

УДК 331.543:355/359 (477)



І. І. Приходько



Н. В. Юр'єва

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ З МОТИВАЦІЄЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З РІЗНИМ БОЙОВИМ ДОСВІДОМ

Подано результати вивчення особливостей смисложиттєвих орієнтацій військовослужбовців Національної гвардії України з різним бойовим досвідом, що впливають на мотивацію професійного вибору. Розкрито психологічні характеристики мотиваційної сфери офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом. Установлено взаємозв'язок між осмисленістю життя та деякими аспектами мотивації. Визначено, що самостійний вибір професії військовослужбовцями обох категорій підвищує рівень осмисленості життя, а мотиви несамотійного вибору професії децю уповільнюють змістовність життєвих установок. Доведено, що в особистості військовослужбовців військової служби за контрактом, які брали участь у бойових діях, головними є мотиви військово-професійної взаємодії. Бажання особистісного розвитку і професійного вдосконалення в офіцерів з бойовим досвідом підтримується визнанням професійних досягнень та успіхів з боку оточення.

***Ключові слова:** військовослужбовець, Національна гвардія України, мотивація, мотиваційно-вольова сфера, вибір професії, смисложиттєві орієнтації.*

Постановка проблеми. Військова служба у Національній гвардії України (НГУ) характеризується великою відповідальністю і необхідністю обов'язкового додержання вимог статутів, наказів, розпоряджень та інших нормативно-правових документів, які регламентують виконання поставлених завдань. Вона відрізняється від інших видів професійної діяльності людини постійним впливом стресогенних чинників, нервово-психічним та емоційним напруженням, у зв'язку з чим виникають психологічна травматизація та ризик розвитку психологічної небезпеки для особистості [1, 2]. Невідповідність між професійними завданнями і здатністю особистості з ними впоратися часто спричиняє професійний дистрес, у цілому – порушення діяльності військовослужбовців, яке в особливих випадках може призвести до незворотних психічних наслідків для людини [3, 4, 5].

Мотивація є тим чинником, який надає службово-бойовій діяльності (СБД) військовослужбовця спрямованості, вибірковості, осмисленості, динамічності й

ефективності. Мотивація до СБД військовослужбовців НГУ є ієрархізованою динамічною системою мотиваційних утворень, структурованих на основі провідних мотивів, регулюючих здійснення діяльності, у результаті чого формується система спонукань, які детермінують СБД [6]. Визначивши провідні мотиви військовослужбовця, можна цілеспрямовано впливати на його поведінку та результат діяльності.

Необхідність порівняльного дослідження мотивів вибору професії військовослужбовців різних категорій обумовлюється аналізом формуючого ставлення до сфери діяльності у процесі служби. На нашу думку, мотивація вибору професії зможе продемонструвати початковий етап її формування [7]. Інші автори довели, що вибір професії визначається не одним мотивом, а цілим комплексом мотивів [8, 9]. Тому треба дослідити структуру особистісної мотивації військовослужбовця, ієрархію окремих мотивів, визначення яких сприятиме поліпшенню процесу професійної підготовки та підвищенню ефективності СБД.

© І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва, 2021

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі мотивація розглядається як одне з головних понять, що використовується для пояснення рушійних сил, поведінки та діяльності особистості [8, 9]. Однак її теоретичне осмислення є неоднозначним, описи мотиваційної феноменології характеризуються понятійною розмаїтістю, багатоаспектністю, тому у психології не вдається дійти до несуперечливих і цілісних уявлень про структуру і функції мотивації. На думку С. Ільїна, мотивом є складне інтегральне психологічне утворення, яке спонукає людину до свідомих дій і вчинків, а також слугує для них підґрунтям, що включає в себе і потребу, і ціль, і спонуку, і намір [10]. Як вважає В. Семіченко, широта і гнучкість характеризують різні сторони мотиваційної сфери особистості: широта характеризується різноманітністю кола предметів, на які «відгукуються» актуальні для певної людини потреби, тоді як гнучкість відображує рухливість зв'язків, що виникають між різними рівнями мотиваційної сфери, – мотивами і потребами, мотивами і цілями, потребами і цілями [11].

Проведений аналіз наукових публікацій засвідчив, що мотиваційна сфера особистості часто впливає і на вибір професії, і на успішність професійної діяльності, причому на різних стадіях професійного становлення вона не є однаковою [8, 10–15]. До складу основних ознак зрілої мотиваційної сфери особистості входять: різноманітність спонукань (сенси, цілі, мотиви, інтереси та ін.), що підтримують і укріплюють мотивацію за різних обставин професійної діяльності; якість і наявність необхідних параметрів спонукань (наприклад, усвідомленість, стійкість); ієрархічність спонукань (наприклад, прагнення працювати на користь іншим людям); гнучкість залежно від умов праці, соціальних відношень в суспільстві, логіки саморозвитку особистості та ін. [12].

