

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

Факультет педагогіки і психології
Кафедра психології розвитку та консультування

Кваліфікаційна робота
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ

Спеціальність 053 Психологія
ОПП «Психологія»

Здобувачки першого
(бакалаврського) рівня вищої
освіти, групи П-45
Мельник Анни Вікторівни

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
Доктор філософії з психології (PhD),
асистент кафедри психології
розвитку та консультування
Логвись Ольга Ярославівна

РЕЦЕЗЕНТ:
Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
Вовк Валентина Олегівна

АНОТАЦІЯ

Мельник А. В. Особливості професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» зі спеціальності 053 Психологія. ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2026. 88 с.

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретико-методологічний аналіз основних підходів до вивчення професійної мотивації у психології; проаналізовано психологічні особливості мотиваційної сфери військовослужбовців контрактної служби; обґрунтовано емпіричні показники професійної мотивації, професійної залученості та внутрішньої зацікавленості у військово-професійній діяльності; здійснено емпіричне дослідження особливостей професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби; розроблено практичні психологічні рекомендації щодо підвищення рівня професійної мотивації, професійної залученості та ефективності службової діяльності військовослужбовців.

Ключові слова: професійна мотивація, військовослужбовці, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, військова психологія, професійна залученість.

ABSTRACT

Melnyk A. V. Professional Motivation of Contract Service Military Personnel: Key Psychological Features. Bachelor's thesis for the BA degree in the specialty 053 Psychology. Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Ternopil, 2026. 88 p.

The qualification thesis provides a theoretical and methodological analysis of the main approaches to the study of professional motivation in psychology; examines the psychological characteristics of the motivational sphere of contract service military personnel; substantiates the empirical indicators of professional motivation, work engagement, and intrinsic interest in military-professional activity; presents an empirical study of the peculiarities of professional motivation among contract service military personnel; and develops practical psychological recommendations aimed at increasing the level of professional motivation, work engagement, and the effectiveness of military service activities.

Keywords: professional motivation, military personnel, intrinsic motivation, extrinsic motivation, military psychology, work engagement.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ.....	9
1.1. Аналіз проблеми мотивації в психологічній науці.....	9
1.2. Професійна мотивація: поняття, структура, особливості формування	23
1.3. Психологічні чинники формування професійної мотивації військовослужбовців до військової служби за контрактом.....	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ.....	58
2.1. Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження	58
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних.....	60
2.3. Рекомендації щодо підвищення рівня професійної мотивації військовослужбовців до служби за контрактом	72
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ.....	83

ВСТУП

Актуальність обраної теми визначається тим, що одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасної України як незалежної та суверенної держави є розбудова професійних, стійких і боєздатних Збройних Сил України, спроможних забезпечувати національну безпеку, захист державного суверенітету, територіальної цілісності та національних інтересів держави. За умов сучасних безпекових викликів, зростання воєнних загроз та тривалої збройної агресії проти України особливої ваги набуває проблема забезпечення високого рівня професійної готовності військовослужбовців, їх психологічної стійкості, моральної витривалості та мотивації до виконання службових обов'язків [4;5].

Одним із визначальних векторів реформування Збройних Сил України є удосконалення системи комплектування війська на контрактних засадах. Така система комплектування спрямована на створення професійного кадрового ядра серед офіцерського, сержантського, старшинського та рядового складу, здатного ефективно виконувати бойові завдання в умовах підвищеної складності та відповідальності. У зв'язку з цим посилюється наукова й практична значущість проблеми професійної мотивації військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, оскільки саме мотиваційна сфера значною мірою визначає рівень професійної активності, ставлення до служби, готовність до саморозвитку та подальшого професійного зростання [2;7].

Порівняно з військовослужбовцями строкової служби, військовослужбовці контрактної служби свідомо обирають військову професію та добровільно пов'язують своє життя з проходженням служби у Збройних Силах України. Специфіка цієї категорії військовослужбовців визначається кількома обставинами. По-перше, особи, які вступають на контрактну службу, часто займають складні та відповідальні посади, що потребують високого рівня професійної підготовки, психологічної

витривалості та готовності діяти в екстремальних умовах. По-друге, ця категорія військовослужбовців характеризується різноманітністю життєвих цілей, мотивів, інтересів, цінностей та установок. По-третє, контрактну службу переважно обирають соціально зрілі особистості, які вже мають певний життєвий та професійний досвід, сформовану систему переконань і власне бачення військово-професійної діяльності. Окрім цього, вони відрізняються за віком, рівнем освіти, сімейним станом, соціальним статусом, особистісними характеристиками та іншими демографічними показниками. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [2;7].

