роботодавці та організації, адже від результату роботи працівників залежать їхні прибутки. Державна служба не виняток. Чимало досліджень з менеджменту присвяченні саме цій тематиці. Як зауважував американський дослідник Пол Мучинський «протягом 1930-х і 1940-х років вивчення мотивації займало провідне місце в американській психології, а у 1950-х і 1960-х роках запалав інтерес до мотивації на робочому місці»⁵⁴. Автор називає мотивацію – людським спрямуванням на кращий результат чи успіх. Він зазначає, що індивід може і не мати більше здібностей, ніж інші, але вони мають внутрішнє прагнення отримати бажаний результат і готові докладати зусиль для цього.

⁵³ Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, no. 1. P. 68–78. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68> (date of access: 06.11.2024).

⁵⁴ Paul M. Muchinsky. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Thomson Wadsworth, 2006. 576 p.

Крейг Піндер пропонує розглядати трудову мотивацію як «сукупність енергетичних факторів, що виникають як усередині, так і ззовні людини, ініціюють трудову поведінку, визначають її форму, спрямованість, інтенсивність і тривалість»⁵⁵. Піндер також додає, що уся людська поведінка базується на постійному прагненні чогось, власне ось це задоволення потреб і є мотивацією.

Німецькі дослідники Кай Сасенберг, Наомі Еллемерс та Даан Шиперс підходять до пояснення мотивації у контексті влади через розгляд її як можливостей та відповідальності. У другому варіанті впливова позиція передбачає тягар лідерства, де керівники несуть відповідальність за інших і за нездатність досягти колективних цілей. Це пояснює чому люди, коли думають про обов'язки та відповідальність, які виникають із владною посадою, мають схильності до зменшення мотивації отримати владу⁵⁶.

У контексті участі людей у місцевих органах влади американські дослідники Андреа МакАті та Дженніфер Волак звертають увагу на те, що люди схильні активніше брати участь у місцевій політиці, ніж у державній. Вони це пояснюють тим, що локальні органи влади є ближчими до людей. Батьків конкретного міста чи громади цікавитиме більше питання шкільної освіти та організації навчального процесу у місцевій школі, ніж, до прикладу, питання розвитку міжнародних відносин його держави⁵⁷.

На думку дослідниці у сфері державного управління Доїни Люнхольм, ефективність роботи працівників у державному секторі набагато більше залежить від внутрішніх стимулів, ніж від зовнішньої мотивації. Працівник йде в державний сектор, коли вигода від роботи там є більш значущою, або дорівнює вигоді від роботи в приватному секторі. Також ймовірність роботи в державному

⁵⁵ Pinder C.C. *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). Psychology Press, 2008. 600 p.

⁵⁶ Sassenberg K., Ellemers N., Scheepers D. The attraction of social power: The influence of construing power as opportunity versus responsibility. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2012. Vol. 48, no. 2. P. 550–555. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.11.008> (date of access: 08.12.2024).

⁵⁷ McAtee A., Wolak J. «Why People Decide to Participate in State Politics». *Political Research Quarterly*, vol. 64, № 1, 2011. P. 45–58.

секторі значною мірою пов'язана з самовідданістю працівника, адже працівники державного сектору більше наділенні альтруїзмом, порівняно з їхніми колегами з приватного сектору на початку своєї кар'єри⁵⁸. Цю тезу підтверджують і німецькі дослідники Роберт Дюр та Робін Зоутенбієр. Провівши дослідження працівників державного та приватного секторів у Німеччині, вони помітили тенденцію до того, що егоїстичні працівники не схильні обирати сферу публічної політики⁵⁹.

Крістофер Мікельсон намагався дати відповідь на питання що змушує працівників працювати. Він стверджує, що мотиваційні зусилля можуть здійснювати контроль над моральною автономією особистості, а мотивація зазвичай передбачає маніпулювання цінностями, які спонукають індивідів працювати на користь організації⁶⁰. З цього визначення випливає, що цінності є фундаментом для мотивованої поведінки. Саме вони відповідають за внутрішні бажання люди працювати більше чи працювати в конкретній установі.

Цікавим у контексті мотивації працівників є дослідження Едда Коулі та Сари Сміт. У своїй роботі «Мотивація та місія в державному секторі: дані Всесвітнього дослідження цінностей» вони порівнюють міри внутрішньої мотивації серед більше, ніж 30 тисяч працівників у приватному та державному секторах у 51 країні світу, базуючись на даних Всесвітнього дослідження цінностей. Згідно з результатами дослідження корупція має негативний вплив на середню частку вмотивованих працівників у державному секторі порівняно з приватним. Внутрішньо мотивовані працівники не схильні працювати в

⁵⁸ Ljungholm D. Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector. *Geopolitics, History, and International Relations*. 2014. Vol. 6, no. 2. P. 7–12.

⁵⁹ Dur R., Zoutenbier R. Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany. *SSRN Electronic Journal*. 2013. URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2280303> (date of access: 23.09.2024).

⁶⁰ Michaelson C. «Meaningful Motivation for Work Motivation Theory». *The Academy of Management Review*, vol. 30, №2, 2005. P. 235–238.

державному секторі, коли рівень корупції є великим. Особливо яскраво це спостерігається серед молодших працівників⁶¹.

Через майже 50 років після перших експериментальних досліджень влади та корупції дані продовжують свідчити про небезпеку зловживання владою. Дослідники припускають, що це відбувається тому, що влада посилює егоцентричні упередження та бажання⁶².

Прагнучи краще зрозуміти, що мотивує людей працювати у сфері публічного служби та розуміючи важливість покращення ефективності публічного управління задля забезпечення високої якості надання послуг у 1990-х роках з'являється відносно нова галузь дослідження – мотивація державної служби (PSM – Public Service Motivation). Дослідники помітили, що працівники бюджетної сфери керуються безкорисливою етикою у відстоюванні суспільних інтересів частіше, ніж працівники приватного сектору⁶³.

Як можна помітити, мотивацію вивчали з різних точок зору: соціальної, когнітивної, гуманістичної, але також і з позиції цінностей та цілей. Дослідники Джон Ньюстрон та Кіт Девіс стверджують, що будь-яка поведінка є мотивованою. Мотивація заряджає людей енергією, проте не підштовхуючи їх у правильному напрямку, так як це роблять механізми контролю, а задовольняючи базові людські потреби в почутті приналежності, визнанні власної гідності, відчутті контролю над своїм життям і здатності жити відповідно до своїх ідеалів⁶⁴. Часто ідеалами дослідники називають власне цінності.

⁶¹ Cowley E., Smith S. Motivation and mission in the public sector: evidence from the World Values Survey. *Theory and Decision*. 2013. Vol. 76, no. 2. P. 241–263. URL: <https://doi.org/10.1007/s11238-013-9371-6> (date of access: 11.10.2024).

⁶² Guinote A. How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*. Vol. 68, 2017. URL: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-010416-044153#right-ref-B167> (date of access: 12.09.2024).

⁶³ Ritz A., Brewer G. A., Neumann O. Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*. 2016. Vol. 76, no. 3. P. 414–426. URL: <https://doi.org/10.1111/puar.12505> (date of access: 17.09.2024).

⁶⁴ Munyeka W. The Levels of Motivation among Employees in a Selected Public Service Department. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5. 2014. URL: https://www.researchgate.net/publication/270268462_The_Levels_of_Motivation_among_Employees_in_a_Selected_Public_Service_Department (date of access: 20.11.2024).

Один із перших авторів концепції ціннісних орієнтацій Мілтон Рокіч вважав цінності стійкими переконаннями того, що певний спосіб поведінки або кінцевий стан існування є особистісно чи соціально кращим, ніж протилежний. Система цінностей за Рокічем — це «стійка організація вірувань щодо бажаних способів поведінки або кінцевих станів існування вздовж континууму відносної важливості»⁶⁵.

Американський соціолог і професор політології Орегонського університету Джеймс Чонінг Девіс у праці «Записи політичної мотивації» стверджує, що самореалізація це єдиний фактор, який хоча б на 1-2% піддається для опису мотивації інтенсивної політичної участі⁶⁶. Дослідник звертає увагу на те, що дослідження політичної мотивації є надзвичайно складним та важко піддається кількісному аналізу, оскільки для декого участь в політиці може бути способом реабілітуватися в очах суспільства за політичні корупційні скандали батька, для когось — бажанням знайти своє місце в колективі, а для інших — бажанням знаходитися в безпеці, контролюючи та впливаючи на політичні процеси. Також є люди, які отримують задоволення маючи владу. Для того, щоб визначити чи потреба в задоволенні є причиною вибору індивідами політики як професійної діяльності, важливо визначити чи справді вони обиратимуть політику відразу після задоволення базових потреб, таких як їжа, сон, безпека.

Дослідник Стенлі Робінсон зауважує, що інколи люди можуть вважати, що вони володіють цінністю, але в реальному житті це може бути не так⁶⁷. До прикладу, хтось може вважати, що живе у суспільстві, яке є справедливим, хоча насправді це буде лише суб'єктивною оцінкою дійсності.

⁶⁵ Williams R. M., Rokeach M. The Nature of Human Values. *Political Science Quarterly*. 1974. Vol. 89, no. 2. P. 399. URL: <https://doi.org/10.2307/2149267> (date of access: 06.08.2024).

⁶⁶ Davies J. C. «A Note on Political Motivation». *The Western Political Quarterly*, vol. 12, no. 2, 1959, pp. 410–416.

⁶⁷ Robinson K. S., Brown M. J. «The need for a better theory of values». *Science and Moral Imagination: A New Ideal for Values in Science*, 2020. 87–112 p.

Брюс Мегліно та Елізабет Равлін розглядають цінності з двох базових моделей: «цінності як уподобання» та «цінності як принципи». Цінності як уподобання (цінності у роботі) – це, по суті, установки. Вони вказують на уподобання, які індивіди мають до різних середовищ. Наприклад, той, хто цінує автономію, буде більш задоволений роботою, яка надає значну свободу дій. Цінності як принципи, які часто називають індивідуальними або особистими цінностями, є керівними принципами щодо того, як люди повинні поводитися. Наприклад, індивід, який цінує чесність, вважає, що всі люди повинні бути чесними, тоді як індивід, який цінує досягнення, вважає, що люди повинні прагнути до результатів, які будуть визнані суспільством.

На думку авторів цінності як уподобання є світоглядними і повинні в першу чергу впливати на установки, наприклад, на задоволеність роботою тощо. Особистісні цінності, однак, більше впливають на мотивацію, оскільки вони є загальними переконаннями про те, що кожна людина повинна поводитися певним чином⁶⁸.

Алексіус Мейнонг розглядає цінності як формальні об'єкти емоцій, тоді як формальними об'єктами бажань є норми⁶⁹. Саме вони встановлюють стандарти, які визначають бажанні або правильні дії у певних ситуаціях. Ці стандарти стають об'єктами бажань, оскільки вони формують наші прагнення та дії відповідно до суспільно прийнятих правил і моральних принципів. Мейнонг наголошував, що емоції та бажання є не просто особистими внутрішніми станами, але й залежать від соціальних норм.

Для Шалома Шварца цінності — це «концепції або переконання, які стосуються бажаних кінцевих станів або поведінки, виходять за межі конкретних ситуацій, направляють вибір або оцінку поведінки та подій і ієрархічно

⁶⁸ Meglino B. M., Ravlin E. C. Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*. 1998. Vol. 24, no. 3. P. 351–389. URL: <https://doi.org/10.1177/014920639802400304> (date of access: 17.09.2024).

⁶⁹ Meinong A. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/meinong/> (date of access: 12.09.2024).

упорядковані за відносною важливістю»⁷⁰. Дослідник переконаний, що особисті цінності впливають з універсальних потреб людського існування

Вважається, що цінностей відносно небагато, і, звичайно, набагато менше, ніж кількість установок, яких може мати людина. З іншого боку, усі дискусії про цінності показують, що їх потрібно розглядати більше ніж через один ідеологічний вимір. Крім того, багато науковців, зокрема і Шалом Шварц, стверджують, що цінності існують не ізольовано, а як системи.

Модель ціннісного плюралізму політолога Філіпа Тетлока припускає, що «в основі всіх систем політичних переконань лежать остаточні або кінцеві цінності, які визначають цілі державної політики. Ці цінності можуть набувати різних форм: економічна ефективність, соціальна рівність, індивідуальна свобода, боротьба зі злочинністю, національна безпека тощо. Усі вони функціонують як фундамент для систем вірувань»⁷¹.

Про зв'язок цінностей та мотивації писали Лаура Паркс та Рассел Гудей. Згідно з думкою дослідників, цінності відіграють ключову роль у мотивації, виступаючи сполучною ланкою між потребами та цілями. Тобто, цінності визначають, які цілі ми обираємо та як наполегливо ми до них прагнемо⁷².

Професор Альбертського університету Ян Геллатлі виявив, що мотиваційні конструкти часто базуються на взаємозв'язку між сумлінністю та продуктивністю. Однак мотивація може не повністю пояснювати ці відносини, оскільки особистісні риси можуть бути корисними для досягнення мети іншими способами, крім зусиль, які людина докладає для досягнення мети. Наприклад, емоційно стабільні люди можуть отримувати більше допомоги від інших, тому що з ними приємно бути поруч. Більший рівень допомоги може сприяти досягненню мети краще, ніж ефект від звичайного бажання досягти мети. Крім

⁷⁰ Schwartz S. H., Caprara G. V., Vecchione M. «Basic Personal Values, Core Political Values, and Voting: A Longitudinal Analysis». *Political Psychology*, 31, №3, 2010. P. 421–452.