Протилежні до визначених ознак характеризують недостатню мотиваційну сферу професійної діяльності, а саме: бідність мотиваційної сфери, присутність тільки окремих спонукань (наприклад, виконавчих мотивів у разі втрати мотивів творчості); втрата базових ціннісних орієнтирів, дискредитація мотивів діяльності, їх підпорядкованість другорядним мотивам; домінування матеріальних мотивів (що є зовнішніми щодо професійної діяльності) над внутрішніми (інтерес до змісту праці, прагнення

самовдосконалення); незрілість спонукань (неусвідомленість, нестійкість); несприятлива динаміка мотивації, її згасання, втрата інтересу до професії, емоційне вигорання; неадекватність мотиваційної сфери фактичному змісту професійної діяльності [14].

Особливості мотивації військовослужбовців НГУ визначаються у тісному взаємозв'язку з такими особистісними характеристиками, як емоції, воля, ціннісні орієнтації та ін. Однак різні рівні мотивації мають неоднаковий регулюючий вплив на активність і стійкість військовослужбовця до стресу, а дієвість самої мотивації визначається її зв'язком з «Я». Крім цього, спрямованість мотивації суттєво визначається різними особливостями особистості та її самооцінкою суб'єктом. Як довели О. П. Каплюченко і І. І. Приходько, психодіагностика мотивів і потреб – це процес взаємозалежний: кожен мотив має певну вагу, яка характеризує ступінь внеску, що цей мотив вносить у реалізацію тієї чи іншої потреби [16]. З іншого боку, авторами було враховано, що мотиви, пов'язані з певною потребою, – це не просто інтегральна сума мотивів, а інтегративна ієрархічна система, в якій є певні рівні домінування мотивів. Визначення мотиваційних ваг дає змогу встановити загальні характеристики предмета потреби. Виявлення ж рівня домінування мотивів дасть можливість уточнити конкретну специфіку предметного змісту потреб і допоможе обґрунтувати характер професійної спрямованості військовослужбовця, його життєвий потенціал.

Результати багатьох наукових досліджень [17–21] показують, що різноманітність почуттів, оцінок і переконань, які виникають у різних ситуаціях, формують чуттєвий, індивідуальний досвід людини і багато в чому визначають внутрішній образ світу людини та її життєву стійкість. Як довели Л. А. Александрова, смисложиттєва орієнтація і життєва перспектива є ресурсом адаптації до складних життєвих ситуацій, а недостатність цих ресурсів підвищує ризик порушення адаптації в умовах підвищеного ризику на часовому векторі [8]. Однак недостатньо вивченими залишаються питання впливу недоліків розвитку мотиваційної сфери особистості на професійний вибір військовослужбовців.

Метою статті є визначення впливу смисложиттєвих орієнтацій військовослужбовців НГУ різних категорій з

різним бойовим досвідом на мотивацію їх професійного вибору.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення мети дослідження використовувалися відомі у психології підходи до класифікації мотивації до професійної діяльності та мотивів вибору професії [8, 10–15]. У них основними провідними групами мотивів вважаються:

– соціальні (бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу, зайняти гідне місце у суспільстві відповідно до інтересів і можливостей);

– моральні (приносити користь людям, надавати їм допомогу, спілкуватися);

– матеріальні (прагнення мати високооплачувану роботу, пільги);

– престижні (прагнення досягти високого соціального статусу в суспільстві, вибір професії, що забезпечує швидке просування по службі або «цінується» серед знайомих професій);

– пізнавальні (прагнення до оволодіння спеціальними знаннями, проникнення у сутність професійної діяльності, усередину явищ і подій, бажання працювати та вдосконалюватися за спеціальністю);

– естетичні (прагнення до краси, гармонії);

– творчі (можливість бути оригінальним, неповторним, творчим);

– утилітарні (можливість працювати в місті, мати чисту роботу, яка знаходиться близько до місця проживання, поради і приклади рідних, друзів, знайомих).

З урахуванням зазначених поглядів на структуру мотивації вибору професії можна виділити три її рівні: вищий – спрямованість особистості на розвиток та вдосконалення; середній – система мотиваційних утворень, що спрямована на задоволення важливих потреб людини (потреба у спілкуванні, діяльності, пізнанні тощо); базовий – система конкретних фізіологічних мотивів. Ці три рівні є системою, в якій системоутворюючим чинником є спрямованість особистості.