Мотивація до проходження військової служби є не тільки передумовою ефективного виконання службових обов'язків, а й підґрунтям становлення більш складних особистісних утворень, таких як система життєвих цінностей, професійних смислів, моральних орієнтацій та відповідального ставлення до власної діяльності. Мотиваційна сфера визначає рівень залученості військовослужбовця до військово-професійної діяльності, його психологічну готовність до подолання труднощів служби, здатність до самореалізації та підтримання високого рівня професійної ефективності [17;24].

Разом із тим сучасні умови проходження військової служби характеризуються низкою проблемних чинників, які негативно впливають на професійну мотивацію військовослужбовців та можуть спричиняти їх дострокове звільнення зі служби. До найбільш вагомих причин належать негативне ставлення членів сім'ї до військової служби, недостатній рівень професійних та морально-ділових якостей окремих командирів, психологічні труднощі адаптації до умов військової діяльності, високий рівень психоемоційного навантаження, віддаленість місця служби від місця проживання, а також недостатнє матеріальне та соціальне забезпечення. Поєднання окреслених обставин може призводити до зниження рівня професійної зацікавленості, емоційного вигорання та втрати бажання продовжувати службу за контрактом [2;7].

Питання мотивації військово-професійної діяльності є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Вагомий внесок у вивчення мотиваційної сфери особистості здійснили такі дослідники, як А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Е. Десі, Р. Раян, А. Бандура, Е. Локк, Г. Летем та інші. Їхні праці дають змогу розглядати мотивацію як складну систему потреб, очікувань, цінностей, самодетермінації та професійної активності особистості [36;49]. Водночас, попри значну кількість наукових праць, проблема професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, і надалі потребує поглибленого наукового аналізу. Зокрема, потребують додаткового теоретичного та емпіричного опрацювання структура професійної мотивації військовослужбовців, особливості її формування, психологічні чинники впливу, а також практичні шляхи підвищення мотивації до проходження контрактної військової служби.

Підсумовуючи, актуальність обраної теми дослідження визначається необхідністю глибшого теоретичного та практичного вивчення особливостей професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, визначення основних чинників її формування та розробки ефективних рекомендацій щодо підвищення рівня мотивації до проходження військової служби в сучасних умовах [2;7].

Об'єктом дослідження є професійна діяльність військовослужбовців контрактної служби.

Предметом дослідження є особливості професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення особливостей мотивації військовослужбовців до проходження контрактної військової служби [2;7].

Реалізація поставленої мети передбачала розв'язання таких дослідницьких завдань:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення професійної мотивації особистості в психологічній літературі.

2. Розкрити сутність, структуру та основні компоненти професійної мотивації військовослужбовців.

3. Емпірично дослідити особливості мотиваційної сфери військовослужбовців контрактної служби.

4. Сформулювати практичні рекомендації, спрямовані на посилення професійної мотивації військовослужбовців до продовження контрактної служби.

Для реалізації поставленої мети та виконання завдань дослідження використовувався комплекс взаємопов'язаних методів. Теоретичні методи дослідження, зокрема аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукової літератури, дали змогу здійснити ґрунтовний теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації та психологічних чинників, що впливають на її формування. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців.

До емпіричних методів належали спостереження, бесіда, анкетування та психологічне тестування. Для визначення особливостей професійної мотивації військовослужбовців були використані такі психодіагностичні методики: опитувальник мотиваційних джерел Джона Барбуто та Річарда Сколла, опитувальник Q12 для експрес-оцінки рівня залученості персоналу, а також опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна. Зазначені методики дають змогу комплексно оцінити зовнішні, внутрішні, соціальні та особистісні складові професійної мотивації [52;54]. Отримані результати були проаналізовані та узагальнені для визначення провідних мотиваційних чинників військовослужбовців, які проходять службу за контрактом.

Експериментальною базою дослідження була військова частина А2062 — 406-та окрема артилерійська бригада імені генерал-хорунжого О. Алмазова Збройних Сил України. У дослідженні взяли участь військовослужбовці, які проходять службу за контрактом та виконують професійні обов'язки у складі військових підрозділів.