⁷¹ Tetlock P. A Value Pluralism Model of Ideological Reasoning. *Journal of Personality and Social Psychology*, № 50. P. 819–827.

⁷² Parks L., Guay R. P. Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 47, no. 7. P. 675–684. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.002> (date of access: 17.10.2024).

того, дуже сумлінні люди можуть мати кращі навички управління часом, що дозволяє їм досягати більшого з, здавалося б, меншими зусиллями⁷³.

Узагальнюючи, основні теорії мотивації можна умовно розділити на кілька ключових напрямків:

Ієрархія потреб Маслоу. Основою мотивації є потреби, які впливають на поведінку людини і мотивують її задовільнити ці потреби. Маслоу виділив п'ять рівнів потреб: фізіологічні потреби, потреби безпеки, потреби любові та приналежності, потреби в повазі, потреби самоактуалізації.

Теорія розподілу ресурсів Мітчела та Деніалса. Мотивація як процес розподілу обмежених ресурсів (часу, зусиль, грошей) для досягнення цілей. Їх підхід підкреслює роль прогнозів на успіх, суб'єктивних відчуттів правильності та позитивного афекту у мотивації.

Теорія очікування та самоефективності. Аарон Шмідт, Джеймс Бек та Дженіфер Гіллеспі стверджували, що мотивація залежить від очікуваної ймовірності досягнення результату (Віктор Врум) і віри в свої можливості (Роберт Вуд і Альберт Бендура).

Поділ мотивації на внутрішню та зовнішню. Річард Раян та Едвард Деці розділили мотивацію на внутрішню (робити щось через задоволення або насолоду) та зовнішню (робити щось через відокремлюваний результат, наприклад, отримання винагороди).

Трудова мотивація. Крейг Піндер розглядає трудову мотивацію як сукупність енергетичних факторів, що виникають як всередині, так і ззовні людини, ініціюють трудову поведінку, визначають її форму, спрямованість, інтенсивність і тривалість.

⁷³ Gellatly I. R. Conscientiousness and task performance: Test of cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*. 1996. Vol. 81, no. 5. P. 474–482. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.474> (date of access: 17.11.2024).

Мотивація як спрямування на кращий результат. Пол Мучинськи описує мотивацію як людське спрямування на кращий результат чи успіх, підкреслюючи внутрішнє прагнення до досягнення бажаного результату.

Мотивація та цінності тісно пов'язані між собою. Цінності впливають на внутрішні бажання людини, на те, як вона пріоритизує цілі та розподіляє ресурси для їх досягнення. Мілтон Рокіч розглядав цінності як стійкі переконання щодо бажаних способів поведінки або кінцевих станів існування, які впливають на мотивацію.

Шалом Шварц зазначає, що цінності є концепціями або переконаннями, які направляють вибір і оцінку поведінки та подій. Вони визначають основні цілі державної політики та функціонують як фундамент для систем вірувань.

Таким чином, цінності є фундаментом для мотивованої поведінки, оскільки вони визначають, які дії та цілі є бажаними та важливими для індивіда. Мотивація, заснована на цінностях, сприяє задоволенню базових потреб, досягненню особистих цілей та реалізації потенціалу, що в кінцевому підсумку визначає людську поведінку в різних сферах життя.

РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Мотиваційний підхід Ш. Шварца

Теорія базових ціннісних типів Шалом Шварца стала основою для багатьох сучасних досліджень з психології. На опитувальниках ізраїльського дослідника базуються методології Світового та Європейського дослідження цінностей, що підтверджує та демонструє її важливість у контексті вивчення людей, груп та націй загалом⁷⁴.

Теорія Шварца базується на концепції цінностей, яка визначає 6 їхніх спільних особливостей:

- цінності пов'язані з афектом переконання. Коли цінності активізуються, то вони наповнюються почуттями. До прикладу, якщо цінності незалежності загрожує якась зовнішня сила, то людина може відчувати радість та гордість собою, коли зможе відстояти власну незалежність. У ситуаціях, коли це не вдається, людина може відчувати розпач та розчарування;
- цінності є бажаними цілями, яких людина прагне досягти. Бажання боротися з нечесними вироками та корупцією може базуватися на цінності справедливості, як бажаною ціллю;
- цінності виходять за межі конкретних ситуацій. До прикладу, цінність покори може однаково проявлятися у школі чи на роботі, у бізнесі чи політиці і т.п. Це є однією з основних відмінностей цінностей від установок та норм, які актуальні лише для конкретних ситуацій;
- цінності є стандартами та критеріями, через які люди оцінюють поведінку інших, прийнятті рішення і т. д. Вони стають точкою опори під час вирішення що є правильним, а що ні;

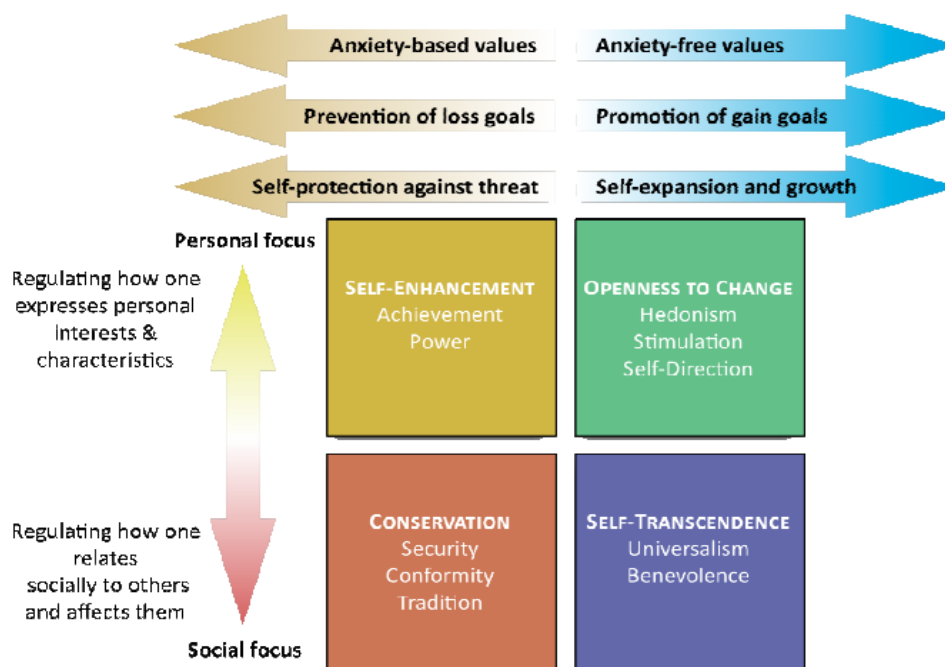
⁷⁴ Нагорняк К. М. Уточнена теорія базових цінностей Ш. Шварца: попередні результати адаптації методики рvq-57 в Україні. *Наукові записки НаУКМА*. 2017. Т. 196. С. 24–31.

- цінності є впорядкованими у системи відносно їх важливості для конкретних людей чи суспільств. Ієрархічна ознака цінностей також є тим, що розрізняє їх з установками чи нормами;
- будь-які ставлення чи дії зазвичай має наслідки для декількох цінностей. Наприклад, відвідування церкви може виражати і просувати цінності традиційності і конформізму на противагу цінностям гедонізму та стимуляції⁷⁵.

Згідно з висновками Шалом Шварца основною відмінністю між цінностями слід вважати тип мети, яку вони виражають. На основі цього і з'являється структура з 10 мотиваційно-ціннісних типів.

Крім виявлення десяти базових значень, теорія Шварца пояснює структуру динамічних відносин між ними (Рисунок 2.1).

Рис.2.1 Динамічні засади універсальної структури цінностей



Джерело: Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, no. 1.

⁷⁵ Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, no. 1. URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> (date of access: 05.07.2024).

Однією з основ структури цінностей є той факт, що дії мають наслідки, які суперечать одним цінностям, але співпадають з іншими. Наприклад, прагнення до цінностей досягнень, як правило, суперечить прагненню до цінностей доброзичливості. Прагнення до успіху схильне перешкоджати діям, спрямованим на покращення становища інших.

Не всі цінності йдуть в протиріччя одна до одної. Деякі з них можуть бути сумісними, наприклад як прагнення до досягнень та цінності влади. Прагнення до особистого успіху має тенденцію до зміцнення діями, спрямованими на підвищення власного соціального статусу та утвердження авторитету.

Кругова структура на Рисунку 2.2 зображує загальну картину відносин конфлікту та зв'язку між цінностями.

Рисунок 2.2. Кругова структура цінностей за Ш. Шварцом

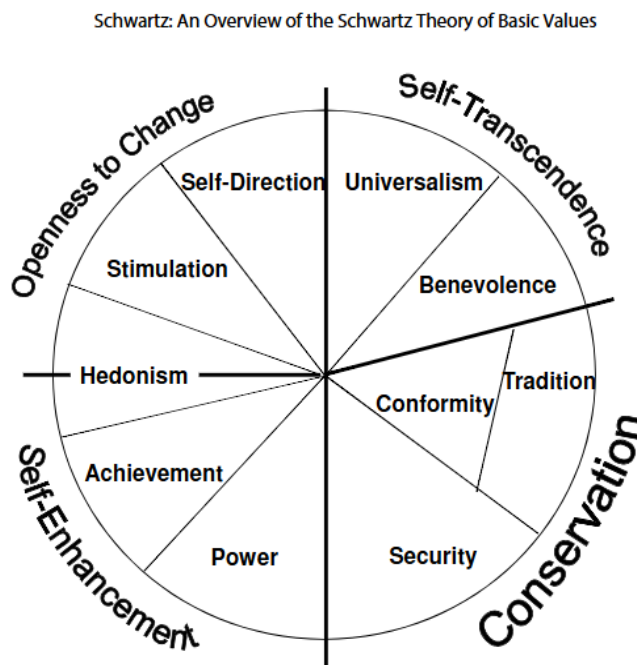


Figure 1. Theoretical model of relations among ten motivational types of value

Джерело: Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. Online Readings in Psychology and Culture. 2012. Vol. 2, no. 1.

Традиція і конформізм знаходяться в єдиному секторі, оскільки Шалом Шварц пояснює їх через одну і ту ж загальну мотиваційну мету. Конформізм більше спрямований до центру, а традиційність – до периферії. Це свідчить про те, що цінності традиції сильніше суперечать протилежним цінностям, адже вони вимагають більш рішучої, однозначної відмови від протилежних цінностей. Розгляд цінностей як організованих за двома біполярними вимірами елементів дозволяє підсумувати протилежності між конкуруючими цінностями.

Кругове розташування цінностей являє собою мотиваційний континуум. Чим ближче будь-які дві цінності за двома напрямками по колу, тим більше схожі їх основні мотиви. І навпаки: чим більш віддалені – тим більш протилежні їхні мотиви. Ідея про те, що цінності утворюють мотиваційний континуум, має критичне значення: поділ області ціннісних предметів на десять різних значень є довільною зручністю. Розумно розділити елементи цінності на більш-менш точно налаштовані чіткі значення відповідно до потреб і цілей аналізу. Уявлення цінностей як організованих у циклічній мотиваційній структурі має важливе значення для відносин цінностей з іншими змінними⁷⁶.

Перший опитувальник, розроблений для вимірювання значень на основі цієї теорії, зараз відомий як Schwartz Value Survey⁷⁷. У SVS представлено два списки цінностей за пунктами, кожен з яких виражає аспект мотиваційної мети однієї цінності:

- перший містить 30 пунктів, які описують потенційно бажані кінцеві стани в іменниковій формі;
- другий список складається з 26 або 27 пунктів, які описують потенційно бажані способи дії у формі прикметника.

⁷⁶ Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, no. 1. URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> (date of access: 05.07.2024).

⁷⁷ Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*. 1992. No. 25. P. 1–65.

Респонденти оцінюють важливість кожного елемента цінності «як керівного принципу у власному житті за 9-бальною шкалою з маркуванням 7 (надзвичайна важливість), 6 (дуже важлива), 5, 4 (не позначена), 3 (важлива), 2, 1 (не позначена), 0 (не важлива), -1 (протилежна моїм цінностям).

Опитувальник портретних цінностей (PVQ) є альтернативою SVS, розроблений для вимірювання десяти базових значень у вибірках дітей віком від 11 до 14 років та осіб, які не отримали освіти в західних школах, які наголошують на абстрактному, вільному від контексту мисленні. Важливо додати, що цей опитувальник можна використовувати і при звичайних дослідженнях цінностей дорослих осіб в репрезентативних національних вибірках. Саме завдяки цьому опитувальнику вдалось оцінити незалежність теорії, яку пропонує Шварц, від методу вимірювання.

Що стосується структури опитувальника, то PVQ включає короткі словесні портрети 40 різних людей, підібрані відповідно за статтю до респондента. Кожен портрет описує цілі, прагнення або бажання людини, які неявно вказують на важливість закованої цінності у твердженні. Наприклад твердження «для нього важливо придумувати нові ідеї та бути креативним. Йому подобається робити все по-своєму, оригінально» описує людину, для якої важливі цінності самоуправління (Self-Direction). Інше ж твердження «для нього важливо бути багатим. Він хоче мати багато грошей і дорогих речей» описує людину, яка цінує владу⁷⁸.

Відповіді в анкеті варіюються від «дуже схожий на мене» до «зовсім не схожий на мене». Власні цінності респондентів Ш. Шварц виводить на основі їхньої самооціненої схожості з людьми, описаними в певних твердженнях. Респонденти пропонується порівнюють портрет з собою, а не себе з портретом.

⁷⁸ Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2001. Vol. 32, no. 5. P. 519–542. URL: <https://doi.org/10.1177/0022022101032005001> (date of access: 10.11.2024).