У попередніх дослідженнях науковцями у галузі психології діяльності в особливих умовах та військової психології було визначено, що домінуючими типами мотивації військовослужбовців НГУ є:

– соціальна мотивація (соціальна значущість і захищеність, службова кар'єра, престижність професії, конкурентоздатність здобутої цивільної спеціальності на ринку праці тощо);

– змістовно-смілова 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, творчо-інноваційна діяльність тощо);

– матеріальна мотивація (відносно високий рівень і стабільність заробітної платні, надання пільг, раннє пенсійне забезпечення тощо) [5, 6, 16–21].

За висновками сучасних дослідників [1–7, 16, 18, 19, 21], військовослужбовці НГУ у процесі професійного становлення керуються різними групами мотивів. Порівняльний аналіз професійно значущих мотивів для військовослужбовців НГУ з різним стажем діяльності за спеціальністю засвідчив, що мотивація, на підставі якої спеціальність обиралася як засіб реалізації цілей, була переважною на початковій стадії професійного становлення [6]. Головними в мотивації на початкових етапах професійної діяльності були мотиви: матеріальні (стабільність заробітної плати та її відносно високий рівень, пільги, що надаються); соціальні (престижність професії, конкурентоздатність одержуваної цивільної спеціальності на ринку праці); змістовно-сміслові (продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми) [16]. Уже у процесі професіоналізації фахівців зростала питома вага змістовно-смілової мотивації, що відображує потребу творчої самореалізації військового професіонала в усіх видах його діяльності: можливість виявлення певних особистісних якостей, прагнення до самовдосконалення, проявлення творчо-інноваційної діяльності [21].

Для вирішення питання психодіагностики особливостей мотивації та смисложиттєвих орієнтацій нами використовувався комплекс взаємопов'язаних методів, що ґрунтується на виділених напрямках наукового пошуку й технології його реалізації (теоретичний аналіз проблеми дослідження; анкетування респондентів, метод експертних оцінок, психодіагностичний метод, кластерний аналіз, методи математичної статистики). За допомогою психодіагностичного інструментарію, до якого ввійшли методики «Визначення мотиваційного профілю

особистості» (Ш. Річі, П. Мартін, адаптація О. Г. Шмельова); «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО, Д. О. Леонтьєв); «Вольова регуляція особистості» (М. С. Гуткін, Г. Ф. Михальченко); «Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС» (Д. Кобзін, А. Москаленко); «Опитувальник для визначення джерел мотивації» (Дж. Барбуто та Р. Сколл); «Локус контролю» (модифікація О. Г. Ксенофонтової); «Анкета з оцінювання мотивації військовослужбовців НГУ до виконання СБД в екстремальних умовах» (О. П. Каплюченко, І. І. Приходько), було визначено особливості мотиваційної сфери у військовослужбовців і виявлено їх зв'язок із смисложиттєвими орієнтаціями. Оброблення отриманих результатів здійснювалося за допомогою автоматизованого психодіагностичного мультикомплексу, розробленого співробітниками науково-дослідного центру НА НГУ [22, 23].

Загальна кількість військовослужбовців, які брали участь в емпіричному дослідженні з вивчення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовців НГУ, становила 384 осіб, серед яких:

– військовослужбовці військової служби за контрактом з різних оперативно-територіальних об'єднань (ОТО) НГУ у кількості 274 осіб, із них 137 військовослужбовців є учасниками бойових дій (група 1.1) та 137 осіб, що не мали такого досвіду (група 1.2);

– військовослужбовці офіцерського складу загальною кількістю 110 осіб, із них 62 військовослужбовці є учасниками бойових дій (група 2.1) та 48 осіб – без бойового досвіду (група 2.2).

Усі військовослужбовці були поділені на чотири групи залежно від військових звань (офіцери і військовослужбовці за контрактом) та участі у бойових діях. Наведений розподіл був зумовлений тим, що діяльність офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом різниться змістом професійних обов'язків, відповідальністю, рівнем професійної підготовки (освіти), особливостями мотивації (у попередніх дослідженнях [5, 6, 20] було

виявлено, що в офіцерів більш вираженими були буттєва мотивація, мотивація розвитку, а у військовослужбовців військової служби за контрактом – потребова мотивація, яка має істотні обмеження щодо профілактики стресових впливів); показниками дієвості мотивації.

У результаті проведеного дослідження було визначено показники смисложиттєвих орієнтацій у військовослужбовців з різним професійним статусом та бойовим досвідом (табл. 1).

