

УДК 159.9.07:355/359(477)



А. А. Лиман

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Наведено теоретичний огляд дослідження мотивації професійної діяльності у зарубіжній і вітчизняній психології загалом та професійної мотивації представників сил безпеки і оборони України зокрема. Подано результати емпіричного дослідження, на підставі яких виділено основні психологічні особливості мотивації професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України. Указано на відмінності у мотиваційній сфері між військовослужбовцями-офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом, а також між військовослужбовцями – учасниками бойових дій та тими, хто не має такого досвіду.

Ключові слова: *мотиви, актуальні потреби, мотивація служіння, військовослужбовець, службово-бойова діяльність, Національна гвардія України.*

Постановка проблеми. Мотивація до військової діяльності – складне явище, яке охоплює низку різноманітних соціальних обставин і, своєю чергою, визначає весь комплекс як позитивних, так і негативних чинників проходження військової служби. Актуальність цієї проблематики зумовлена вирішальним впливом мотивації на успішність службово-бойової діяльності (СБД) військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ), на їх готовність та спроможність виконувати службово-бойові завдання (СБЗ) у бойових умовах чи наближених до таких. Внутрішня позитивна мотивація до військової служби є однією з найважливіших умов ініціації та реалізації бажання професійно навчатися і прагнути до професійної самоактуалізації в межах військової професії. Високий рівень позитивної мотивації може відігравати роль фактора компенсації недостатності спеціальних здібностей, знань та навичок. Проте, з іншого боку, ніякий високий рівень здібностей чи вмінь не може заповнити відсутність професійної мотивації або низький її прояв, тобто не може бути детермінантом досягнення значних успіхів у СБД військовослужбовців.

Тому один із шляхів підвищення ефективності й успішності виконання завдань

СБД військовослужбовцями НГУ – формування у них позитивної мотивації до СБД, яка містить усі види спонукань: мотиви, інтереси, прагнення, мету, установки й ідеали. Саме це зумовлює актуальність дослідження особливостей мотивації службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, зокрема, ієрархії окремих мотивів, актуальних потреб тощо, що, своєю чергою, сприятиме оптимізації процесу професійної підготовки, супроводу службово-бойової діяльності та підвищенню ефективності виконання СБЗ підрозділу в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації до професійної діяльності у представників різних небезпечних професій, у тому числі військовослужбовців НГУ, була об'єктом вивчення у низці праць деяких учених.

Так, В. А. Гром, О. А. Георгадзе, І. В. Якіменко розглядають мотивацію як сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають військовослужбовця до діяльності для досягнення визначеної мети, акцентуючи увагу на поєднанні змістової та динамічної сторін мотивації професійної діяльності й виділення її процесуального та результативного аспектів [1–4]. При цьому вона є ключовим фактором для військового підрозділу у

досягненні поставлених перед ним цілей [5, 6, 7]. Зовнішня (спонукання або примушування щось робити зовнішніми для людини стимулами, підкріпленнями) і внутрішня (що пов'язана не із зовнішніми обставинами, а із самим змістом діяльності) мотивації можуть значно активізувати поведінку й істотно змінювати її напрям [8, 9].

У своїх дослідженнях G. Grigorenko та S. Spiridonov дійшли висновку, що основними мотивами у випадку вибору військової професії та її продовження є домінуючими фактори, які пов'язані із зовнішньою мотивацією, наприклад, заробітна платня, умови праці (забезпечення і стабільність займання посади, врегульований робочий час), відносини з вищим керівництвом та соціальні виплати, пільги (можливість дострокового виходу на пенсію, здобуття безоплатної освіти) порівняно із внутрішніми факторами, які стосуються конкретної роботи, самостійності, особистих досягнень і визнання. Необхідність частой зміни місця проживання, обмеження на особисті права та свободи, свобода приймати власні рішення у процесі професійної діяльності, а також недостатні фінансування, ресурсне забезпечення та затримка дій у модернізації в армії – це фактори, що не тільки перешкоджають обирати професію військовослужбовця, але й демотивують тих, хто вже проходить службу тривалий час [10].

Досліджуючи інституціональні (внутрішні) та прагматичні (зовнішні) мотиви кандидатів на військову службу, науковці T. Woodruff, R. Keltz та D. Segal визначили, що у разі ставлення військовослужбовців до своїх службових обов'язків на основі почуття обов'язку й особистої відповідальності за захист Батьківщини всі їхні дії і вчинки будуть продиктовані інтересами держави і суспільства, спонукані суспільно значущими мотивами ("мотивація служіння"). Якщо спонукання до виконання своїх обов'язків визначається лише особистісними інтересами, потребами та мотивами, то дії і вчинки таких військовослужбовців визначатимуться оточуючою обстановкою [11, 12].