Порівняння іншого з самим собою спрямовує увагу лише на ті аспекти іншого, які зображуються.

Шалом Шварц постійно оновлював та покращував теорію базових цінностей. Він розширив 10 ціннісних типів до 19. Аргументами на користь такого детального уточнення стало те, що детальніші відмінності між цінностями дають змогу чіткіше подивитися на ціннісну систему індивіда чи суспільств.

Ділити складні структури на менші можна незліченну кількість разів. Постає логічне питання, коли ж варто зупинитися та з якого моменту додаткові «роздріблення» є недоречними. Ізраїльський дослідник звертає увагу на два критерії, на які варто звертати увагу в процесі уточнення ціннісних теорій та які, власне, виправдовують деталізацію:

- повинні бути докази того, що люди в різних культурах дійсно розрізняли ці цінності;
- повинні бути докази того, що кожна цінність має унікальні зв'язки з іншими змінними, такими як досвід, світогляд і поведінка.

Якщо дотримуватись цих двох критеріїв, то можна розраховувати на певну користь розрізнення цінностей⁷⁹.

Отже, теорія базових ціннісних типів Шалома Шварца стала основою для багатьох сучасних досліджень, що підтверджує її значущість у контексті вивчення цінностей людей, груп та націй загалом. Ця теорія визначає шість особливостей цінностей: вони пов'язані з емоціями, є бажаними цілями, виходять за межі конкретних ситуацій, слугують стандартами для оцінки поведінки, організовані у системи та задоволення потреб мають наслідки для декількох цінностей одночасно. Основною відмінністю між цінностями, за Шварцом, є тип мети, яку вони виражають. Це дозволяє структурувати їх у 10 мотиваційно-ціннісних типів, що охоплюють широкий спектр людських мотивацій.

⁷⁹ Roccas S., Sagiv L. Values and Behavior: Taking a Cross Cultural Perspective. *Springer International Publishing AG*, 2018. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-56352-7> (date of access: 10.11.2024).

Теорія Шварца також пояснює динамічні відносини між цінностями, що робить її надзвичайно корисною для глибокого розуміння мотивацій та ціннісних орієнтацій людей.

Важливим інструментом для вивчення мотиваційно-ціннісних типів представників органів влади на місцевому рівні є метод анкетного кількісного опитування. Використання опитувальників, таких як Schwartz Value Survey (SVS) та Portrait Value Questionnaire (PVQ), дозволяє отримати комплексну картину ціннісних орієнтацій респондентів. Вони враховують різні аспекти мотиваційних цілей, дозволяючи аналізувати, як різні цінності взаємодіють між собою і з іншими змінними, такими як досвід, світогляд чи поведінка.

Підсумовуючи, застосування методології кількісного анкетного опитування на основі теорії базових цінностей Шварца є ефективним підходом до вивчення мотиваційно-ціннісних орієнтацій, що забезпечує надійні та репрезентативні результати для подальшого аналізу.

2.2. Метод кількісного анкетного опитування для вивчення мотиваційно-ціннісних типів представників органів влади на місцевому рівні

Портретний ціннісний опитувальник Шалом Шварца (PVQ-RR), що буде використовуватися у цьому дослідженні, вимірює 57 цінностей особистості, які згруповані у 10 мотиваційних ціннісних типів. Кожен з них має свою визначальну мету та виражає мотиваційні цілі⁸⁰.

Для мотиваційно-ціннісного типу «Досягнення» визначальною ціллю є особистий успіх через демонстрацію компетентності відповідно до соціальних стандартів. Ш. Шварц звертає увагу, що цінності досягнень наголошують на

⁸⁰ Schwartz S. H. A Repository of Schwartz Value Scales with Instructions and an Introduction. Online Readings in Psychology and Culture, 2(2), 2021. URL: <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss2/9/> (date of access: 09.08.2024).

демонстрації компетентності з точки зору переважаючих культурних стандартів, з метою отримання соціального схвалення.

Визначальною метою для типу «Влада» є соціальний статус, престиж, контроль або домінування над людьми та ресурсами. Влада, як і цінності досягнень, зосереджені на соціальній повазі. Однак цінності досягнення (наприклад, амбіції) акцентують увагу на активній демонстрації успішної діяльності в конкретній взаємодії, тоді як владні цінності (наприклад, влада, багатство) акцентують на досягненні або збереженні домінуючого становища в більш загальній соціальній системі.

Незалежне мислення і дії вибирати, творити, досліджувати – є визначальними цілями для «Самоуправління». Цей тип впливає з потреб в контролі та взаємодії з вимогами автономії і незалежності.

Визначальними цілями «Стимуляції» є азарт, новизна та виклик у житті, які впливають з потреби в різноманітності.

Мотиваційно-ціннісний тип «Гедонізм» базується на задоволенні та отримання насолоди від життя.

Визначальна мета для мотиваційно-ціннісного типу «Безпека» включає в себе, власне, безпеку, захищеність, гармонію і стабільність суспільства. Одні цінності безпеки служать насамперед індивідуальним інтересам (наприклад, чистоті), інші — ширшим груповим інтересам (наприклад, національній безпеці). Однак навіть останні значною мірою виражають мету безпеки для себе або тих, з ким людина себе ототожнює (соціальний порядок, безпека сім'ї, національна безпека, чистота).

Визначальна мета для «Конформізму» криється у стримуванні дій, схильностей та імпульсів, які можуть засмутити або заподіяти шкоду іншим і порушити соціальні очікування або норми. Цінності конформізму впливають з вимоги, щоб індивіди пригнічували схильності, які можуть порушити і підірвати безперебійну взаємодію і групове функціонування. За визначенням Шварца,

цінності конформізму наголошують на самообмеженні у повсякденній взаємодії, як правило, з близькими людьми.

Сутність «Традиційності» криється у повазі, відданості та прийнятті звичаїв та ідей, які пропонує культура чи релігія.

Особливо близькі в мотиваційному відношенні цінності традиції і конформізму, адже їх об'єднує мета підпорядкування себе соціально нав'язаним очікуванням. Вони розрізняються перш за все об'єктами, яким людина підпорядковує себе. Конформізм передбачає підпорядкування особам, з якими людина часто спілкується — батькам, вчителям, начальникам. Традиція ж передбачає підпорядкування більш абстрактним об'єктам — релігійним і культурним звичаям та ідеям.

«Універсалізм» включає в себе розуміння, вдячність, толерантність і захист задля добробуту всіх людей і природи.

Визначальною метою «Доброзичливості» збереження і примноження добробуту людей з якими людина часто контактує особисто, умовна «своя група». Цінності доброзичливості наголошують на добровільній турботі про благополуччя інших. Вони, разом з цінностями «Конформізму», сприяють спільним і підтримуючим соціальним відносинам. Однак цінності доброзичливості забезпечують внутрішню мотиваційну базу для такої поведінки. На противагу цьому, цінності конформізму сприяють співпраці, щоб уникнути негативних наслідків для себе. Обидві цінності можуть мотивувати один і той же корисний вчинок, окремо або разом.

Оцінка для кожного значення є середнім з оцінок, наданих переліченим елементам для цього значення, тобто . Для багатьох типів аналізів дуже важливо додати поправку на індивідуальні відмінності у використанні шкали відповідей.

Перед початком аналізу важливо виконати три наступні кроки:

1. Обчислити бали для 10 значень (мотиваційних ціннісних типів), взявши середнє значення елементів, які його індексують, тобто цінностей.
2. Обчислити середній бал кожного індивіда за всіма 57 елементами цінностей. Це індивідуальний середній рейтинг усіх значень (MRAT – Mean RATing).
3. Від кожного з 10 мотиваційних ціннісних типів відняти MRAT. Це центрує бали кожного з 10 значень особи (розрахованих у 1 кроці) навколо середнього значення цієї особи (MRAT).

Це необхідні для того, щоб максимально надати достовірності результатам, адже люди можуть вище оцінювати характеристики, які вони вважають позитивними. Це працює і в зворотному варіанті, коли люди свідомо занижують оцінку для тверджень, які мають натяк на негативне забарвлення або негативно сприймаються у суспільстві.

Що стосується цінностей, то вони подаються у вигляді стверджень, які хаотично розкидані по анкеті (Додаток А). Нижче подано комбінації тверджень відповідно до мотиваційно-ціннісних типів (у дужках вказано порядковий номер твердження в анкеті):

- **Влада:** важливо, щоб люди робили те, що вона їм говорить (6); важливо мати владу, що може надати гроші (12); важливо бути багатим (20); важливо мати владу, щоб примушувати людей робити так, як він хоче (29); важливо бути тим, хто вказує іншим, що робити (41); важливо мати дорогі речі, що демонструють його багатство (44).
- **Досягнення:** важливо мати амбіції у житті (17); важливо бути дуже успішним (32); важливо, щоб інші люди визнавали його досягнення (48).

- **Гедонізм:** важливо гарно проводити час (3); важливо отримувати задоволення від життя (36); важливо використовувати будь-яку нагоду, щоб повеселитись (46).
- **Стимуляція:** важливо завжди бути у пошуку нових занять (10); важливо ризикувати, що робить життя захоплюючим (28); важливо отримувати різні види нового досвіду (43).
- **Самоуправління:** важливо самостійно формувати свої погляди (1); важливо самостійно приймати рішення, що стосуються його життя (16); важливо розвивати свої власні думки (23); важливо планувати свою діяльність самостійно (30); важливо самостійно розбиратись у речах (39); важливо бути вільним самому обирати те, що йому самому робити (56).
- **Універсалізм:** важливо, щоб слабкі та вразливі члени суспільства були захищені (5); важливо берегти природу (8); важливо бути толерантним до різних людей та груп (14); важливо брати участь у заходах, спрямованих на захист природи (21); важливо слухати та розуміти інших людей, які відрізняються від нього (34); важливо, щоб кожна людина у світі мала рівні можливості (37); важливо захищати навколишнє середовище від знищення та забруднення (45); важливо, щоб з усіма людьми поводитись чесно, навіть з тими, яких він не знає (52); важливо приймати людей, навіть якщо він з ними не погоджується (57).
- **Доброзичливість:** важливо турбуватися про близьких йому людей (11); важливо, щоб люди, яких він знає, були повністю впевненими у ньому (19); дуже важливо допомагати людям, що близькі його серцю (25); важливо бути надійним другом, що заслуговує на довіру (27); важливо допомагати близьким людям задовольнити кожную

їхню потребу (47); важливо, щоб всі його друзі та рідні могли повністю на нього покластись (55).

- **Традиційність:** важливо ніколи не думати про те, що він заслуговує більше, ніж інші люди (7); важливо підтримувати традиційні цінності та спосіб мислення (18); важливо дотримуватись сімейних традицій або релігійних звичаїв (33); важливо бути скромним (38); важливо шанувати традиційні практики своєї культури (40); важливо бути задоволеним тим, що він має, і не вимагати більшого (54).
- **Конформізм:** важливо уникати засмучувати інших людей (4); важливо ніколи не порушувати правил та інструкцій (15); важливо ніколи нікого не дратувати (22); важливо дотримуватись правил, навіть якщо ніхто за ним не стежить (31); важливо дотримуватись всіх законів (42); важливо ніколи не гнівати інших людей (51).
- **Безпека:** важливо, щоб його країна була безпечною та стабільною (2); дуже важливо уникати хвороб та захищати своє здоров'я (13); важливо самому бути захищеним та бути у безпеці (26); важливо мати міцну державу, яка здатна захистити своїх громадян (35); важливо, щоб його країна могла захистити себе від всіх загроз (50); важливо уникати будь-яких небезпек (53).

Для того, щоб уникнути упередженості, що може виникати якщо опитування не враховує різниці між статями, важливо використовувати гендерно адаптовані опитувальники. Вони також допоможуть забезпечити точність та справедливість в результатах, враховуючи різниці між чоловіками та жінками у сприйнятті, досвіді, цінностях та мотиваціях.

Використання опитувальника Шалома Шварца PVQ-RR дозволить якісно визначити, як представники місцевих органів влади оцінюють різні аспекти своєї мотивації та ціннісних орієнтацій. Це включає такі типи, як «Досягнення», «Влада», «Самоуправління», «Стимуляція», «Гедонізм», «Безпека»,

«Конформізм», «Традиційність», «Універсалізм» та «Доброзичливість». Оцінка кожного значення визначається через середнє значення відповідних тверджень у анкеті.

Для більшої достовірності результатів було враховано індивідуальні відмінності у використанні шкали відповідей. Це можна зробити обчисливши середній бал для всіх 57 елементів та центрувавши бали для кожного мотиваційного-ціннісного типу навколо цього середнього значення.

Підхід Шварца дозволяє отримати комплексну картину мотиваційно-ціннісних орієнтацій представників місцевих органів влади, що є важливим для розуміння їхньої поведінки та прийняття рішень.

РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВІВ ПРИХОДУ ДО ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

3.1. Мотиваційно ціннісні типи представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

У дослідженні мотиваційно ціннісних типів представників органів місцевого самоврядування взяло участь 26 осіб з п'яти громад Волинської області. Серед них 17 жінок та 9 чоловіків. Варто зазначити, що згідно з інформацією щодо складу сільської ради та депутатських корпусів відібраних громад, яка опублікована на офіційних сайтах місцевих рад, кількість жінок переважає над кількістю чоловіків. У Таблиці 3.1 подано відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складах структурних підрозділів та депутатських корпусів громад Волинської області. Можна помітити, що кількість жінок у структурних підрозділах сільських та міських рад значно перевищує кількість чоловіків. Протилежна ситуація у депутатських корпусах, де кількість чоловіків в середньому на 25% більша.