Результати показали, що більш високі показники за шкалами «Осмиленість життя», «Мета» та «Результат» мають офіцери, у військовослужбовців за контрактом вони дещо нижчі. Встановлена тенденція до значущих розбіжностей на рівні $t = 2,46$ при $p \leq 0,05$ у першому випадку та $t = 2,01$ при $p \leq 0,05$ – у другому (див. табл. 2). Отже, офіцери більш спрямовані на самореалізацію у виборі професії, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом. На однакове сприйняття свого життя військовослужбовцями обох категорій указують середньовисокі показники за шкалою «Процес». Причому, незалежно від набутого бойового досвіду в усіх досліджуваних військовослужбовців уявлення про себе як про сильну особистість із достатньою волею вибору щодо майбутнього практично не змінюється.

Результати за шкалами «Локус контролю – Я» та «Локус контролю – Життя», де в обох категоріях досліджуваних діагностовано високі показники, характеризують їх як таких, які мають сформовану мету на майбутнє, що надає їхньому життю більше смислу, спрямованості та часової перспективи; вони сприймають своє життя як більш цікаве, емоційно насичене і наповнене сенсом. Їм значнішою мірою притаманна переконаність, що людині дається контролювати своє життя, приймати власні рішення і втілювати їх у життя.

У ході дослідження також було визначено взаємозв'язок смисложиттєвих орієнтацій з аспектами, що описують мотивацію професійного вибору зазначених груп військовослужбовців (див. табл. 3).

Таблиця 1 – Показники осмисленості життя у військовослужбовців з різним професійним статусом та бойовим досвідом (в умовних балах)

| Шкала | Загальний показник | В/сл. за контрактом | Офіцери | УБД | НУБД | Група 1.1 | Група 1.2 | Група 2.1 | Група 2.2 |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Осмисленість життя (ОЖ) | 103,88± ±19,38 | 103,15± ±20,04 | 105,69± ±17,61 | 104,97± ±20,00 | 102,70± ±18,68 | 103,84± ±20,15 | 102,46± ±19,97 | 107,47± ±19,58 | 103,40± ±14,56 |
| Мета | 32,19± ±7,00 | 31,67± ±7,21 | 33,49± ±6,28 | 32,45± ±7,33 | 31,92± ±6,63 | 31,72± ±7,44 | 31,62± ±7,00 | 34,05± ±6,87 | 32,77± ±5,41 |
| Процес | 29,71± ±6,18 | 29,67± ±6,43 | 29,81± ±5,51 | 30,14± ±6,51 | 29,25± ±5,77 | 29,92± ±6,64 | 29,42± ±6,23 | 30,61± ±6,24 | 28,77± ±4,23 |
| Результат | 26,64± ±5,77 | 26,28± ±5,86 | 27,55± ±5,44 | 27,01± ±6,00 | 26,25± ±5,49 | 26,60± ±6,00 | 25,96± ±5,73 | 27,92± ±5,95 | 27,06± ±4,72 |
| Локус контролю – Я | 21,84± ±4,53 | 21,64± ±4,70 | 22,34± ±4,06 | 22,02± ±4,76 | 21,65± ±4,27 | 21,71± ±4,85 | 21,58± ±4,57 | 22,71± ±4,54 | 21,85± ±3,33 |
| Локус контролю – Життя | 31,71± ±6,78 | 31,42± ±7,05 | 32,44± ±6,03 | 32,02± ±7,10 | 31,38± ±6,43 | 31,66± ±7,30 | 31,18± ±6,81 | 32,81± ±6,62 | 31,96± ±5,19 |

Примітка. УБД – учасник бойових дій; НУБД – не брав участі у бойових діях.

Таблиця 2 – Значущість розбіжностей показників осмисленості життя між групами з різним професійним статусом та бойовим досвідом (в умовних балах)

| Шкала | Значущість розбіжностей між групами | | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | t _{оф-контр} | t _{убд-нубд} | t _{1.1-1.2} | t _{2.1-2.2} | t _{1.1-2.1} | t _{1.2-2.2} |
| Загальний показник ОЖ | 1,23 | 1,15 | 0,57 | 1,25 | 1,20 | 0,35 |
| Мета | 2,46* | 0,74 | 0,12 | 1,09 | 2,16* | 1,17 |
| Процес | 0,21 | 1,41 | 0,64 | 1,84 ⁰ | 0,71 | 0,81 |
| Результат | 2,01* | 1,30 | 0,90 | 0,84 | 1,45 | 1,31 |
| Локус контролю – Я | 1,45 | 0,81 | 0,23 | 1,14 | 1,41 | 0,45 |
| Локус контролю – Життя | 1,42 | 0,91 | 0,56 | 0,75 | 1,10 | 0,82 |

Примітка. ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01.