На основі проведеного дослідження факторів, які впливають на мотивацію турецьких офіцерів до служби, S. Aydiner, U. Orak та O. Solakoglu визначили, що інституційні та моральні зобов'язання, відчуття справедливості від "взаємовідносин з армією" і задоволеність соціальними благами були

позитивно значущими факторами, які визначають мотивацію для проходження військової служби, у той час як професійні зобов'язання мали негативний зв'язок з нею [5].

Як зазначає S. Catignani, є тісний зв'язок між згуртованістю підрозділу, мотивацією військовослужбовців та бойовою ефективністю. На думку дослідника, згуртованість підрозділу рівнозначна високій бойовій мотивації, що є ключовим фактором як під час виконання такого "звичного" завдання, як патрулювання, так і надскладного – ведення бою [13].

Своєю чергою, сучасні українські військові психологи [14, 15, 16] акцентують увагу на аналізі й оцінюванні значущості мотивів для ефективності виконання СБД військовослужбовцями. Так, вони вже встановили, що домінуючими типами мотивації військовослужбовців НГУ [15] є: соціальна мотивація (соціальна значущість і захищеність, службова кар'єра, престижність професії тощо); змістовно-сміслова мотивація (служіння Батьківщині, вірність військовому обов'язку й присязі, продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми, самореалізація й самовдосконалення у військово-професійній діяльності тощо); матеріальна мотивація (відносно високий рівень і стабільність заробітної плати, надання пільг, ранне пенсійне забезпечення тощо). І на кожному етапі професійного становлення домінуючою є то одна, то інша група мотивів. Окрім цього спрямованість мотивації суттєво визначається певними особливостями особистості та їхньою самооцінкою суб'єктом; є взаємозв'язок домінуючих мотивів та професійного статусу військовослужбовця, рівня його бойового досвіду тощо.

Отже, мотивація як рушійна сила поведінки відіграє велику роль у процесі формування особистості військовослужбовця, сформованості його інтересів до військової професії та усвідомлення її суспільного значення. Вона є особливим видом сукупності процесів, які регулюють професійну активність, спрямованість, вибірковість, осмисленість, динамічність та ефективність військовослужбовців [17]. Саме тому вивчення змісту, особливостей, інтенсивності мотивів, мотиваційної ваги кожного мотиву (визначає ступінь внеску, що цей мотив вкладає у реалізацію тієї чи іншої потреби)

військовослужбовців НГУ має велике значення для підвищення ефективності СБД.

Метою статті є виділення особливостей мотивації у військовослужбовців різних категорій та з різним досвідом участі у бойових діях.

Виклад основного матеріалу. Особливості мотиваційної сфери (провідних мотивів і потреб) військовослужбовців НГУ визначали за допомогою “Закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС” (Д. Кобзін, А. Москаленко) [18], “Методики визначення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі, П. Мартін) [19], “Опитувальника для визначення джерел мотивації” (Д. Барбуто, Р. Сколл) [20] та “Анкети з оцінювання мотивації військовослужбовців НГУ до виконання СБД в екстремальних умовах” (О. Каплюченко, І. Приходько) [21].

У дослідженні брали участь 384 військовослужбовці НГУ, із них: військовослужбовці військової служби за контрактом військових частин різних оперативних-територіальних об'єднань НГУ кількістю 274 особи, серед 137 військовослужбовців є учасниками бойових дій та 137 військовослужбовців, які такого досвіду не мають; військовослужбовці офіцерської ланки загальною кількістю 110 осіб, серед яких ті, що мають бойовий досвід, – 62 військовослужбовці, та 48 осіб – без такого досвіду.

За результатами опитування за допомогою “Закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС” у більшості військовослужбовців встановлена сприятлива мотивація до служби в НГУ. Така мотивація характеризується: високим рівнем самостійності у виборі професії військовослужбовця; адекватним уявленням про професію; усвідомленням необхідності долати труднощі, що пов'язані з особливостями військової служби як у повсякденній діяльності, так і бойових чи наближених до них умовах; розумінням соціальної значущості, необхідності морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності військовослужбовця НГУ. Окрім професійно та соціально значущих мотивів, досліджуваним військовослужбовцям зі сприятливою мотивацією до служби притаманне прагнення до творчої самореалізації в професійній діяльності, до особистісного і професійного самовдосконалення. Так, наявність у

мотиваційній структурі респондентів згаданих вище професійних, соціальних та пізнавальних мотивів указує на достатньо сформовану мотиваційну сферу.