Таблиця 3.1 Відсоткове співвідношення жінок та чоловіків у складах структурних підрозділів та депутатських корпусах громад Волинської області

Назва громади	Структурні підрозділи		Депутатський корпус	
	Чоловіки, %	Жінки, %	Чоловіки, %	Жінки, %
Боратинська сільська громада	15	85	67	33
Вишнівська сільська громада	26	74	62	38
Володимир-волинська міська громада	14	86	65	35
Горохівська міська громада	29	71	58	42
Рожищенська міська громада	22	78	58	42

Джерело: таблиця створена автором на основі інформації з офіційних сайтів громад

В Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок при владі. На Рисунку 3.1 можна помітити, що з кожним наступним скликанням кількість жінок у Верховній Раді України росла⁸¹.

Рисунок 3.1. Кількість жінок та чоловіків у Верховній Раді.

Кількість жінок та чоловіків у Верховній Раді



Джерело: Верховна Рада України

Однією із причин цього багато аналітиків називають гендерні квоти, проте під час виборів жінок часто додавали до списків як «технічних кандидатів», що суперечить основній суті та меті нововведення.

Найбільший відсоток жінок, згідно з результатами місцевих виборів 2020 року, є в сільських радах – 41%, найменше жінок – 28%, у обласних радах⁸² (Рисунок 3.2).

⁸¹ Сисак І. Жінки в армії, політиці і владі: як змінилася гендерна ситуація в Україні. *Радіо Свобода*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/genderna-sytuatsiya-v-ukraini-voennoho-chasu/32696907.html> (дата звернення: 09.12.2024).

⁸² Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні. *Головна - Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва*. URL: <https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini> (дата звернення: 09.12.2024).

Рисунок 3.2. Частка жінок на посадах у результаті місцевих виборів 2020 року

Дані станом на 30.12.2020	Загалом кількість депутатів	Жінки, кількість	Жінки, %
Обласні ради	1659	457	28
Районні ради	5332	1831	34
Київська міська рада	120	37	31
Міські ради	11064	3640	33
Районні в місті ради	562	243	43
Селищні ради	10134	3841	38
Сільські ради	13760	5681	41
Разом	42631	15730	37

Джерело: Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва

Шалом Шварц звертає увагу на те, що «у різних суспільствах існує консенсус щодо ієрархічного порядку цінностей. У репрезентативних вибірках, з використанням різних інструментів, ранги важливості для десяти значень досить схожі. Найбільш важливими є доброзичливість, універсальність і цінності самоуправління. Найменше значення має влада і показники стимуляції⁸³».

Середні значення мотиваційно ціннісних типів представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області частково підтверджують висновки ізраїльського дослідника. Результати подано у Таблиці 3.2.

⁸³ Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, no. 1. URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> (дата звернення: 08.08.2024).

Таблиця 3.2 Середні оцінки мотиваційно ціннісних типів представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Назва мотиваційно ціннісного типу	Середня не відцентрована оцінка	Середня відцентрована оцінка
Самоуправління	4,58	0,39
Стимуляція	4,15	-0,04
Гедонізм	3,87	-0,32
Досягнення	3,83	-0,36
Влада	2,49	-1,71
Безпека	4,70	0,51
Конформізм	4,32	0,13
Традиційність	4,36	0,17
Доброзичливість	4,61	0,42
Універсалізм	4,53	0,34

Джерело: таблиця створена автором на основі зібраних даних із опитування представників органів місцевого самоврядування Волинської області

Найменшу оцінку отримав показник «Влада» – 2,49. Але показник «Стимуляція» не став другим за найменшою кількістю балів, так, як стверджує Шалом Шварц. На цих позиціях у представників органів влади громад Волинської області з оцінками 3,83 та 3,87 опинилися «Досягнення» та «Гедонізм» відповідно.

Найбільшу оцінку отримав мотиваційно-ціннісний тип «Безпека» з середнім значенням відповідей 26 респондентів – 4,7. Логічно було б пов'язувати такі високі показники з війною, яку веде проти України російська федерація, адже в зв'язку з постійною загрозою життю та здоров'ю, у людей могло розвинути бажання жити у спокої та безпеці. Проте, згідно з опитуваннями щодо суспільно-політичних орієнтацій громадян України, яке провів Центр Разумкова у травні 2023 року, кількість тих, хто між безпекою та свободою обирає безпеку, зменшилась у

порівнянні з довоєнним 2020 роком. Так, у 2023 році 54,5% українців надавали перевагу безпеці, тоді як у 2020 році цей показник був на рівні 66%⁸⁴. Тобто, попри повномасштабне вторгнення українці демонструють тенденції до зменшення потреби у безпеці.

Підтверджують ці показники й соціологічні опитування українців стосовно того, чи почуваються вони в безпеці в своїх населених пунктах. Згідно з опитувань Соціологічної Групи Рейтинг майже 80% опитаних почуваються себе безпечно у місці, де вони проживають. Впливає на відчуття захищеності вік, адже у більшій небезпеці відчують себе люди середнього та старшого віку⁸⁵.

Оскільки цінності за своєю суттю є динамічними та змінюються протягом життєвого шляху людини, то, можна припустити, що і оцінки представників місцевої влади будуть різнитися відповідно до віку.

Американський психолог Ерік Еріксон у своїй теорії доходить до висновку, що у молодому віці людина, як правило, зосереджується на створенні та підтримці власної сім'ї та на «досягненні успіху» у світі роботи. Відповідно до цих викликів молоді люди зазвичай цінують і віддають пріоритет самоуправлінню, досягненням і стимулюванню. У середньому віці людина більшою мірою зосереджується на забезпеченні сім'ї та дітей, а також на накопиченні матеріальних та духовних цінностей (своєрідної спадщини). Зазвичай цінності, які зосереджені на інших, стають важливішими для осіб приблизно у віці 40 років і продовжують домінувати і далі, якщо людина розвивається здорово⁸⁶. Шалом Шварцом визначає такий мотиваційно-ціннісний тип як «Доброзичливість». У старшому віці переважають традиційні цінності.

⁸⁴ Суспільно-політичні орієнтації громадян України (травень 2023р.). *Центр Разумкова*. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/suspilnopolitychni-oriientsii-gromadian-ukrainy-traven-2023r> (дата звернення: 20.11.2024).

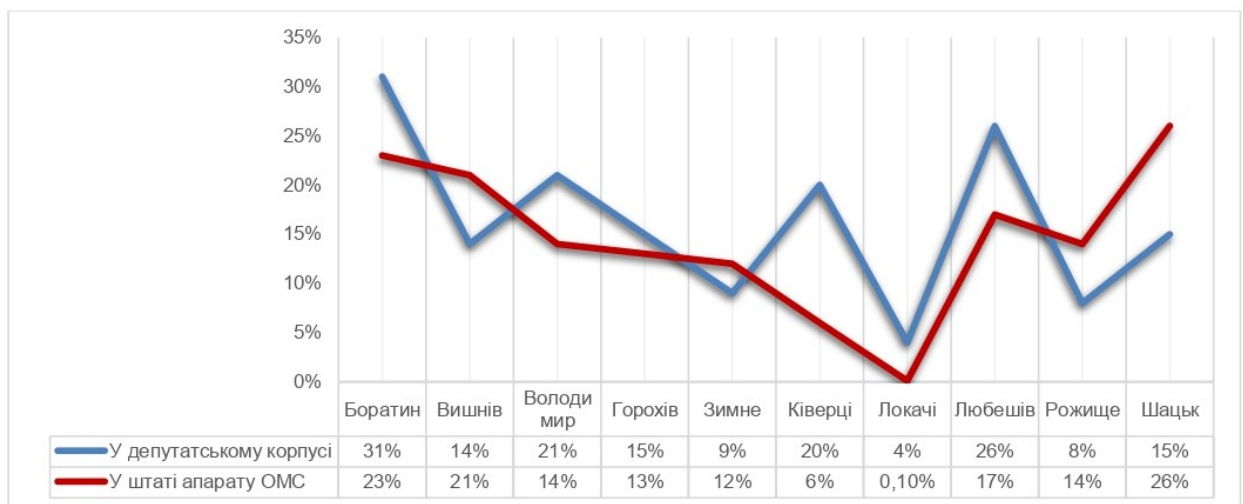
⁸⁵ Двадцять п'яте загальнонаціональне опитування: сприйняття загроз на зиму 2023-2024 (22-23 листопада 2023). *Соціологічна Група Рейтинг*. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat_piyate_zagalnonacionalne_opituvanny_spriynyattaza_groz_na_zimu_2023-2024.html (дата звернення: 20.11.2024).

⁸⁶ Erikson E. Identity and the life cycle. *New York: Norton and co.*,1980.

Відповідно до результатів нашого опитування, вік представників місцевих органів влади не впливає на результати оцінок ними цінностей. Причиною цього може бути те, що на роботу в органи місцевого самоврядування в Україні зазвичай йдуть особи середнього віку, які і склали основну частину опитаних респондентів. Тому і значної вікової різниці між ними немає.

На Рисунку 3.3 показано відсоткову кількість молоді у місцевих радах та штатному розписі апарату місцевих рад та їх виконавчих органів у партнерських громадах Волинської області Проєкту USAID «ГОВЕРЛА»⁸⁷.

Рисунок 3.3. Відсоткова кількість молоді у місцевих органах влади громад Волинської області



Джерело: Результати дослідження у 10 партнерських громадах Волинської області Проєкту USAID «ГОВЕРЛА»

Станом на червень 2022 року, у 6 громадах – Локачинській, Рожищенській, Зимнівській, Вишнівській, Горохівській та Шацькій – показник питомої ваги молоді у складі депутатського корпусу знаходиться на рівні до 15% включно. У Ківерцівській та Володимир-Волинській громадах цей показник становить від 16% до 25%. Любешівська та Боратинська громади потрапили до діапазону 26-35%.

⁸⁷ Стан молодіжної політики у Волинській області. Результати дослідження у 10 партнерських громадах Волинської області Проєкту USAID «ГОВЕРЛА». *Децентралізація в Україні*. URL: https://decentralization.ua/uploads/attachment/document/1088/Volyn_Youth_Policy_UKR.pdf (дата звернення: 09.10.2024).

Також можна помітити, що в Локачинській, Ківерцівській, Зимнівській, Горохівській, Володимир-Волинській та Рожищенській громадах частка молоді в штатному розписі апарату становить не більше 15%. У Любешівській, Вишнівській та Боратинській громадах цей показник коливається від 16% до 25%. Найбільша частка молоді з 10 громад, які брали до уваги, є в Шацькій громаді. Цей показник становить 26%.

Причини низького рівня представлення молоді в місцевих радах, на думку експертів Проєкту USAID «ГОВЕРЛА», можуть включати в себе недостатню конкурентоспроможність молоді в виборчому процесі та упереджене ставлення виборців до молоді у владі. Також низький рівень представлення молоді в штаті апарату може пояснюватися міграцією молоді з територіальних громад та низьким рівнем мотивації працівників.

Схожа ситуація і з даними від Національного агентства з питань державної служби⁸⁸ (Рисунок 3.4).

Рисунок 3.4. Фактична кількість працюючих державних службовців у віковому та гендерному розрізі



Джерело: Національне агентство України з питань державної служби.

⁸⁸ Статистичні дані про кількісний склад державних службовців. Національне агентство України з питань державної служби.
 URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/_3_kv_24.pdf. (дата звернення: 09.12.2024).

Згідно зі статистичними даними щодо кількісного складу державних службовців в Україні станом на 30 вересня 2024 року, кількість працевлаштованих осіб віком від 36 до 60 років становила найбільшу частку. Сума працевлаштованих осіб віком менше 35 років становить 31 307, тоді як сума держслужбовців віком від 36 до 60 становить 117 389 осіб. Що стосується осіб старшого віку, тобто від 61 року, то їхня кількість є найменшою. Загалом серед них 6 012 жінок та 3 005 чоловіків.

Звертаємо увагу і на те, що кількість жінок в органах державної влади теж значно перевищує кількість чоловіків, як і в органах місцевого самоврядування, про що згадувалось вище.

Дисперсійний аналіз ANOVA (Рисунок 3.5) не показав зв'язку показників рівнів освіти та статі з наступними мотиваційно ціннісними типами: Самоуправління (Self-Direction), Стимуляція (Stimulation), Доброзичливість (Benevolence), Досягнення (Achievement), Безпека (Security), Конформізм (Conformity).

Рисунок 3.5. Результати дисперсійного аналізу ANOVA для незалежних змінних «стать» та «рівень освіти»

Response C_Self_Direction :						Response C_Achievement :					
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Education	1	0.2813	0.28131	0.9866	0.3309	Education	1	0.2958	0.29577	0.6355	0.4335
Gender	1	0.3872	0.38720	1.3580	0.2558	Gender	1	0.9642	0.96420	2.0718	0.1635
Residuals	23	6.5578	0.28512			Residuals	23	10.7039	0.46539		
Response C_Stimulation :						Response C_Security :					
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Education	1	0.0022	0.00215	0.0036	0.9529	Education	1	0.0535	0.053515	0.2738	0.6058
Gender	1	0.1884	0.18840	0.3123	0.5817	Gender	1	0.0215	0.021457	0.1098	0.7434
Residuals	23	13.8743	0.60323			Residuals	23	4.4952	0.195443		
Response C_Benevolence :						Response C_Conformity :					
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Education	1	0.0044	0.004365	0.0179	0.8949	Education	1	0.0250	0.025035	0.0799	0.7800
Gender	1	0.0026	0.002568	0.0105	0.9193	Gender	1	0.1901	0.190135	0.6068	0.4439
Residuals	23	5.6233	0.244491			Residuals	23	7.2064	0.313321		

Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

На Рисунку 3.6 показано, що статистично значущим є зв'язок між статтю та мотиваційно ціннісними типами «Гедонізм» (Hedonism) та «Традиційність» (Tradition).