Таблиця 3 – Показники взаємозв'язку «Осмисленості життя» та шкал, які описують мотивацію професійного вибору у військовослужбовців НГУ з різним професійним статусом та бойовим досвідом (в умовних балах)

| Шкала | Загальний показник | В/сл. за контрактом | Офіцери | УБД | НУБД | Група 1.1 | Група 1.2 | Група 2.1 | Група 2.2 |
|--|--------------------|---------------------|---------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС (Д. Кобзін, А. Москаленко) | | | | | | | | | |
| Мотиви, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії | 0,31** | 0,31** | 0,30** | 0,37** | 0,22** | 0,38** | 0,23** | 0,35** | 0,18 |
| Мотиви, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням | 0,15** | 0,11* | 0,26** | 0,20** | 0,09 | 0,18* | 0,03 | 0,23 | 0,31* |

Продовження табл. 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|-------|
| Самостійний вибір професії | 0,29** | 0,27** | 0,34** | 0,38** | 0,19** | 0,36** | 0,18* | 0,41** | 0,20 |
| Несамостійний вибір професії | -0,12* | -0,17** | 0,00 | -0,08 | -0,17* | -0,10 | -0,24** | -0,02 | 0,05 |
| Мотиви, що пов'язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям | 0,10 | 0,08 | 0,18 | 0,19** | -0,02 | 0,18* | -0,03 | 0,25* | 0,04 |
| Мотиви, що пов'язані із романтичною привабливістю професії | 0,00 | -0,06 | 0,15 | 0,06 | -0,09 | -0,03 | -0,09 | 0,27* | -0,08 |
| Мотиви, що пов'язані із прагненням компенсувати характерологічні недоліки | 0,13* | 0,09 | 0,22* | 0,15* | 0,10 | 0,14 | 0,04 | 0,15 | 0,34* |
| Асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) | -0,12* | -0,16** | 0,00 | -0,07 | -0,20** | -0,11 | -0,22** | -0,01 | -0,08 |
| Методика визначення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін) | | | | | | | | | |
| Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді | -0,07 | -0,11* | 0,00 | -0,11 | -0,04 | -0,13 | -0,09 | -0,07 | 0,12 |
| Потреба у добрих умовах праці і комфортному оточенні | -0,19** | -0,14* | -0,33** | -0,25** | -0,14* | -0,16 | -0,13 | -0,42** | -0,18 |
| Потреба у чіткому структурованні роботи та зворотному зв'язку | 0,05 | 0,05 | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,00 | 0,07 |
| Потреба в соціальних контактах | 0,13* | 0,14* | 0,11 | 0,17* | 0,07 | 0,15 | 0,13 | 0,20 | -0,16 |
| Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини | 0,03 | 0,04 | 0,00 | -0,04 | 0,10 | -0,08 | 0,14 | 0,07 | -0,14 |
| Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей | 0,02 | -0,02 | 0,13 | 0,05 | 0,00 | -0,04 | 0,00 | 0,18 | -0,01 |
| Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх | 0,09 | 0,08 | 0,12 | 0,13 | 0,05 | 0,11 | 0,06 | 0,16 | -0,01 |
| Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими | -0,04 | -0,13* | 0,16 | 0,03 | -0,13 | -0,13 | -0,13 | 0,24 | -0,09 |
| Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини | -0,07 | -0,03 | -0,15 | -0,07 | -0,07 | 0,00 | -0,08 | -0,19 | -0,05 |
| Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей | -0,08 | -0,07 | -0,07 | 0,01 | -0,15* | 0,09 | -0,21* | -0,12 | 0,04 |
| Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість | 0,06 | 0,08 | -0,01 | 0,00 | 0,13 | 0,05 | 0,11 | -0,14 | 0,20 |
| Потреба в цікавій, суспільно корисній праці | 0,13* | 0,19** | -0,01 | 0,08 | 0,20** | 0,18* | 0,20* | -0,08 | 0,18 |

Закінчення табл. 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Опитувальник для визначення джерел мотивації (Д. Барбуто, Р. Сколл) | | | | | | | | | |
| Внутрішні процеси | 0,13* | 0,14* | 0,13 | 0,15* | 0,09 | 0,17* | 0,09 | 0,11 | 0,13 |
| Інструментальна мотивація | 0,11* | 0,16** | -0,02 | 0,18** | 0,01 | 0,24** | 0,05 | 0,04 | -0,14 |
| Зовнішня концепція Я | 0,24** | 0,24** | 0,23* | 0,29** | 0,16* | 0,34** | 0,11 | 0,17 | 0,34* |
| Внутрішня концепція Я | 0,25** | 0,28** | 0,20* | 0,23** | 0,29** | 0,25** | 0,34** | 0,20 | 0,17 |
| Інтерналізація мети | 0,08 | 0,11* | 0,04 | 0,13 | 0,02 | 0,18* | 0,01 | -0,02 | 0,07 |
| Анкета з оцінювання мотивації військовослужбовців НГУ до виконання СБД в екстремальних умовах (О. П. Каплюченко, І. І. Приходько) | | | | | | | | | |
| Інституційні мотиви | 0,32** | 0,33** | 0,29** | 0,38** | 0,23** | 0,39** | 0,28** | 0,38** | 0,06 |
| Прагматичні мотиви | 0,22** | 0,24** | 0,17 | 0,26** | 0,16* | 0,29** | 0,19* | 0,20 | 0,08 |
| Мотиви військово-професійної взаємодії | 0,20** | 0,21** | 0,16 | 0,22** | 0,16* | 0,26** | 0,15 | 0,13 | 0,19 |