Військовослужбовці різних категорій і з різним досвідом участі у бойових діях мають доволі подібні мотиваційні профілі, в яких провідне місце займають такі мотиви, як: “Мотиви, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом їх професії” ($20,70 \pm 3,99$); “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” ($18,07 \pm 4,78$); “Мотиви, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням” ($17,84 \pm 4,94$) та “Самостійний вибір професії” ($17,81 \pm 4,93$). Ці дані характеризують загальну вибірку досліджуваних як таких, що усвідомлюють місію обраної професії (її соціальну значущість) і прагнуть до особистісного та професійного розвитку. При цьому завдяки професії хочуть “виховувати” в собі чоловічі (воля, сила, твердість, стійкість, рішучість тощо) якості для того, щоб, по-перше, відповідати власним уявленням про ідеального військовослужбовця, а по-друге, – довести оточуючим свою готовність до труднощів військової служби та серйозність намірів щодо професійного вибору. Це є, як уже зазначалося, адекватною і сприятливою мотивацією для подальшого проходження ними військової служби та виконання своїх професійних обов'язків.

Вивчення потребової складової мотиваційної сфери військовослужбовців НГУ, що здійснювалося за допомогою “Методики визначення мотиваційного профілю особистості”, дає змогу дійти висновку, що респондентам притаманна вираженість потреб на середньому рівні, окрім “потреби у впливовості та владі, прагненні керувати іншими”, що виражена на високому рівні (показник по загальній групі військовослужбовців – $26,98 \pm 6,32$). Таким військовослужбовцям необхідно надавати можливість конструктивно впливати на інших для досягнення поставлених службово-бойових задач. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

Заслужують на увагу визначені основні потреби загальної вибірки респондентів, які спонукають їх до обраної професійної діяльності: “потреба у високій заробітній

платні та матеріальній винагороді” (33,49±7,99); “потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв’язку” (32,76±6,27); “потреба у завоюванні визнання з боку інших людей” (31,31±5,80) та “потреба в цікавій, суспільно корисній праці” (31,26±6,02).

Низку пріоритетних для загальної вибірки військовослужбовців НГУ також доповнюють “потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість” (30,87±4,49) та “потреба ставити для себе сміливі цілі і досягати їх” (30,47±4,79). Причому остання зазначена потреба дещо більш виражена у військовослужбовців військової служби за контрактом, які не мають досвіду участі у бойових діях (30,93±4,50), аніж у військовослужбовців-контрактників (29,71±4,50), які цього досвіду вже набули ($t = 2,24$, $p \leq 0,05$). Саме за браком досвіду участі у таких надважких, ризикованих для життя і здоров’я умовах, як участь у бойових діях, слухаючи розповіді побратимів, які цей досвід набули, військовослужбовці-контрактники бажають “перевірити себе” на мужність, сміливість, довести собі чи оточуючим, що вони гідні статусу учасника бойових дій, досягти цього почесного статусу. Тому “сміливі цілі” сприймаються ними як виклики, випробування, як нові можливості для задоволення потреби у досягненні соціального статусу військовослужбовця НГУ, що брав участь у бойових діях.

З огляду на актуальні потреби загальної вибірки респондентів є очевидним, що військовослужбовці орієнтовані і на сам процес роботи, тобто виконувати цікаву, суспільно корисну справу, і на отримання зовнішніх відчутних результатів, матеріальних винагород. Поєднання таких потреб указує на те, що, з одного боку, для цих військовослужбовців саме військова справа є бажаним джерелом матеріального благополуччя і їм не байдуже, за що саме вони отримують грошове забезпечення. З іншого боку, для них є важливим визнання їхніх заслуг, особливо матеріально (пільги, додаткові грошові виплати тощо).

Вони чітко розуміють необхідність статутних правил взаємин між військовослужбовцями, відносин підлеглості, дотримання положень наказів, законів, усвідомлюють високу відповідальність у їхній професійній діяльності.

Окрім цього військовослужбовцям притаманна орієнтація на отримання бажаного

статусу, що дасть можливість використовувати впливовість та владу, на самовдосконалення, бажання досягти більш високого рівня професійної компетентності, на прагнення до самовираження, подолання викликів, самоактуалізації тощо.