Основні положення кваліфікаційної роботи були представлені на конференції VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки і оборони України» 28 травня 2026 року у публікації Логвись О., Мельник А. *Психологічні чинники формування професійної мотивації військовослужбовців до військової служби за контрактом.*

Практична значущість роботи визначається можливістю застосування отриманих результатів у діяльності військових психологів, командирів підрозділів, працівників кадрових служб та інших спеціалістів, які займаються професійним відбором, психологічним супроводом та підтримкою військовослужбовців. Розроблені рекомендації можуть бути використані для підвищення ефективності системи мотивації військового колективу, профілактики професійного вигорання та підвищення рівня професійної задоволеності військовослужбовців [9;11].

Структура роботи зумовлена логікою дослідження та складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (60 найменувань) та додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ

1.1. Аналіз проблеми мотивації в психологічній науці

У межах психологічної науки та практики проблема формування мотивації посідає важливе місце, оскільки саме мотивація визначає активність особистості, її поведінку, професійну спрямованість та здатність до самореалізації. Мотивацію доцільно розглядати як багаторівневу систему внутрішніх і зовнішніх спонукальних чинників, яка включає мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, установки, ідеали та інші психологічні чинники, що визначають поведінку людини. У наукових працях мотивація трактується як система мотивів, організованих у певну ієрархічну структуру, яка забезпечує регуляцію діяльності особистості та визначає її життєву активність. У такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки [24;31].

Вивчення мотивації має істотне значення для сучасної психології, оскільки саме мотиваційна сфера визначає спрямованість діяльності людини, рівень її професійної активності, здатність до досягнення поставлених цілей та ефективність виконання професійних обов'язків. У процесі військово-професійної діяльності мотивація виступає основним внутрішнім чинником, який забезпечує активність особистості, її готовність долати труднощі, вдосконалювати професійні навички та підтримувати високий рівень результативності праці. Разом із тим недостатній рівень мотивації може призводити до професійного вигорання, втрати інтересу до діяльності, зниження продуктивності праці та професійної дезадаптації [24;31].

Опрацювання різноманітних моделей мотивації засвідчує, що кожна з них має як переваги, так і певні обмеження щодо практичного застосування. Це пояснюється тим, що мотиваційна сфера людини є складною, багатогранною та індивідуальною, а тому жоден окремий підхід не здатний вичерпно пояснити всі аспекти людської поведінки. У науковій літературі

наголошується, що не існує універсальної моделі стимулювання, яка б однаково ефективно відповідала потребам усіх людей. У зв'язку з цим різні концепції мотивації розглядають окремі аспекти формування мотивів та поведінки особистості [24;31].

У сучасному психологічному знанні теорії мотивації часто класифікують на дві основні групи: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії мотивації досліджують внутрішні потреби людини, які виступають джерелом її активності та спонукають до діяльності. До цієї групи належать теорія потреб А. Маслоу, теорія потреб Д. МакКлелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга та інші. Процесуальні теорії мотивації спрямовані на вивчення механізмів вибору поведінки людини, оцінки результатів діяльності та очікувань щодо винагороди. Найбільш відомими серед них є теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості та комплексна модель мотивації Портера–Лоулера. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [36;37].

Для глибшого розуміння мотивації суттєвого значення набувають поняття потреб та інтересів. Потреби розглядаються як усвідомлена необхідність у певних умовах існування, яка викликає прагнення людини до відповідної діяльності. Вони є основою формування мотивів поведінки та визначають активність особистості. Первинні потреби мають природний, біологічний характер і пов'язані із забезпеченням життєдіяльності людини, тоді як вторинні формуються у процесі соціалізації, виховання та набуття життєвого досвіду. Інтерес виступає важливою складовою мотиваційної сфери особистості та визначається як усвідомлений мотив діяльності, який формується на основі потреб та прагнення до їх задоволення. Інтереси відображають внутрішню сутність людини, її світогляд, систему цінностей та ставлення до навколишнього світу. Саме через інтереси людина визначає пріоритетні напрями власної діяльності, формує життєві цілі та професійні орієнтири. Важливе значення мають також спільні інтереси, які об'єднують

людей у соціальні групи, сприяють формуванню колективної діяльності та забезпечують ефективну взаємодію між членами суспільства [28;57].