Примітка. УБД – учасник бойових дій; НУБД – не брав участі у бойових діях; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

За отриманими результатами самостійний вибір професії військовослужбовцями НГУ обох категорій підвищує рівень осмисленості життя, особливо це виявлено у військовослужбовців, які є учасниками бойових дій (з показника 0,19 при $p \leq 0,01$ до 0,38 при $p \leq 0,01$). Мотиви несамостійного вибору дещо сповільнюють осмисленість життєвих установок у досліджуваних, насамперед це стосується військовослужбовців військової служби за контрактом (-0,17 при $p \leq 0,01$). У цієї категорії військовослужбовців осмисленість життя підвищується через ставлення до професії як до засобу задоволення (-0,22 при $p \leq 0,01$), матеріальних потреб (-0,11 при $p \leq 0,05$), потреб щодо комфортного оточення (-0,14 при $p \leq 0,05$), впливовості і владі та прагненні керувати іншими (-0,13 при $p \leq 0,05$), креативності (-0,21 при $p \leq 0,05$). Для цих військовослужбовців є значущими потреба у суспільно корисній праці (0,19 при $p \leq 0,01$), яка з набуттям бойового досвіду має тенденцію до зниження (0,18 при $p \leq 0,05$), та потреба у соціальних контактах (0,14 при $p \leq 0,05$), що, навпаки, збільшує свою значущість (0,17 при $p \leq 0,05$). Можемо стверджувати, що для військовослужбовців військової служби за контрактом, які брали участь у бойових діях, необхідним є підтвердження важливості їх справи та вдячність за неї від оточуючих.

На життєву позицію офіцерів позитивний вплив мають мотиви, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (0,30 при $p \leq 0,01$), мотиви самостійного вибору (0,34 при $p \leq 0,01$) та ті, які мають зв'язок з особистісним розвитком і

професійним вдосконаленням (0,26 при $p \leq 0,01$). Зазначимо, що єдиною потребою, яка може змінити таке ставлення офіцерів до життя, є потреба у добрих умовах праці та комфортному оточенні (-0,33 при $p \leq 0,01$).

Високої осмисленості життя військовослужбовці НГУ досягають унаслідок сприйняття своїх рис, компетентності та цінностей з боку оточуючих (0,24 при $p \leq 0,01$) і бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності та цінностей (0,25 при $p \leq 0,01$). Причому зовнішнього підтримання своєї компетентності з боку інших та відповідності власним стандартам військовослужбовці військової служби за контрактом потребують більше, ніж офіцери (0,24 при $p \leq 0,01$ та 0,28 при $p \leq 0,01$ відповідно), особливо після участі у бойових діях (0,34 при $p \leq 0,01$).

Бажання військовослужбовців за контрактом досягати цілей, відповідних інтерналізованим (внутрішнім) цінностям, з отриманням бойового досвіду зростає і набуває більшої осмисленості (0,18 при $p \leq 0,05$), проте відповідати власним стандартам рис, компетентності та цінностей бажання слабне (0,25 при $p \leq 0,01$).

У військовослужбовців, які брали участь у дослідженні, діагностовано слабкі зв'язки між осмисленістю життя з внутрішніми процесами – бажанням отримувати задоволення і насолоду від процесів діяльності (0,13 при $p \leq 0,05$) та з інструментальною мотивацією – бажанням відчутних зовнішніх винагород, таких, як грошове утримання, премії тощо (0,11 при $p \leq 0,05$). Проте цей зв'язок є більш сильним у військовослужбовців військової служби за контрактом (0,17 при $p \leq 0,05$) після участі у бойових діях.