Поряд із цим за “потребою у формуванні та підтриманні довгострокових стабільних взаємин” визначені статистичні розбіжності на рівні $p \leq 0,05$ між групами військовослужбовців військової служби за контрактом (29,12±5,61) та офіцерами (27,85±5,42) і, власне, військовослужбовцями військової служби за контрактом, які є учасниками бойових дій (29,50±4,89), та офіцерами з таким же самим досвідом (27,44±6,14). Ця потреба припускає значну міру близькості взаємин, довірливості і вимагає формування морально-психологічного клімату, що заохочує такі взаємини.

“Потреба бути креативним, думаючим працівником” свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості та нетривіального мислення. За цією потребою було знайдено статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$ між такими групами досліджуваних: між офіцерами – учасниками бойових дій (28,02±4,17) та офіцерами, які не мають статусу учасника бойових дій (29,81±5,06); між офіцерами – учасниками бойових дій (28,02±4,17) та військовослужбовцями військової служби за контрактом, які також мають статус учасника (29,35±4,08). У цій потребі у поєднанні з іншими згаданими вище проявляється бажання військовослужбовця зростати як професіонал, діяти “по-новому” та пропонувати свої креативні ідеї. За коректного управління такі військовослужбовці (а саме офіцери та військовослужбовці військової служби за контрактом, які не мають статусу учасника бойових дій) можуть проявити себе ефективніше в умовах виконання “незвичного” чи “нестандартного” службово-бойового завдання, тобто тоді, коли діяти за визначеним раніше алгоритмом немає можливості.

Аналізуючи джерела мотивації як фундаментальні особистісні утворення за “Опитувальником для визначення джерел мотивації”, можна вказати, що у загальній групі військовослужбовців НГУ виявлені всі джерела мотивації та ступінь їх вираженості певною мірою майже однакові.

Так, виявлені мотиваційні запити (потреби, джерела) у всіх респондентів встановлені як

вищі за середній рівень. Дещо вищим є рівень вираженості показників серед військовослужбовців військової служби за контрактом, ніж офіцерів: статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$ за джерелами “Внутрішні процеси” ($4,68 \pm 0,92$ та $4,45 \pm 0,89$ відповідно) та “Інтерналізація мети” ($4,58 \pm 0,89$ та $4,36 \pm 0,83$ відповідно). Отже, військовослужбовці військової служби за контрактом більшою мірою, аніж офіцери, прагнуть отримувати задоволення і насолоду від процесів своєї військово-професійної діяльності, і їм притаманне бажання досягати цілей, відповідних інтерналізованим (внутрішнім) цінностям.

Значущість розбіжностей також була встановлена за показником “Внутрішні процеси” між групами офіцерів, які не є учасниками бойових дій, та військовослужбовцями військової служби за контрактом, які також не мають досвіду участі у бойових діях ($4,27 \pm 0,82$ та $4,66 \pm 0,75$ відповідно при $p \leq 0,01$).

Деякі зарубіжні та українські вчені [4, 14, 15, 21, 22, 23] стверджують, що під час бойової (службово-бойової) діяльності з наростанням впливу ризиконебезпечних, загрозливих умов на особистість військовослужбовця спонукальна сила інституціональних мотивів збільшується, а прагматичних, відповідно, зменшується. Залежно від вираженості особистісних психологічних характеристик цей процес має свої особливості для кожного військовослужбовця, утім загальна тенденція залишається незмінною.

За отриманими показниками опитування за допомогою “Анкети оцінювання мотивації військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах” у загальній групі військовослужбовців НГУ діагностуються майже однаково високі рівні (від 3,6 до 5,0 балів) сформованості кожної групи мотивів, із чого робимо висновок щодо рівномірно розподіленого домінування всіх груп мотивів (інституціональних, прагматичних мотивів та мотивів військово-професійної взаємодії) у структурі мотивації особистості військовослужбовця НГУ.

Дещо вищими є показники у групі військовослужбовців – учасників бойових дій у порівнянні з військовослужбовцями, які не мають цього статусу за всіма групами мотивів (значущість розбіжностей на рівні $p \leq 0,05$). Отже, зі збільшенням впливу екстремальних

умов на особистість військовослужбовця спонукальна сила інституціональних мотивів збільшується.