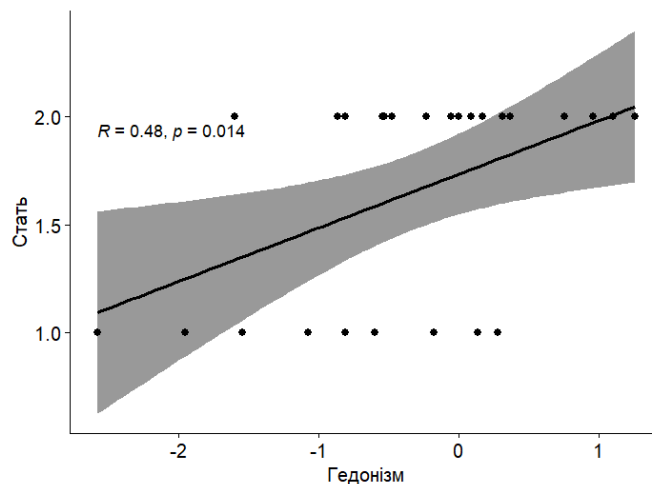
Рисунок 3.6. Результати аналізу впливу освіти та статі на мотиваційно-ціннісний тип «Традиційність»

Response C_Hedonism :					
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Education	1	0.2237	0.2237	0.3094	0.58345
Gender	1	4.9491	4.9491	6.8426	0.01545 *
Residuals	23	16.6355	0.7233		
Response C_Tradition :					
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Education	1	0.0482	0.04819	0.1543	0.69804
Gender	1	1.7432	1.74317	5.5827	0.02697 *
Residuals	23	7.1817	0.31225		

Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Першочергово розглянемо мотиваційно ціннісний тип «Гедонізм» в контексті його залежності від статі представників органів місцевого самоврядування. Результати візуалізації на Рисунку 3.7 показують, що більш високі оцінки за цінностями, які належать до мотиваційно ціннісного типу «Гедонізм», частіше зустрічаються серед жінок (чоловіки на візуалізації закодовані під номером 1, жінки – номером 2).

Рисунок 3.7. Результати лінійної регресії для незалежної змінної «Стать» та залежної змінної (Гедонізм)

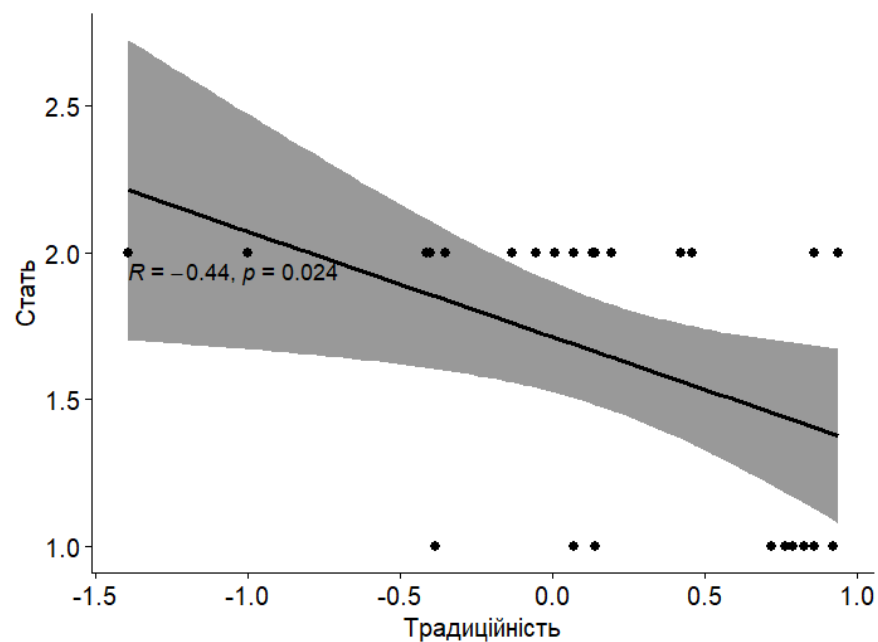


Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Якщо розглядати відповіді респондентів в розрізі окремих тверджень, які складають мотиваційно-ціннісні типи, то однаково в середньому в 4 бали (варіант відповіді «певною мірою схожа на мене») чоловіки та жінки оцінили твердження «важливо гарно проводити час». Немає значних відмінностей і в оцінках твердження «важливо отримувати задоволення від життя». Відповіді чоловіків та жінок знаходяться поблизу оцінки «схожа на мене» та становлять 4,8 та 4,9 балів відповідно. Найбільша різниця спостерігається у твердженні «важливо використовувати будь-яку нагоду, щоб повеселитись». Представниці органів місцевого самоврядування громад Волинської області оцінили цей показник у 3,1 бали (трохи схожа на мене), а представники – у 2 (не схожий на мене).

Стать також має значущий вплив і на мотиваційно ціннісний тип «Традиційність» ($p\text{-value} = 0,02697$). Результати лінійної регресії на Рисунку 3.8 свідчать про те, що чоловіки є більш традиційними в контексті цінностей, ніж жінки.

Рисунок 3.8. Результати лінійної регресії для незалежної змінної «Стать» та залежної змінної (Традиційність)



Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Проаналізуємо результати в розрізі окремих тверджень. За всіма показниками чоловіки оцінили себе більш схожими на осіб, про яких йдеться у твердженнях. Чоловіки вважають себе більше схожими на особу, для якої важливо ніколи не думати, що вона заслуговує більше, ніж інші (середнє значення 5 – схожа на мене), порівняно з жінками (середнє значення 4 – певною мірою схожа на мене). Традиційні цінності та спосіб мислення також виявилися більш важливими для чоловіків (4,9), ніж для жінок (4,4). Схожа тенденція спостерігається і щодо дотримання сімейних традицій або релігійних звичаїв, де чоловіки оцінили цей аспект на 5, а жінки – на 4,5.

Скромність виявилася значно важливішою для чоловіків (5,2) порівняно з жінками (3,7). Чоловіки також більше цінують шанування традиційних практик своєї культури (5,1), у той час як жінки оцінили цей аспект на 4,6. Чоловіки також більше схильні задовольнятися тим, що мають, і не вимагати більшого (4,3) порівняно з жінками (3,7).

Найсильнішим є зв'язок між мотиваційно-ціннісними типами Влада (Power) та Універсалізм (Universalism), що показано на Рисунку 3.9.

Рисунок 3.9. Результати аналізу впливу освіти та статі на мотиваційно ціннісні типи «Влада» та «Універсалізм»

Response C_Power :						
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)	
Education	1	0.322	0.3220	0.5948	0.4484265	
Gender	1	8.168	8.1680	15.0872	0.0007496	***
Residuals	23	12.452	0.5414			
Response C_Universalism :						
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)	
Education	1	0.03736	0.03736	0.5176	0.4791	
Gender	1	2.01415	2.01415	27.9012	2.323e-05	***
Residuals	23	1.66034	0.07219			

Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Першочергово проаналізуємо середні оцінки представників органів місцевого самоврядування за мотиваційно ціннісним типом «Влада». Нижче на Рисунку 3.10 можна помітити, що жінки в органах місцевого самоврядування громад Волинської області є більш мотивованими цінностями, які складають цей мотиваційно ціннісний тип.

Рисунок 3.10. Результати аналізу впливу статі на середні оцінки представників органів місцевого самоврядування за мотиваційно ціннісним типом «Влада»

Residuals:					
Min	1Q	Median	3Q	Max	
-1.16277	-0.58094	0.07846	0.54845	1.54776	
Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	-3.6580	0.5169	-7.076	2.58e-07	***
Gender	1.1804	0.3004	3.930	0.000629	***

Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Відповідно до результатів лінійної регресії жінки мають вищу оцінку за мотиваційно-ціннісним типом «Влада» в середньому на 1,1804 одиниць порівняно з чоловіками.

Низька кількість представництва жінок у органах влади резонують із високими результатами мотиваційно-ціннісного типу «Влада» у представниць громад Волинської області. У цьому контексті цікаво подивитися на відповіді жінок та чоловіків за окремими твердженнями.

Для обох статей однаково важливо, щоб люди виконували їхні вказівки (середнє значення 3,7 у чоловіків і жінок). Однак, жінки більше цінують владу як засіб для отримання грошей (2,9) у порівнянні з чоловіками (1,3), що може свідчити про їх більшу асоціацію влади з економічними вигодами.

Жінки також більше прагнуть до багатства (оцінка 3 – трохи схожа на мене) порівняно з чоловіками (2 – не схожий на мене), що вказує на їхню вищу матеріальну орієнтацію. Крім того, жінки більше схильні використовувати владу

для примусу (оцінка 2) у порівнянні з чоловіками (оцінка 1,2), але загалом оцінки обох статей за цим показником схилиються до того, що вони не асоціюють примус із собою.

Середні показники оцінок за твердженням «важливо бути тим, хто вказує іншим, що робити» у жінок також більші (2,8), у чоловіків (2). Також, жінки надають більшого значення володінню дорогими речами, які демонструють їхнє багатство (2,4), у порівнянні з чоловіками (1,1), хоча і оцінки за цим показником для жінок коливаються між «не схожа» та «трохи схожа на мене».

Загалом, серед представників місцевих органів влади Боратинської, Вишнівської, Володимир-Волинської, Горохівської та Рожищенської громад жінки виявляють більш високу матеріальну орієнтацію, бажання використовувати владу для досягнення особистих економічних вигод та контролю над іншими, порівняно з чоловіками. У той же час, представники обох статей однаково цінують здатність впливати на інших задля того, щоб інші дотримувались їхніх вказівок.

На Рисунку 3.11 показано зв'язок статі та «Універсализму». Негативний коефіцієнт означає, що жінки мають в середньому нижчу оцінку за мотиваційно-ціннісним типом «Універсализм» на 0.5858 одиниць порівняно з чоловіками.

Рисунок 3.11. Результати аналізу впливу статі на середні оцінки представників органів місцевого самоврядування за мотиваційно-ціннісним типом «Універсализм».

Residuals:					
Min	1Q	Median	3Q	Max	
-0.43925	-0.21457	-0.00308	0.23401	0.47303	
Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	1.3057	0.1884	6.931	3.62e-07	***
Gender	-0.5858	0.1095	-5.351	1.71e-05	***

Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

За своєю суттю цей мотиваційно-ціннісний тип має найбільше точок дотику з альтруїстичними мотивами.

Перейдемо до розгляду оцінок за окремими твердженнями. Чоловіки більше цінують важливість захисту слабких та вразливих членів суспільства (5,4 – оцінка між «схожий на мене» та «дуже схожий») порівняно з жінками (4,6). Можливо такі результати пов'язані з існуванням стереотипів стосовного того, що чоловіки є «сильною статтю» і в їхні обов'язки входить захист слабших. Припускаємо, що з війною образ чоловіка тільки більше почав сприйматися у суспільстві та асоціюватися із сильною статтю. Однією з причин, чому це відбулося є те, що багато чоловіків були мобілізовані до армії та беруть участь у бойових діях. У очах суспільства це підкреслило їхню роль як захисників та воїнів, що традиційно асоціюється з мужністю та силою.

Медіа відіграють важливу роль у формуванні цих образів. Військові дії та героїчні вчинки чоловіків часто висвітлюються в новинах, що підсилює їхній образ як сильних та мужніх. Прикладом такого позитивного висвітлення є рекламні кампанії З ОШБ, які часто стилізуються під екшн та висвітлюють військових, як безстрашних та сміливих.

Щодо важливості толерантності до різних людей та груп, оцінки чоловіків (5) і жінок (4,9) є майже однаковими, що свідчить про рівну увагу до цього аспекту. Водночас, чоловіки більше цінують участь у заходах, спрямованих на захист природи (4,8) порівняно з жінками (3,5), вказуючи на їхню більшу залученість у екологічні ініціативи. Схожа тенденція і в твердженні про збереження природи. За цим показником оцінки чоловіків 5,1, а у жінок 4,5.

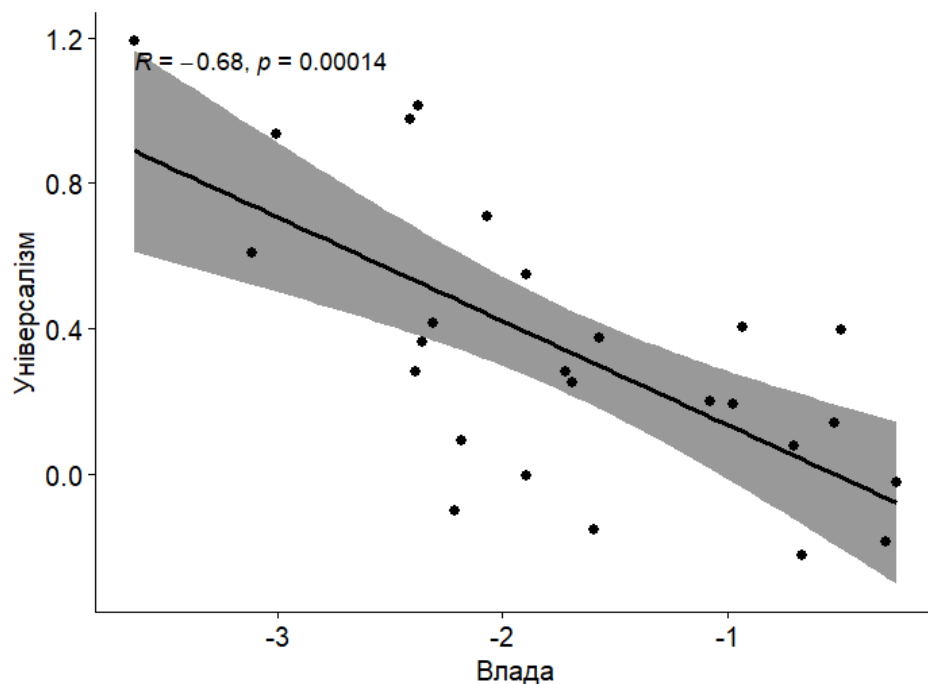
Чоловіки також більше схильні слухати та розуміти інших людей, які відрізняються від них (5 – схожий на мене) порівняно з жінками (3,8 – трохи схожа на мене). Чоловіки надають більшої важливості тому, щоб кожна людина у світі мала рівні можливості (5,3) порівняно з жінками (4,6). Важливість захисту навколишнього середовища від знищення та забруднення також вище оцінили чоловіки (5,3) у порівнянні з жінками (4,1).