Одержані результати показали виразність

інституціональних мотивів ($3,85 \pm 0,89$) у військовослужбовців, що вказує на головне значення мотивуючого потенціалу обов'язком, а також прагматичних мотивів ($3,64 \pm 0,95$) з вираженням чіткої тенденції до досягнення успіху у професійній сфері (насамперед для поліпшення свого матеріального і соціально-побутового становища) та мотивів військово-професійної взаємодії ($3,60 \pm 0,84$) з дещо нижчою значущістю мотивів військового товариства, братерства, військово-професійної комунікації. Хоча визначено, що саме мотиви військово-професійної взаємодії (військового товариства і братерства, поваги з боку командирів та товаришів по службі) є головними в особистості військовослужбовців військової служби за контрактом, які брали участь у бойових діях ($2,11$ при $p \leq 0,05$).

Обидві досліджені категорії діагностують найсильніші взаємозв'язки осмисленості життя з інституціональними мотивами [військовослужбовці за контрактом ($0,33$ при $p \leq 0,01$), офіцери ($0,29$ при $p \leq 0,01$)], а з набуттям бойового досвіду ці зв'язки ще більше посилюються ($0,39$ при $p \leq 0,01$ та $0,38$ при $p \leq 0,01$ відповідно).

Висновки

Самостійний професійний вибір офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом підвищує рівень осмисленості життя, особливо це проявляється в учасників бойових дій. Проте мотиви несамостійного вибору дещо сповільнюють осмисленість життєвих установок. На життєву позицію офіцерів позитивний вплив мають мотиви, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії, мотиви самостійного вибору та ті, які мають зв'язок з особистісним розвитком і професійним удосконаленням. Мотивація офіцерів складається з комбінації різноманітних мотивів: інституціональних (самовдосконалення, бажання досягти більш високого рівня компетентності, прагнення до самовираження); належності до соціальної групи, підтримки її учасників та отримання бажаного соціального статусу; процесу якісної, цікавої військової служби; зовнішніх (прагматичних) мотивів, наприклад, різних винагород (грошове забезпечення, просування по службі, премії тощо). Визнання професійних досягнень та успіхів з боку оточення підтримуватиме бажання до самовдосконалення офіцерів, які мають бойовий досвід.

У військовослужбовців військової служби за контрактом осмисленість життя підвищується через ставлення до професії як до засобу задоволення зовнішніх потреб (матеріальних, прагматичних, комфортного оточення). Виявлено, що для військовослужбовців за контрактом є потреба формувати і підтримувати

довгострокові стабільні взаємини, а участь у бойових діях надає їм можливість визначати для себе сміливі, складні цілі й досягати їх. Високий рівень осмисленості життя для цих військовослужбовців досягається завдяки компетентності та відповідності власним стандартам, сукупності інституціональних мотивів (провідне значення мотивуючого потенціалу обов'язком), прагматичних мотивів з вираженням чіткої тенденції до досягнення успіху у професійній сфері (насамперед, для поліпшення свого матеріального і соціально-побутового становища) та мотивів військово-професійної взаємодії (дещо нижчою значущістю мотивів військового товариства, братерства та військово-професійної комунікації). Мотиви військово-професійної взаємодії є головними у військовослужбовців військової служби за контрактом, які брали участь у бойових діях.

Визначення психологічних особливостей мотиваційно-вольової сфери військовослужбовців НГУ дасть змогу підвищити ефективність виконання службово-бойових завдань і вдосконалити професійно-психологічний відбір кандидатів на військову службу. Це може бути напрямом подальших досліджень.

Перелік джерел посилання

1. Колесніченко О. С. Засади бойової психологічної травми та травми військовослужбовців : монографія. Харків : НА НГУ, 2018. 484 с.
2. Приходько І. І. Система профілактики та контролю бойового стресу у військовослужбовців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологія* : електрон. наук. фах. вид. 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrn_2018_1_13 (дата звернення: 25.04.2019).
3. Приходько І. І. Визначення стресостійкості у військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України під час виконання спеціального службово-бойового завдання. *Вісник Національної академії оборони України*. 2008. Вип. 4 (8). С. 116–122.
4. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України : монографія / Я. В. Мацегора та ін. Харків : НА НГУ, 2016. 314 с.
5. Юр'єва Н. В. Вплив психологічних особливостей військовослужбовців-жінок на результати виконання службово-бойової діяльності. *Честь і закон*. 2020. № 1 (72). С. 123–130.
6. Психологічні особливості проходження військової служби військовослужбовцями-

жінками в Національній гвардії України : монографія / І. І. Приходько та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2021. 246 с.

7. Психологія екстремальної діяльності : монографія / І. І. Приходько та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2016. 571 с.

8. Александрова Л. А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва, 2004. 207 с.

9. Осьодло В. І., Будагьянц Л. М. Соціально-філософські та психологічні аспекти сучасних війн : монографія. Київ : АртЕк, 2018. 408 с.

10. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 508 с.

11. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Киев : Миллениум, 2004. 521 с.

12. Вилюнас В. В. Психология развития мотивации. Санкт-Петербург : Речь, 2006. 458 с.

13. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. Москва : Смысл, 2006. 18 с.

14. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2019. 400 с.

15. Maddi S., Khoshaba D. The Personality Construct of Hardiness, II: Relationships With Comprehensive Tests of Personality and Psychopathology. *Journal of Research in Personality*. 2002. Vol. 36. P. 72–85.

16. 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.

17. Приходько І. І. Оцінка та прогнозування ефективності професійного психологічного

відбору курсантів різних спеціальностей вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків : ХВУ, 2000. 19 с.

18. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В. Мотиваційні аспекти проходження військової служби жінками у Національній гвардії України. *Честь і закон*. 2018. № 3 (66). С. 56–66.

19. 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: 0.26697/ijes.2018.3-4.24.

20. Prykhodko I., Matsehora J., Lipatov I., Tovma I., Kostikova I. (2019). Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the «Revolution of Dignity» *The Journal of Slavic Military Studies*. 32 (3). 347–366. DOI: 10.1080/13518046.2019.1645930.

21. Prykhodko I., Yurieva N., Timchenko O., Fomenko K., Kernickiy O., Tovma M., Kostikova I. (2020). What Motivates Ukrainian Women to Choose a Military Service in Warfare? *Brain. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 11 (3). 36–53. DOI: org/10.18662/brain/11.3/108.

22. Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в НГУ : монографія / Я. В. Мацегора та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2020. 340 с.

23. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія / І. В. Воробйова та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.

Стаття надійшла до редакції 09.08.2021 р

УДК 331.543:355/359 (477)

І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва

ВЗАИМОСВЯЗЬ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ С МОТИВАЦИЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ С РАЗНЫМ БОЕВЫМ ОПЫТОМ

Представлены результаты изучения особенностей смысложизненных ориентаций военнослужащих Национальной гвардии Украины с разным боевым опытом, влияющих на мотивацию профессионального выбора. Раскрыты психологические характеристики мотивационной сферы офицеров и военнослужащих военной службы по контракту. Установлена взаимосвязь между осмысленностью жизни и некоторыми аспектами мотивации. Определено, что самостоятельный выбор профессии военнослужащими обеих категорий повышает уровень осмысленности жизни, а мотивы несамостоятельного выбора профессии несколько замедляют содержание жизненных установок.

Доказано, что для военнослужащих, которые проходят воинскую службу по контракту и имеют боевой опыт, главными являются мотивы военно-профессионального взаимодействия. Желание профессионального развития и профессионального совершенствования у офицеров с боевым опытом поддерживается признанием профессиональных достижений и успехов со стороны окружения.

Ключевые слова: военнослужащий, Национальная гвардия Украины, мотивация, мотивационно-волевая сфера, выбор профессии, смисложизненные ориентации.

UDC 331.543:355/359 (477)

I. Prykhodko, N. Yurieva

INTERRELATIONSHIP OF LIFE-PURPOSE ORIENTATIONS AND THE MOTIVATION OF MILITARY SERVICEMEN OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE OF DIFFERENT COMBAT EXPERIENCE

The article presents the results of studying the characteristics of the life orientations of the military personnel of the National Guard of Ukraine with different combat experience, which affect the professional choice. The psychological characteristics of the motivational sphere of officers and servicemen of military service under the contract are revealed. The interrelationship between the meaningfulness of life and some aspects of motivation has been established.

It has been determined that the independent choice of a profession by servicemen of both categories increases the level of meaningfulness in life, and the motives of the non-independent choice somewhat slow down the meaningfulness of life attitudes.

It has been established that a high level of meaningfulness of life by contract servicemen is achieved due to the expressiveness of institutional motives, indicates the leading importance of the motivational potential of the service; pragmatic motives expressing a clear tendency to achieve success in the professional sphere and motives of military-professional interaction were especially noted by servicemen with combat experience.

The life position of officers is positively influenced by motives associated with objective socially defined goals and the content of the profession, independent choice of profession and motives associated with personal development and professional improvement. The components of the officers' motivation are: the service process, external tangible results, awards, belonging to the group and support of its significant members, obtaining the desired status, self-improvement, the desire to achieve a higher level of competence, the desire for self-expression. Recognition of professional achievements and success by the entourage supports the desire for professional development and improvement among officers with combat experience.

Keywords: serviceman, National Guard of Ukraine, motivation, motivational-volitional sphere, choice of profession, psychological characteristics.

Приходько Ігор Іванович – доктор психологічних наук, професор, начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-4484-9781>

Юр'єва Наталія Вікторівна – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-1543-3744>