Висновки

Переважна кількість військовослужбовців має сприятливу мотивацію до служби в НГУ. На це вказують об’єктивне уявлення стосовно змісту та цілі обраної професії (її соціальної значущості) та високий рівень самостійності у виборі професії військовослужбовця; розуміння необхідності морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності; усвідомлення необхідності долати труднощі, що пов’язані з особливостями військової служби як у повсякденній діяльності, так і бойових або наближених до них умовах; бажання особистісного розвитку і професійного вдосконалення. За вказаними особливостями показники дещо вищі у офіцерів порівняно з військовослужбовцями-контрактниками.

Особливо це стосується самостійності вибору професії та прагнення до підвищення професійної компетентності та самоактуалізації.

Пріоритетними мотиваційними рушіями професійної діяльності (потребами) загальної вибірки військовослужбовців є бажання отримати високу оцінку за виконання функціональних обов’язків: як матеріальну (висока заробітна платня, премії, пільги тощо), так і нематеріальну винагороду (визнання з боку інших людей, влада, авторитетність). При цьому для військовослужбовців НГУ є важливим те, за що саме вони отримують таку винагороду, – вони воліють виконувати цікаву, суспільно корисну працю.

Професія військовослужбовця НГУ для більшості респондентів (більшою мірою для групи офіцерів, ніж військовослужбовців військової служби за контрактом) є джерелом для саморозвитку, самоактуалізації та досягнення статусу кваліфікованого фахівця. Розвиток і вдосконалення власної компетентності у них ідуть поряд із прагненням бути ефективним у своїй професії задля досягнення її цілей, а саме захисту й охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства та держави тощо.

Проте є певна частка військовослужбовців (порівняно більше їх серед військовослужбовців військової служби за контрактом, що не мають статусу учасника

бойових дій, ніж серед офіцерів з подібним статусом), які орієнтовані більшою мірою на задоволення власних потреб, а саме: вирішення матеріально-побутових проблем; одержання пільг, привілеїв, влади над іншими, отримання емоційного задоволення від цього; компенсування характерологічних недоліків завдяки професії; бажання бути належним до певної соціальної групи; вдоволення асоціальних потреб, які можна задовольнити за допомогою статусу, іміджу представника сил безпеки і оборони, наприклад, для незаконного отримання вигоди, матеріальної винагороди тощо. Професія для таких військовослужбовців забезпечує відносини залежності, в яких особистий розвиток та добробут ставляться у залежність від реалізації асоціальних потреб.

У подальшому дослідженні планується визначити структуру мотиваційно-вольової сфери у військовослужбовців НГУ різних категорій та різного досвіду участі бойових дій, її зміст та чинники, що впливають на її формування.

Перелік джерел посилання

1. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського*. 2016. № 2 (57). С. 67–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpcvsd_2016_2_13 (дата звернення: 30.04.2021).

2. Taylor J. K., Clerkin R. M., Ngaruiya K. M. & Velez A.-L. K. An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional-Occupational Model of the Military. *Armed Forces & Society*. 2015. V. 41 (1). P. 142–162. DOI:10.1177/0095327X13489119.

3. Woodruff T., Kelty R. & Segal D. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006. V. 32 (3). P. 353–366.

4. Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the 'Revolution of Dignity' / Prykhodko I. et. al. *The Journal of Slavic Military Studies*. 2019. V. 32 (3). P. 347–366. DOI: 10.1080/13518046.2019.1645930.

5. Aydiner C, Orak U, Solakoglu O. What Factors Influenced Turkish Military Officers' and NCOs' Motivation to Serve Prior to the July 2016

Coup Attempt? *Armed Forces & Society*. 2020; 46(4):635–656. DOI:10.1177/0095327X19841663.

6. Rodrigues-Goulart, F. Combat motivation. *Military Review*. 2006. Vol. 86. № 6. 93–96.

7. Gal R. The Motivation for Serving in the Israeli Defense Forces: In the Mirror of Time. *Strategic Assessment*. 1999. V. 3 (2). P. 11–16.

8. Bury P. Recruitment and Retention in British Army Reserve Logistics Units. *Armed Forces & Society*. 2017. V. 4. P. 608–631.

9. Taylor J. K., Clerkin R. M., Ngaruiya K. M. & Velez A.-L. K. An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional-Occupational Model of the Military. *Armed Forces & Society*. 2015. V. 41 (1). P. 142–162. DOI:10.1177/0095327X13489119.

10. Grigorov G. & Spiridonov S. Research on the Motivation for Choosing the Military Career. *International conference Knowledge-based organization*. 2018. V. 24. 302–307. DOI:10.1515/kbo-2018-0048.