Щодо твердження про чесне ставлення до всіх людей, навіть до тих, кого вони не знають, то тут різниця в оцінках невелика: чоловіки оцінюють у 5, тобто людина, яка володіє такою характеристикою, схожа на них. У жінок ця оцінка

становить 4,7. Нарешті, важливість приймати людей, навіть якщо вони з ними не погоджуються, також є вищою серед чоловіків (4,7) у порівнянні з жінками (3,3), у яких переважала відповідь «трохи схожа на мене».

Оскільки мотиваційно-ціннісні типи «Влада» та «Універсалізм» протиставляються між собою, то важливо подивитися, яка тенденція співзалежності цих типів спостерігається у представників органів місцевого самоврядування досліджуваних громад. На Рисунку 3.12 показано зв'язок між цими двома мотиваційно-ціннісними типами.

Рисунку 3.12. Результати лінійної регресії для мотиваційно-ціннісних типів «Влада» та «Універсалізм»



Джерело: створено автором на основі відповідей представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області

Згідно з результатами регресії, зі збільшенням показника «Влада» на одну одиницю, показник «Універсалізм» зменшується на 1,6101 одиниці. Це свідчить про сильний негативний кореляційний зв'язок між цими двома мотиваційно-ціннісними типами. Тобто зі зростанням прагнення до влади в представників органів місцевого самоврядування громад Волині, значення універсалізму суттєво зменшується.

Отже, згідно з результатами опитування представників органів влади громад Волинської області найнижчу оцінку отримав мотиваційно-ціннісний тип «Влада», що свідчить про менш виражене прагнення до контролю серед респондентів. Високі оцінки за мотиваційно-ціннісними типами «Досягнення» та «Гедонізм» свідчать про бажання представників влади досягти успіху та отримувати задоволення від життя.

Найвищу оцінку отримав мотиваційно-ціннісний тип «Безпека», що можна логічно пов'язати з війною в Україні. Постійна загроза життю та здоров'ю загострює бажання знаходитися у безпечному середовищі. Однак, згідно з опитуваннями Центру Разумкова, попри повномасштабне вторгнення, українці демонструють тенденцію до зменшення цієї потреби.

Що стосується впливу віку, статі та рівня освіти на мотиваційно-ціннісні типи, то статистично значущим виявився лише вплив статі.

Результати дослідження свідчать про те, що, незважаючи на низьке представництво, жінки активно цінують і прагнуть влади. Для обох статей однаково важливо, щоб люди виконували їхні вказівки. Однак, жінки більше асоціюють владу з економічними вигодами, прагнучи до багатства та матеріальних благ. Вони також більше схильні використовувати владу для примусу, хоча в цілому обидві статі не асоціюють примус із собою.

Жінки мають в середньому нижчий рівень мотиваційно-ціннісного типу «Універсалізм» порівняно з чоловіками. Цей тип цінностей, який тісно пов'язаний з альтруїстичними мотивами, більше характерний для чоловічої статі серед представників органів місцевого самоврядування. Чоловіки схильні надавати важливості захисту слабких та вразливих членів суспільства. Вони також більше схильні слухати та розуміти інших людей, які відрізняються від них, та надають більшої важливості рівним можливостям для кожного.

Жінки, з іншого боку, виявили нижчі оцінки за такими аспектами, як участь у заходах із захисту природи, чесне ставлення до всіх людей та прийняття різних поглядів, проте ці оцінки знаходяться в межах 4 балів, що відповідає твердженню

«певною мірою схожа на мене». Різниця в оцінках щодо важливості толерантності до різних людей та груп є невеликою у чоловіків і жінок та знаходиться на рівні 5 (відповідь «схожа на мене»).

Результати опитувань серед представників органів місцевого самоврядування показують, що чоловіки більше цінують соціальну справедливість, захист навколишнього середовища та різноманітність у суспільстві. Водночас, жінки виявляють меншу увагу до цих аспектів порівняно з чоловіками. Ці результати можуть вказувати на різницю в ціннісних орієнтирах та пріоритетах між чоловіками та жінками, які працюють в органах влади.

Загалом, ці висновки вказують на гендерні відмінності в ціннісних орієнтирах та мотивації, що може впливати на поведінку та рішення представників органів влади. Це підкреслює важливість врахування гендерних аспектів у дослідженні суспільних та політичних цінностей.

3.2. Додаткові чинники, що впливають на вибір громадян брати участь у місцевому самоврядуванні

У будь-якому збалансованому, послідовному наборі стимулів матеріалістична мотивація є важливою, а адекватна оплата праці має вирішальне значення для підтримки мотивації, продуктивності та доброчесності державних службовців. На жаль, заробітна плата середньостатистичного державного службовця в Україні недостатня для комфортного життя, що призводить до того, що він погано фінансово мотивований і, можливо, більш схильний до прогулів або використання корупційних засобів для поповнення свого доходу⁸⁹. Тому у контексті мотивів приходу до влади не варто оминати увагою матеріальні стимули.

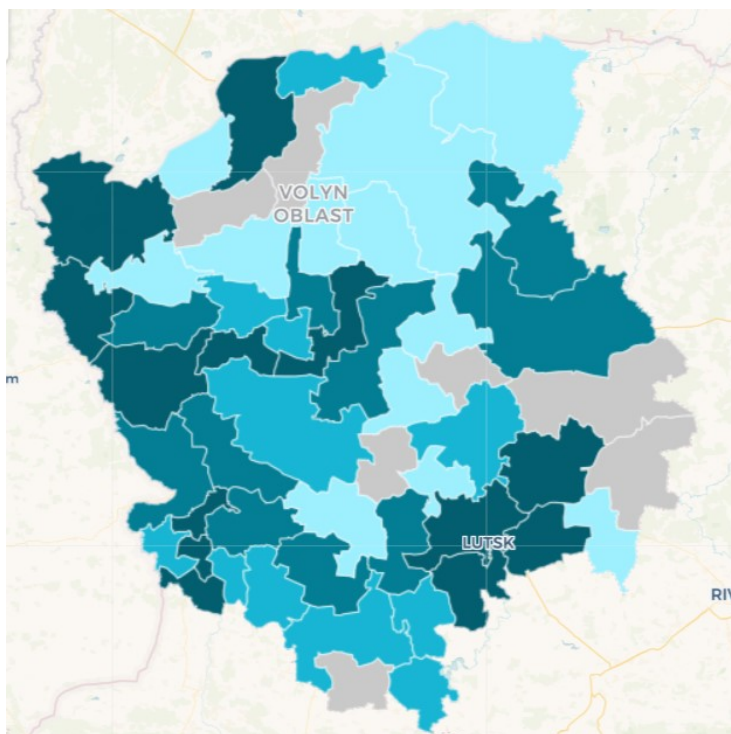
⁸⁹ The SDGs and New Public Passion What really motivates the civil service?. *UNDP Global Centre for Public Service Excellence*, 2015.
URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/PSMotivation+SDGs.pdf> (date of access: 09.08.2024).

Дефіцит фінансових ресурсів у державному секторі для підтримки зовнішніх винагород створює додатковий імпульс для пошуку надання додаткових винагород, які відмінні від грошей. До таких зовнішніх мотиваторів можна віднести вдячність та схвалення. Директор Глобального центру ПРООН з питань вдосконалення державної служби Макс Еверест-Філліпс вважає, що «крім можливостей державного сектора з точки зору достатніх фінансових, технологічних і людських ресурсів, його діяльність значною мірою залежить від мотивації та відданості його працівників, заснованих на їхньому почутті гордості. Під гордістю тут мається на увазі належне почуття поваги або поваги – як чесноти, а не надмірного почуття самоповаги або зарозумілості. Це впливає з почуття мети; суспільного чи морального обов'язку, або націоналізму. Йдеться не лише про пошук винагороди від фінансової вигоди чи очевидної влади, а й про винагороду від стимулювання інтелектуального застосування, причетності до справ держави та поважного соціального становища»⁸⁹.

У попередніх розділах ми пояснювали бажання займати владні посади, через бажання людини бути приналежною до «групи привілейованих», а також через бажання мати високий статус в оточенні. Успішність організації, у якій працює людини, впливає на її оцінку в очах інших. Статусність та авторитет організації визначають її позиції на міжнародній арені чи в конкретній країні, результати її діяльності, та, звичайно, прибутки. Абсолютна ідентична ситуація з громадами. Їхня успішність вимірюється їхньою спроможністю. Щорічно спроможність громад Волинської області аналізує місцевий Центр журналістських розслідувань «Сила правди»⁹⁰ (Рисунок 3.13).

⁸⁹ Сім волинських громад – на межі фінансової спроможності. Що кажуть їх очільники. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylapravdy.com/sim-volynskiyh-gromad-na-mezhi-finansovoyi-spromozhnosti-shho-kazhut-yih-ochilnyky/> (дата звернення: 10.12.2024).

Рисунок 3.13. Карта спроможності громад Волинської області (темніший колір означає більшу спроможність).



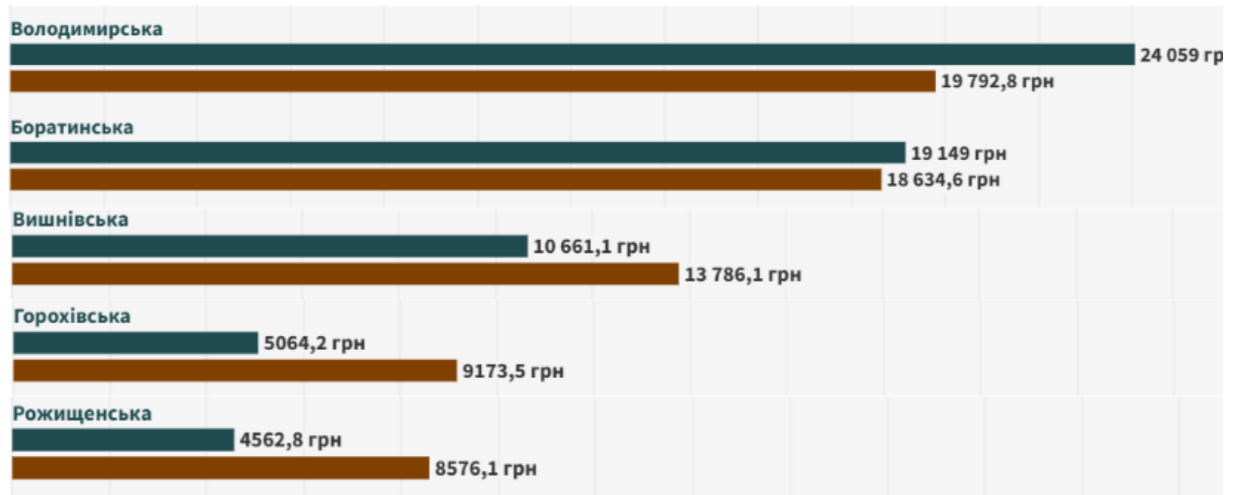
Джерело: Центр журналістських розслідувань «Сила правди»

Станом на 2023 рік до громад з високим рівнем спроможності, у яких ми досліджували мотиваційно-ціннісні типи представників депутатських корпусів та структурних підрозділів рад, належать Боратинська, Володимир-Волинська та Вишнівська громади. Задовільний рівень мають Горохівська та Рожищенська громади.

За показниками доходів та видатків загального фонду на одного мешканця у цих громадах у 2023 році переважання доходів над видатками мали лише Володимир-Волинська та Боратинська громади. Вони є єдиними громадами у Волинській області з такими показниками⁹¹. (Рисунок 3.14).

⁹¹ Сім волинських громад – на межі фінансової спроможності. Що кажуть їх очільники. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/sim-volynskyyh-gromad-na-mezhi-finansovoyi-spromozhnosti-shho-kazhut-yih-ochilnyky/> (дата звернення: 10.12.2024).

Рисунок 3.14. Доходи та видатки загального фонду на одного мешканця у громадах Волині у 2023 році



Джерело: Центр журналістських розслідувань «Сила правди»

Олена Малиновська, фахівчиня у галузі міграційних процесів і міграційної політики Національного інституту стратегічних досліджень, звертає особливу увагу на важливість економічної привабливості для людей при виборі місця їхнього проживання чи роботи. Кращі економічні можливості створюють кращі можливості в працевлаштуванні⁹². Це є важливим критерієм трудової мотивації.

Враховуючи це можна припускати, що громади, які демонструють високі показники у доходах є більш привабливими для громадян, як в контексті проживання, так і в контексті працевлаштування. Це, своєю чергою, створює позитивний імідж для органів місцевих самоврядувань спроможних громад. Оскільки, як ми вже згадували, люди прагнуть належати до кагорти «кращих», то і органи місцевого самоврядування економічно розвинених громад будуть асоціюватися з цим образом. Це може стати причиною появи мотивації стати частиною органів місцевого самоврядування.