Однією з найбільш поширених концепцій мотивації є теорія ієрархії потреб А. Маслоу. Згідно з положеннями цієї концепції, поведінка людини визначається п'ятьма основними групами потреб: фізіологічними потребами, потребами безпеки, соціальними потребами, потребами у повазі та самореалізації. А. Маслоу вважав, що задоволення потреб нижчого рівня є необхідною умовою для формування потреб вищого рівня. Отже, людина прагне до самореалізації лише тоді, коли її базові фізіологічні та соціальні потреби є хоча б частково задоволеними. У межах даного підходу особливого значення набувають соціальні потреби, які пов'язані зі спілкуванням, міжособистісною взаємодією, підтримкою колективу та формуванням сприятливого психологічного клімату. Для ефективної військово-професійної діяльності важливими є також потреби у повазі та самовираженні. Потреба у повазі проявляється у прагненні людини до професійного визнання, кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та отримання справедливої оцінки результатів праці. Потреба самовираження пов'язана з розвитком творчого потенціалу особистості, реалізацією власних здібностей та досягненням високого рівня професійної майстерності [36;37].

Розвиток теорії мотивації пов'язаний із працями Д. МакКлелланда, який доповнив концепцію Маслоу такими потребами, як потреба влади, потреба успіху та потреба приналежності. Потреба влади проявляється у прагненні людини впливати на інших, контролювати певні процеси та займати лідерські позиції. Потреба успіху характеризується прагненням досягати високих результатів у діяльності, отримувати позитивну оцінку власних досягнень та реалізовувати професійний потенціал. Потреба приналежності відображає бажання людини бути частиною соціальної групи, підтримувати міжособистісні зв'язки та відчувати підтримку з боку колективу. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова

діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [36;37].

Процесуальні теорії мотивації розглядають поведінку людини як результат її очікувань, оцінки ситуації та можливих наслідків діяльності. Згідно з теорією очікувань В. Врума, людина буде активно діяти лише тоді, коли впевнена, що її зусилля приведуть до бажаного результату та відповідної винагороди. Важливу роль у формуванні мотивації відіграє також оцінка цінності винагороди та ймовірності її отримання. Якщо людина вважає, що її зусилля не будуть належним чином оцінені, рівень мотивації суттєво знижується [42].

Теорія справедливості виходить із припущення, що люди оцінюють результати власної діяльності шляхом порівняння своїх зусиль та винагороди з результатами інших осіб. Відчуття несправедливості може викликати психологічну напругу, незадоволення працею та зниження професійної активності. У разі, коли людина вважає свою працю недооціненою, вона може зменшувати власні зусилля та втрачати інтерес до військово-професійної діяльності. Окремого значення у дослідженні мотивації має модель Портера–Лоулера, яка поєднує основні положення теорії очікувань та теорії справедливості. Відповідно до цієї концепції, результативність діяльності залежить від рівня затрачених зусиль, індивідуальних здібностей особистості, професійних навичок та оцінки людиною власної ролі у процесі діяльності. При цьому задоволеність працею визначається не лише досягнутими результатами, а й суб'єктивним сприйняттям справедливості винагороди та значущості власних досягнень [43].

Вагомий внесок у розвиток теорії мотивації здійснили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед яких А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Е. Десі, Р. Раян, А. Бандура, Е. Локк, Г. Летем, а також українські дослідники професійного становлення та мотиваційної сфери особистості. Їхні дослідження стали теоретичною основою для подальшого вивчення мотиваційної сфери особистості та особливостей військово-професійної

діяльності людини [36;49]. У сучасному психологічному знанні мотивація розглядається як динамічний процес, який формується та змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Вона залежить від життєвого досвіду людини, її цінностей, професійних інтересів, соціального середовища та індивідуально-психологічних особливостей. Мотиваційна сфера визначає рівень активності людини, її готовність до професійного розвитку, подолання труднощів та досягнення поставлених цілей. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу.

Особливого значення проблема мотивації набуває у сфері військової діяльності, оскільки професія військовослужбовця пов'язана з високим рівнем відповідальності, психологічного навантаження та необхідністю діяти в екстремальних умовах. Рівень професійної мотивації військовослужбовців безпосередньо впливає на ефективність виконання службових обов'язків, морально-психологічну готовність особового складу, здатність виконувати бойові завдання та здатність долати труднощі військової служби. У зв'язку з цим дослідження мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, є важливим напрямом сучасної психологічної науки [2;7].