11. Woodruff T., Kelty R. & Segal D. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006. V. 32 (3). P. 353–366.

12. *Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України* : підручник : у 2 ч. Ч. 1 / кол. авт. ; за заг. ред. В. В. Стасюка. Київ : НУОУ, 2012. 682 с.

13. Catignani S. Motivating soldiers: the example of the Israeli defence forces. *Parameters*. 2004. 34 (3). P. 108–121.

14. Ковальчук О. П. Особливості прояву спонукальної складової професійної діяльності військовослужбовців, які беруть участь в антитерористичній операції. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 32. С. 196–205.

15. Prykhodko I. I. Features of the Motivation of Specialists for the Professional Activity in Special Conditions International. *Journal of Education and Science*. 2018. 1(3-4). 35. DOI:10.26697/ijes.2018.3-4.24.

16. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України : монографія / Я. В. Мацегора та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 326 с.

17. Сірий А. В. Щодо проблеми вдосконалення діагностики визначення типів і рівнів мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом у Збройних силах України та їх психологічний аналіз. *Вісник Національної академії Державної*

прикордонної служби України. 2010. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_4_24 (дата звернення: 30.04.2021).

18. Москаленко А. П. Актуальні проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 2002. Вип. 18. С. 452–457.

19. Ritchie S, Martin P. Motivation management. *Gower Publishing Limited Gower House, Rookfield, Vt., USA : Gower*, 1999. 320 p.

20. Barbuto J. E., Scholl R. W. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. *Psychological Reports*. 1998. P. 1011–1022.

21. Каплюченко О. П., Приходько І. І. Визначення провідних мотивів військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. *Честь і закон*. 2019. № 3 (70). С. 114–122.

22. Griffith J. Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment, retention, and readiness. *Armed Forces & Society*. 2008. 34. P. 230–258.

23. Johansen R. B., Laberg J. C., Martinussen M. Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills. *Armed Forces & Society*. 2014. 40 (3). P. 521–543.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2021 р.

УДК 159.9.07:355/359(477)

А. А. Лиман

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ

Приведен теоретический обзор исследования мотивации профессиональной деятельности в зарубежной и отечественной психологии в целом и профессиональной мотивации представителей сил безопасности и обороны Украины в частности. Представлены результаты эмпирического исследования, на основании которых выделены основные психологические особенности мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Национальной гвардии Украины. Указано на различия в мотивационной сфере между военнослужащими-офицерами и военнослужащими военной службы по контракту, а также между военнослужащими – участниками боевых действий и теми, кто не имеет такого опыта.

Ключевые слова: *мотивы, актуальные потребности, мотивация служения, военнослужащий, силы безопасности и обороны Украины, Национальная гвардия Украины, служебно-боевая деятельность, участие в боевых действиях.*

UDC 159.9.07:355/359(477)

A. Lyman

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MOTIVATION OF MILITARY PERSONNEL OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

The article presents a theoretical overview of the study of motivation of professional activity in foreign and domestic psychology in general and professional motivation of representatives of the security and defense forces of Ukraine. It is determined that motivation, as a driving force of behavior, plays an important role in the process of forming the personality of a serviceman, his interests in the military profession and awareness of its social significance. Motivation is a special kind of set of processes that regulate the professional activity, focus, selectivity, meaningfulness, dynamism and efficiency of servicemen.

It is determined that the vast majority of servicemen have a favorable motivation to serve in the National Guard of Ukraine. For the majority of respondents (more for groups of officers than for contract military

servicemen), the profession of a serviceman of the National Guard of Ukraine is a source for self-development, self-realization and achieving the status of a qualified specialist.

The differences in the motivational sphere between servicemen-officers and servicemen of contract military service, as well as between servicemen-participants of hostilities and those who do not have such experience are pointed out. It is determined that there is a certain share of servicemen (relatively more of them among contract military servicemen who do not have the status of a combatant than among officers with a similar status) who are more focused on meeting their own needs, namely: solution of material and household problems; obtaining benefits, privileges, power over others; compensation of characterological shortcomings at the expense of the profession; desire to belong to a certain social group; meeting antisocial needs that can be addressed through the status, image of a representative of the security and defense forces, for example, for illegal gain, material reward, etc.

Keywords: *motives, actual needs, motivation of service, military personnel, service and combat activity, National Guard of Ukraine.*

Лиман Анастасія Андріївна – науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ Національної академії Національної гвардії України

<https://orsid.org/0000-0001-5484-3378>