Основоположник наукової організації праці Фредерік Уїнслоу Тейлор висунув ідею про те, що робітники мотивовані в основному за оплатою праці. У своїй «Теорії наукового управління» він стверджував наступне: «Працівники від

⁹² Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : Національний інститут стратегічних досліджень, 2018. 472 с.

природи не отримують задоволення від роботи і тому потребують пильного нагляду та контролю. Тому для менеджерів важливо розбити виробництво на ряд дрібних завдань. Тоді працівники, за умови відповідного навчання та інструментів, будуть максимально ефективно працювати над одним поставленим завданням. Потім робітникам платять відповідно до кількості виробів, які вони виробляють за встановлений період часу. Як наслідок, працівники заохочуються до наполегливої праці та максимального використання своїх зусиль⁹³».

Враховуючи це, звернемо увагу і на заробітні плати працівників органів влади в громадах, як зовнішній мотиваційний чинник.

Можна помітити, що у спроможних громадах рівень заробітних плат керівників є вищим, ніж у порівнянні з громадами з малими бюджетами. Найвищою за 2023 рік була заробітна плата у голови Боратинської громади Яручика Сергія Олександровича та становила трохи більше 76-ти тисяч. Цей показник знизився у порівнянні з 2022 роком. Тоді очільник Боратинської громади отримував 88,5 тисяч та очолював рейтинг голів громад Волинської області за цим показником⁹⁴. У 2021 році Сергій Олександрович отримував в середньому близько 62 тисяч гривень, не враховуючи матеріальних допомог⁹⁵.

Попри те, що Горохівська громада не входить до переліку громад з високим рівнем спроможності (її показник задовільний) її голова, Годик Віктор Леонідович, у 2022 році був серед лідерів за розміром заробітної плати. Тоді вона становила 56,6 тисяч гривень. У 2023 році, як і в попередньому випадку, його заробітна плата зменшилась та становила майже 49 тисяч гривень за місяць. У довоєнний 2021 рік Віктор Леонідович отримував в середньому по 38 тисяч гривень щомісячно.

Пальонка Ігор Анатолійович, голова Володимир-Волинської громади у рейтингу заробітних плат голів громад Волинської області у 2022 році розмістився

⁹³ Taylor F. W., Frank B., Gilbreth S. The Principles of Scientific Management. 2nd ed. *Hive Publishing Company*, 1982. 250 p.

⁹⁴ Які зарплати отримують голови волинських громад під час війни. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/yaki-zarplaty-otrymuyut-golovy-volynskyh-gromad-pid-chas-vijny/> (дата звернення: 10.12.2024).

⁹⁵ Скільки заробляє керівництво громад: Луцький район. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/skilky-zaroblyaye-kerivnyctvo-gromad-luczkij-rajon/> (дата звернення: 10.12.2024).

поряд з головою Вишнівської громади Сушиком Віктором Степановичем. Їхні заробітні плати були на рівні 44,9 та 44,6 тисяч гривень відповідно. У 2023 році розмір їхніх заробітних плат зріс, але не на велику кількість. Тоді голова Володимир-Волинської громади отримував 48 тисяч, а голова Вишнівської громади – 46,4 тисячі гривень.

Середня заробітна плата голови Володимир-Волинської громади за 2021 рік становила 44,7 тисяч гривень, а у голови Вишнівської громади – майже 34 тисячі гривень.

У 2021 році голова Рожинської громади Поліщук Вячеслав Анатолійович отримував середню заробітну плату у розмірі 40,6 тисяч гривень. У 2022 році розмір його оплати праці знизився до 35,5 тисяч гривень. У 2023 році його заробітна плата зросла на майже на 11 тисяч. Тоді його заробітна плата становила трохи більше 46 тисяч гривень.

Центр журналістських досліджень аналізував і заробітні плати секретарів сільських, селешних та міських рад громад Волинської області у 2021 році. Середні показники заробітної плати у секретарів рад з громад, які аналізувалися у цьому дослідженні подано у Таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 Середня заробітна плата секретарів громад за 2021 рік

Назва громади	Середній розмір заробітної плати у секретарів ради, тис. грн.
Боратинська сільська громада	27,9
Вишнівська сільська громада	31
Володимир-Волинська міська громада	32,7
Горохівська міська громада	35,3
Рожищенська міська громада	29,6

Джерело: створено автором на основі даних Центру журналістських розслідувань «Сила правди»

Отже, матеріальні стимули відіграють важливу роль у мотивації приходу до влади. Бажання належати до «групи привілейованих» та мати високий статус в оточенні є сильними мотиваційними чинниками. Успішність організації чи громади впливає на сприйняття її представників у суспільстві, визначаючи їхній авторитет та прибутки.

За показниками доходів та видатків загального фонду на одного мешканця у 2023 році, лише Володимир-Волинська та Боратинська громади мали переважання доходів над видатками, що робить їх більш привабливими для громадян як місце проживання та працевлаштування. Це створює позитивний імідж для органів місцевого самоврядування спроможних громад, що може стати причиною мотивації для людей долучитися до роботи в цих органах.

Заробітні плати також є важливим зовнішнім мотиваційним чинником. У спроможних громадах рівень заробітних плат керівників є вищим, ніж у громадах з меншими бюджетами.

ВИСНОВКИ

Дослідження мотивів приходу до влади представників органів місцевого самоврядування на прикладі громад Волинської області через мотиваційно-ціннісні типи, які розробив Шалом Шварц, дає підстави для формування наступних підсумкових тез.

По-перше, дослідження мотивації приходу до влади з позиції цінностей дозволяє глибше зрозуміти, що спонукає людей до влади, включаючи бажання контролю, самореалізації, статусу, соціальної справедливості та інших факторів. Розуміння цінностей, які лежать в основі мотивації, допомагає виявити ризики зловживання владою і розробляти ефективні механізми запобігання корупції. Врахування цінностей також допомагає посилити довіру до інститутів влади. Це можливо за умови, коли дії представників влади та прийняті ними рішення відповідають суспільним цінностям.

По-друге, дисперсійний аналіз ANOVA допоміг виявити відсутність залежності мотиваційно-ціннісних типів представників місцевого самоврядування у Боратинській, Вишнівській, Володимир-Волинській, Горохівській та Рожищенській громадах від їхнього віку та рівня освіти. Єдиною незалежною змінною, яка є статистично значущою для мотиваційно-ціннісних типів «Гедонізм», «Традиційність», «Влада» та «Універсалізм» виявилась стать. У представниць місцевих органів влади переважають цінності задоволення (Гедонізм) та влади, тоді як чоловіки є більш традиційними та орієнтованими на створення добробуту (Універсалізм).

За загальними оцінками представників органів місцевого самоврядування громад Волинської області незалежно від статті найвищу середню оцінку серед усіх мотиваційно-ціннісних типів отримала «Безпека» із значенням 4,7. Це свідчить про важливе значення стабільності та захищеності для респондентів. «Самоуправління» також отримало високі оцінки, що підкреслює важливість незалежного мислення та дій.

Найнижчі оцінки були отримані для типу «Влада» – 2,49. Це вказує на менш виражене прагнення до контролю та домінування серед представників місцевого самоврядування.

По-третє, у ході дослідження було виявлено, що матеріальні стимули можуть впливати на мотивацію особи обирати органи місцевого самоврядування, як постійне місце роботи. У спроможних громадах рівень заробітних плат керівників є вищим, ніж у громадах з меншими бюджетами. Високий рівень спроможності громади позитивно сприяє її вибору громадянами як бажане місце проживання та працевлаштування. Високий рівень розвитку громади створює позитивний імідж для органів місцевого самоврядування спроможних громад, що може бути причиною мотивації стати частиною цих органів влади на місцевому рівні.

У результаті дослідження мотивів приходу до влади на прикладі представників органів місцевої влади громад Волинської області одну з гіпотез було підтверджено. За першою гіпотезою у більшості представників органів місцевого самоврядування домінуватимуть егоцентричні мотиви приходу до влади, які визначаються бажанням мати авторитет престиж, контроль та домінування над людьми і ресурсами (мотиваційно-ціннісний тип за Шварцом «Влада»). Її можна спростувати, оскільки мотиваційно-ціннісний тип «Влада» навпаки отримав найменшу кількість балів.

Друга гіпотеза: «Оскільки, представники органів місцевого самоврядування обрали роботу в громадах, то у більшості з них домінуватимуть соціоцентричні мотиви участі у владі, для якого характерне бажання індивідів покращити добробут великих соціальних груп», підтвердилась. Середня оцінка представників органів місцевого самоврядування за цим показником становила 4,5, що знаходиться між ознаками «певною мірою схожа на мене» та «схожа на мене».

Між мотиваційно-ціннісними типами «Універсалізм» та «Влада» існує сильний негативний кореляційний зв'язок. Зі збільшенням показника «Влада» на одну одиницю, показник «Універсалізм» зменшується на 1,6101 одиниці. Тобто

зі зростанням прагнення до влади в представників органів місцевого самоврядування громад Волині, значення універсалізму (альтруїстичних цінностей) суттєво зменшується.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арістотель. Політика / пер. з Давньогр. О. Кислюк. Київ : Основи, 2000. 239 с. URL: <http://litopys.org.ua/aristotle/arist.htm> (дата звернення: 12.09.2024).
2. Боратинська сільська рада : веб-сайт. URL: <https://boratyn.ukraine.org.ua/> (дата звернення: 23.11.2024).
3. Васютинський В. О. Інтеракційна психологія влади. Київ, 2005. 492 с.
4. Вебер Макс. Свобода і примус у правових спільнотах. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbs04.htm> (дата звернення: 12.08.2024).
5. Вергун О. Влада та дискурс у соціальній та політичній теорії: дослідницька програма М. Фуко. *Наукові записки*. Т. 2. С. 17–24.
6. Вишнівська територіальна громада : веб-сайт. URL: <https://vyshniv-gromada.gov.ua/> (дата звернення: 23.11.2024).
7. Володимир. Офіційна сторінка міста : веб-сайт. URL: <https://volodymyrrada.gov.ua/> (дата звернення: 23.12.2024).
8. Гоббс Т. Левіафан або Суть, будова і повноваження держави церковної та цивільної. Київ : *Дух і Літера*, 2000. 606 с.
9. Горохівська міська територіальна громада : веб-сайт. URL: <https://gorokhivrada.gov.ua/> (дата звернення: 23.12.2024).
10. Двадцять п'яте загальнонаціональне опитування: сприйняття загроз на зиму 2023-2024 (22-23 листопада 2023). *Соціологічна Група Рейтинг*. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat_piyate_zagalnonacionalne_opituvannya_spriynyattazagroz_na_zimu_2023-2024.html (дата звернення: 20.11.2024).
11. Любимов О. Основні підходи щодо розуміння сутності поняття «державна служба». *Topical issues of law: theory and practice*. 2017. Т. 2, № 34. С. 53.
12. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : *Національний інститут стратегічних досліджень*, 2018. 472 с.

13. Мацієвський Ю., Лебедюк В. Як писати наукові роботи з політології? : навч. посіб. Острог: Вид-во Нац. ун-ту «Острозька академія», 2015. https://lib.oa.edu.ua/files/funds/vudavnutstvo/posibnyk_Lebediuk_1-5_148%20pages.pdf (дата звернення: 01.09.2024).
14. Нагорняк К. М. Уточнена теорія базових цінностей Ш. Шварца: попередні результати адаптації методики рvq-57 в Україні. *Наукові записки НаУКМА*. 2017. Т. 196. С. 24–31.
15. Ніцше Ф. Жадання влади. *Бібліотека української літератури*. URL: <https://www.ukrlib.com.ua/world/printit.php?tid=3782> (дата звернення: 21.08.2024).
16. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні. Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. URL: <https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini> (дата звернення: 09.12.2024).
17. Платон. Держава / пер. з Давньогр. Дз. Коваль. Київ : Основи, 2000. 355 с. URL: <http://litopys.org.ua/plato/plat.htm> (дата звернення: 12.09.2024).
18. Рожищенська міська рада : веб-сайт. URL: <https://rozhrada.gov.ua/> (дата звернення: 23.12.2024).
19. Сисак І. Жінки в армії, політиці і владі: як змінилася гендерна ситуація в Україні. *Радіо Свобода*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/genderna-sytuatsiya-v-ukraini-voennoho-chasu/32696907.html> (дата звернення: 09.12.2024).
20. Сім волинських громад – на межі фінансової спроможності. Що кажуть їх очільники. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/sim-volynskyh-gromad-na-mezhi-finansovoyi-spromozhnosti-shho-kazhut-yih-ochilnyku/> (дата звернення: 10.12.2024).
21. Скільки заробляє керівництво громад: Луцький район. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/skilky-zaroblyaye-kerivnyctvo-gromad-luczkyj-rajon/> (дата звернення: 10.12.2024).
22. Стан молодіжної політики у Волинській області. Результати дослідження у 10 партнерських громадах Волинської області Проєкту USAID

URL: https://decentralization.ua/uploads/attachment/document/1088/Volyn_Youth_Policy_UKR.pdf (дата звернення: 09.10.2024).

23. Статистичні дані про кількісний склад державних службовців. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/_3_кв_24.pdf. (дата звернення: 09.12.2024).

24. Суспільно-політичні орієнтації громадян України (травень 2023р.). *Центр Разумкова*. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/suspilnopolitychni-oriiientatsii-gromadian-ukrainy-traven-2023r> (дата звернення: 20.11.2024).