Серед процесуальних теорій мотивації найбільш вагомими вважаються теорія очікувань, теорія справедливості та модель Портера–Лоулера. Дані концепції спрямовані не лише на вивчення потреб людини, а й на аналіз психологічних механізмів, які визначають вибір поведінки особистості, її ставлення до військово-професійної діяльності та рівень активності у досягненні поставлених цілей. Процесуальні теорії мотивації розглядають людину як активного суб'єкта діяльності, який оцінює власні можливості, результати праці, очікувану винагороду та справедливість соціальних відносин [42].

Теорія очікувань ґрунтується на припущенні, що людина буде спрямовувати власні зусилля на досягнення певної мети лише за умови впевненості у можливості отримання бажаного результату та відповідної

винагороди. Відповідно до цієї концепції, мотивація залежить від трьох основних компонентів: очікування того, що прикладені зусилля забезпечать певний результат; переконання, що отриманий результат приведе до винагороди; а також цінності самої винагороди для людини. Отже, людина мотивована до діяльності лише тоді, коли вважає, що її зусилля будуть ефективними та дозволять задовольнити актуальні потреби. У такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки [42].

Особливого значення у межах цієї теорії набуває поняття валентності, тобто суб'єктивної цінності винагороди для конкретної особистості. Для однієї людини важливою може бути матеріальна винагорода, для іншої – професійне визнання, кар'єрне зростання чи самореалізація. У зв'язку з цим рівень мотивації значною мірою залежить від індивідуальних цінностей, життєвих орієнтирів та потреб людини. Якщо особистість не вірить у можливість досягнення успіху або вважає винагороду незначущою, мотивація до діяльності суттєво знижується. Підсумовуючи, ефективність військово-професійної діяльності багато в чому визначається не лише об'єктивними умовами праці, а й суб'єктивним сприйняттям людиною результатів власної діяльності [24;31].

Теорія справедливості акцентує увагу на тому, що люди оцінюють результати власної праці шляхом порівняння своїх зусиль та отриманої винагороди з результатами інших осіб, які виконують аналогічну діяльність. Відчуття справедливості або несправедливості суттєво впливає на емоційний стан людини, її задоволеність працею та рівень професійної мотивації. Якщо людина вважає, що її праця недооцінюється, виникає психологічне напруження, яке може проявлятися у зниженні активності, втраті інтересу до військово-професійної діяльності та зменшенні продуктивності праці. У разі, коли людина переконана, що її професійна діяльність оцінюється несправедливо, вона може свідомо зменшувати власні зусилля або втрачати мотивацію до подальшої військово-професійної діяльності. Водночас, якщо

особистість вважає власну діяльність переоціненою, це може стимулювати її підтримувати або навіть підвищувати рівень професійної активності. Підсумовуючи, справедливість у системі винагород виступає важливим чинником формування позитивної професійної мотивації та забезпечення ефективної діяльності людини [43].

Помітне місце серед процесуальних теорій мотивації займає модель Портера–Лоулера, яка поєднує основні положення теорії очікувань і теорії справедливості. На думку авторів даної концепції, рівень результативності військово-професійної діяльності залежить не лише від витрачених зусиль, а й від індивідуальних особливостей людини, її здібностей, професійних навичок та оцінки власної ролі у процесі діяльності. Разом із тим рівень задоволеності працею формується на основі суб'єктивного сприйняття справедливості отриманої винагороди. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [43].

Лайман Портер та Едвард Лоулер розглядали мотивацію як складний багатокомпонентний процес, у якому важливу роль відіграють потреби особистості, її очікування та оцінка результатів діяльності. Відповідно до їхньої моделі, людина оцінює не лише сам результат діяльності, а й власні можливості досягнення цього результату, значущість винагороди та справедливість її отримання. У зв'язку з цим ефективність військово-професійної діяльності залежить від поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних факторів, які визначають рівень активності та професійної зацікавленості особистості. Аналіз наукових джерел може вказувати на значний внесок західних учених у розвиток теорії мотивації. Вагомий вплив на формування сучасних підходів до вивчення мотиваційної сфери особистості здійснили такі дослідники, як А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Д. МакГрегор, С. Керролл, В. Зігерт та інші. Їхні праці стали теоретичною основою для подальших досліджень у сфері професійної мотивації та психології діяльності [36;37].