25. Які зарплати отримують голови волинських громад під час війни. *Центр журналістських розслідувань «Сила правди»*. URL: <https://sylappravdy.com/yaki-zarplaty-otrymuyut-golovy-volynskyh-gromad-pid-chas-vijny/> (дата звернення: 10.12.2024).

26. Adler A. The Science of Living (Psychology Revivals). *Routledge*, 2013. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203386750> (date of access: 14.09.2024).

27. Ball T. «Power, Causation & Explanation». *Polity*, vol. 8, no. 2, 1975. P. 189–214.

28. Beery J. Towards an Understanding of Nietzsche ds an Understanding of Nietzsche's Will to Power. *Bridgewater State University*, 2020. URL: https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1314&context=honors_proj (date of access: 12.11.2024).

29. Canetti E. Crowds and power. *The Viking Press*, 1962. URL: <https://cast.b-ap.net/arc590s14/wp-content/uploads/sites/28/2014/04/canetti-CrowdsPower.pdf> (date of access:: 22.10.2024).

30. Cislak A., Cichocka A., Wojcik A. D., Frankowska N. Power corrupts, but control does not: What stands behind the effects of holding high positions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(6), 2018. P. 944–957.

31. Cowley E., Smith S. Motivation and mission in the public sector: evidence from the World Values Survey. *Theory and Decision*. 2013. Vol. 76, no. 2. P. 241–263. URL: <https://doi.org/10.1007/s11238-013-9371-6> (date of access: 11.10.2024).
32. Dahl R. A. The concept of power. *Department of Political Science, Yale University*. P. 201–215.
33. Dahl R. Who Governs?: Democracy and Power in an American City. Second edition. *Yale University Press*, 2005. 431 p.
34. Das T., Teng B. Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework. *Organization Studies*, 22. 2001. P. 251-283.
35. Davies J. C. «A Note on Political Motivation». *The Western Political Quarterly*, vol. 12, no. 2, 1959, pp. 410–416.
36. Dur R., Zoutenbier R. Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany. *SSRN Electronic Journal*. 2013. URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2280303> (date of access: 23.09.2024).
37. Erikson E. Identity and the life cycle. New York: Norton and co.,1980.
38. Feldman S. Values, ideology, and the structure of political attitudes. *Oxford Handbook of Political Psychology*, 2003.
39. Fiske S., Depre E. Control, Interdependence and Power: Understanding Social Cognition in Its Social Context. *European Review of Social Psychology*, 2011. P. 31-61. URL: https://www.researchgate.net/publication/233270034_Control_Interdependence_and_Power_Understanding_Social_Cognition_in_Its_Social_Context (date of access: 21.09.2024)
40. Fromm E. Man for Himself: An Inquiry Into the Psychology of Ethics, 1966. 272 p.
41. Gramsci A. Further selections from the prison notebooks. London : *Lawrence & Wishart*, 1995. 618 p.
42. Guinote A. How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*. Vol. 68, 2017. URL:

<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-010416-044153#right-ref-B167> (date of access: 12.09.2024).

43. Horney K. Our Inner Conflicts: A Constructive Theory of Neurosis. *The International Library of Psychology*, 1992. P. 250.

44. Inesi M. E., et al. «Power and Choice: Their Dynamic Interplay in Quenching the Thirst for Personal Control». *Psychological Science*, vol. 22, no. 8, 2011. P. 1042–1048.

45. Jung C. G. Aion: Researches into the Phenomenology of the Self. *Taylor & Francis Group*, 2014. 348 c.

46. Keltner D., Gruenfeld D. H., Anderson C. Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 2003. P. 265–284. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12747524/> (date of access: 12.09.2024).

47. Lammers J., Stoker, J. I., Rink, F., & Galinsky, A. D. To Have Control Over or to Be Free From Others? The Desire for Power Reflects a Need for Autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(4). 2016. 498-512 p. URL: https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/81731803/To_Have_Control_Over_or_to_Be_Free_From_Others.pdf (date of access: 23.08.2024).

48. Leotti L. A., Iyengar S. S., Ochsner K. N. «Born to choose: the origins and value of the need for control». *Trends in cognitive sciences*, vol. 14,10. 2010. P. 457-463.

49. Ljungholm D. Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector. *Geopolitics, History, and International Relations*. 2014. Vol. 6, no. 2. P. 7–12.

50. Maslow A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. Vol. 50, no. 4, 1993. P. 370–396. URL: <https://doi.org/10.1037/h0054346> (date of access: 21.09.2024).

51. McAtee A., Wolak J. «Why People Decide to Participate in State Politics». *Political Research Quarterly*, vol. 64, № 1, 2011. P. 45–58.

52. McClelland D. C. Human Motivation. *Cambridge University Press*. 1988. P. 609.

53. McLeod S. Maslow's Hierarchy of Needs. *Simply Psychology*. 2024.

54. Meglino B. M., Ravlin E. C. Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*. 1998. Vol. 24, no. 3. P. 351–389. URL: <https://doi.org/10.1177/014920639802400304> (date of access: 17.09.2024).
55. Meinong A. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/meinong/> (date of access: 12.09.2024).
56. Michaelson C. «Meaningful Motivation for Work Motivation Theory». *The Academy of Management Review*, vol. 30, №2, 2005. P. 235–238.
57. Mitchell T. R., Daniels D. Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 225–254.
58. Muchinsky P. M. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Thomson Wadsworth, 2006. 576 p.
59. Munyeka W. The Levels of Motivation among Employees in a Selected Public Service Department. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5. 2014. URL: https://www.researchgate.net/publication/270268462_The_Levels_of_Motivation_among_Employees_in_a_Selected_Public_Service_Department (date of access: 20.11.2024).
60. Newstrom J. W., Davis K. *Organizational behavior: human behavior at work*. McGraw-Hill New York 1993. P. 582.
61. Parsons T. «On the Concept of Political Power». *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol. 107, no. 3, 1963. P. 232–262.
62. Pinder C.C. *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). Psychology Press, 2008. 600 p.
63. Ritz A., Brewer G. A., Neumann O. Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*. 2016. Vol. 76, no. 3. P. 414–426. URL: <https://doi.org/10.1111/puar.12505> (date of access: 17.09.2024).
64. Robinson K. S., Brown M. J. «The need for a better theory of values». *Science and Moral Imagination: A New Ideal for Values in Science*, 2020. 87–112 p.

65. Roccas S., Sagiv L. Values and Behavior: Taking a Cross Cultural Perspective. *Springer International Publishing AG*, 2018. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-56352-7> (date of access: 10.11.2024).
66. Rosenstone S. J., Hansen J. M. Mobilization, participation, and democracy in America. Macmillan, 1993.
67. Russell B. Power, a new social analysis, 1938. URL: <https://russell-j.com/beginner/POWER1938-TEXT.HTM> (date of access: 23.11.2024).
68. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, no. 1. P. 68–78. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68> (date of access: 06.11.2024).
69. Sassenberg K., Ellemers N., Scheepers D. The attraction of social power: The influence of construing power as opportunity versus responsibility. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2012. Vol. 48, no. 2. P. 550–555. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.11.008> (date of access: 08.12.2024).
70. Schmidt A. M., Beck J. W., Gillespie J. Z. Motivation. URL: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/5.%20Motivation/Schmidt,%20Beck,%20&%20Gillespie%20\(2012\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/5.%20Motivation/Schmidt,%20Beck,%20&%20Gillespie%20(2012).pdf) (date of access: 22.11.2024).
71. Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, no. 1. URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> (date of access: 08.08.2024).
72. Schwartz S. H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*. 1994. T. 50, № 4. C. 19–45. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x> (date of access: 14.09.2024).
73. Schwartz S. H., Caprara G. V., Vecchione M. «Basic Personal Values, Core Political Values, and Voting: A Longitudinal Analysis». *Political Psychology*, 31, №3, 2010. P. 421–452.
74. Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement.

Journal of Cross-Cultural Psychology. 2001. Vol. 32, no. 5. P. 519–542. URL: <https://doi.org/10.1177/0022022101032005001> (date of access: 10.11.2024).

75. Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*. 1992. No. 25. P. 1–65.

76. Schwartz, S. H. A Repository of Schwartz Value Scales with Instructions and an Introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2), 2021. URL: <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss2/9/> (date of access: 11.05.2024).

77. Taylor F. W., Frank B., Gilbreth S. The Principles of Scientific Management. 2nd ed. *Hive Publishing Company*, 1982. 250 p.

78. Tetlock P. A Value Pluralism Model of Ideological Reasoning. *Journal of Personality and Social Psychology*, № 50. P. 819-827.

79. The SDGs and New Public Passion What really motivates the civil service? *UNDP Global Centre for Public Service Excellence*, 2015. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/PSMotivation+SDGs.pdf> (date of access: 09.08.2024).

80. Veroff J. «Theoretical background for studying the origins of human motivational dispositions». *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, vol. 11, no. 1, 1965. P. 3–18.

81. Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. / N. Eliasoph et al. *Contemporary Sociology*. 1996. Vol. 25, no. 6. P. 763. URL: <https://doi.org/10.2307/2077276> (date of access: 12.08.2024).

82. Vroom, V. Work and Motivation. Wiley and Sons, New York, 1964. 328p.

83. Whitt J. A., Lukes S. Power: A Radical View. *Contemporary Sociology*. 1980. Vol. 9, no. 1. P. 116. URL: <https://doi.org/10.2307/2065624> (date of access: 14.09.2024).

84. Williams R. M., Rokeach M. The Nature of Human Values. *Political Science Quarterly*. 1974. Vol. 89, no. 2. P. 399. URL: <https://doi.org/10.2307/2149267> (date of access: 06.08.2024).

85. Wood, R., Bandura A. «Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making». *Journal of personality and social psychology*, vol. 56,3, 1989. P. 408.

ДОДАТКИ

Додаток А

Перелік питань до опитувальника представників органів місцевого самоврядування для визначення мотиваційно-ціннісних типів

1. Для неї важливо самостійно формувати свої погляди.
2. Для неї важливо, щоб її країна була безпечною та стабільною.
3. Для неї важливо гарно проводити час.
4. Для неї важливо уникати засмучувати інших людей.
5. Для неї важливо, щоб слабкі та вразливі члени суспільства були захищені.
6. Для неї важливо, щоб люди робили те, що вона їм говорить.
7. Для неї важливо ніколи не думати про те, що вона заслуговує більше, ніж інші люди.
8. Для неї важливо берегти природу.
9. Для неї важливо, щоб ніхто ніколи не зміг її присоромити.
10. Для неї важливо завжди бути у пошуку нових занять.
11. Для неї важливо турбуватися про близьких їй людей.
12. Для неї важливо мати владу, що може надати гроші.
13. Для неї дуже важливо уникати хвороб та захищати своє здоров'я.
14. Для неї важливо бути толерантною до різних людей та груп.
15. Для неї важливо ніколи не порушувати правил та інструкцій.
16. Для неї важливо самостійно приймати рішення, що стосуються її життя.
17. Для неї важливо мати амбіції у житті.
18. Для неї важливо підтримувати традиційні цінності та спосіб мислення.
19. Для неї важливо, щоб люди, яких вона знає, були повністю впевненими у ній.

20. Для неї важливо бути багатою.
21. Для неї важливо брати участь у заходах, спрямованих на захист природи.
22. Для неї важливо ніколи нікого не дратувати.
23. Для неї важливо розвивати свої власні думки.
24. Для неї важливо захищати свій публічний імідж.
25. Для неї дуже важливо допомагати людям, що близькі її серцю.
26. Для неї важливо самій бути захищеною та бути у безпеці.
27. Для неї важливо бути надійною подругою, що заслуговує на довіру.
28. Для неї важливо ризикувати, що робить життя захоплюючим.
29. Для неї важливо мати владу, щоб примушувати людей робити так, як вона хоче.
30. Для неї важливо планувати свою діяльність самотійно.
31. Для неї важливо дотримуватись правил, навіть якщо ніхто за нею не стежить.
32. Для неї важливо бути дуже успішною.
33. Для неї важливо дотримуватись сімейних традицій або релігійних звичаїв.
34. Для неї важливо слухати та розуміти інших людей, які відрізняються від неї.
35. Для неї важливо мати міцну державу, яка здатна захистити своїх громадян.
36. Для неї важливо отримувати задоволення від життя.
37. Для неї важливо, щоб кожна людина у світі мала рівні можливості.
38. Для неї важливо бути скромною.
39. Для неї важливо самотійно розбиратись у речах.
40. Для неї важливо шанувати традиційні практики своєї культури.

41. Для неї важливо бути тою, хто вказує іншим, що робити.
42. Для неї важливо дотримуватись всіх законів.
43. Для неї важливо отримувати різні види нового досвіду.
44. Для неї важливо мати дорогі речі, що демонструють її багатство.
45. Для неї важливо захищати навколишнє середовище від знищення та забруднення.
46. Для неї важливо використовувати будь-яку нагоду, щоб повеселитись.
47. Для неї важливо допомагати близьким людям задовольнити кожен їхню потребу.
48. Для неї важливо, щоб інші люди визнавали її досягнення.
49. Для неї важливо ніколи не бути приниженою.
50. Для неї важливо, щоб її країна могла захистити себе від всіх загроз.
51. Для неї важливо ніколи не гнівати інших людей.
52. Для неї важливо, щоб з усіма людьми чесно поводитись, навіть з тими, яких вона не знає.
53. Для неї важливо уникати будь-яких небезпек.
54. Для неї важливо бути задоволеною тим, що вона має, і не вимагати більшого.
55. Для неї важливо, щоб всі її друзі та рідні могли повністю на неї покластись.
56. Для неї важливо бути вільною самій обирати те, що їй самій робити.
57. Для неї важливо приймати людей, навіть якщо вона з ними не погоджується.