Кожна з розглянутих теорій мотивації має важливе практичне значення та може використовуватися для підвищення ефективності військово-професійної діяльності, удосконалення системи стимулювання праці та формування позитивної професійної мотивації. Особливо важливим завданням практичної психології є визначення потреб особистості, її інтересів та життєвих цінностей, що дозволяє створити умови для максимально ефективної професійної самореалізації людини [24;31].

У сучасному психологічному знанні мотивація розглядається як складний та нерівномірний процес, який формується на різних етапах діяльності особистості. Вона не є сталою характеристикою людини, а постійно змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Від мотивації залежить вибір поведінки людини, напрям її активності, інтенсивність діяльності та здатність досягати поставлених цілей. Мотиваційна сфера визначає, яким чином людина використовує власні здібності, знання та професійні навички у процесі діяльності [24;31]. Питання мотивації є однією з найважливіших у психології як у теоретичному, так і у практичному аспекті, оскільки вона безпосередньо пов'язана з вивченням поведінки людини, її військово-професійної діяльності та особистісного розвитку. У межах сучасних підходів особливе значення мають ідеї самодетермінації, самоефективності та цілепокладання, які пояснюють зв'язок між внутрішніми потребами, очікуваннями, професійними цілями та активністю особистості [46;49]. У психологічній науці мотив розглядається як складне багаторівневе утворення, яке формується у процесі діяльності та водночас визначає її спрямованість.

Особистість у сучасній психології розглядається як активний суб'єкт діяльності, який не лише реагує на зовнішні впливи, а й активно змінює навколишню дійсність та власний внутрішній світ. Активність особистості визначається її мотивами, які охоплюють усі структурні компоненти психіки: спрямованість, характер, емоції, здібності та психічні процеси. Мотиви виступають внутрішніми регуляторами поведінки людини та визначають її

ставлення до військово-професійної діяльності, оточуючих людей та власного життєвого досвіду [48;49].

Такий підхід до вивчення мотивів дозволяє розглядати їх не лише як окремі стимули до діяльності, а як складні особистісні утворення, що мають суб'єктивний характер і тісно пов'язані з внутрішнім світом людини. У зв'язку з цим виникає необхідність використання спеціальних психологічних методів та засобів, які дозволяють виявити особливості прояву мотивів через переживання, смисли, емоції та індивідуальне ставлення людини до власної діяльності. Мотив у психології розглядається не тільки як безпосередня причина поведінки, а як особлива форма ставлення особистості до навколишнього світу, до самої себе та до власної діяльності. Саме через мотиви людина визначає значущість певних явищ, подій чи видів діяльності, формує життєві орієнтири та систему цінностей [48;49].

У межах сучасної психологічної науки мотив трактується як багатогранне психологічне утворення, яке охоплює не лише зовнішню активність людини, а й її внутрішні переживання, смисли та індивідуальне сприйняття реальності. У зв'язку з цим місце мотиву у структурі особистості є значно ширшим, ніж проста участь у діяльності. Мотиви не обмежуються лише практичною реалізацією поведінки, а виступають внутрішньою основою формування світогляду людини, її моральних орієнтацій та життєвої позиції. У теорії самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна особливу увагу приділено потребам автономії, компетентності та пов'язаності з іншими людьми, оскільки саме вони визначають внутрішню залученість особистості у діяльність [48;49]. Такі потреби не завжди безпосередньо проявляються у зовнішніх діях, однак вони впливають на емоційний стан, систему життєвих смислів та вибір поведінки у різних ситуаціях. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу.

Дослідження мотиваційної сфери особистості також пов'язане з розмежуванням стійких та ситуативних мотиваційних утворень. Стійкі мотиви

формуються протягом тривалого часу під впливом життєвого досвіду, виховання, військово-професійної діяльності та соціального середовища. Вони поступово закріплюються у структурі особистості та стають важливою складовою характеру людини. Саме такі мотиви визначають загальну спрямованість особистості, її життєві цінності, переконання та поведінкові установки [24;31].

Багаторазове повторення певних форм поведінки та закріплення відповідних мотиваційних установок призводить до того, що мотиви набувають стійкого характеру та перетворюються на індивідуально-психологічні особливості особистості. У результаті цього певні мотиви стають внутрішньою потребою людини, визначають її професійні інтереси, моральні принципи та ставлення до оточення. У зв'язку з цим стійкі мотиваційні утворення розглядаються як важливий чинник формування особистості та її професійної спрямованості. Поряд зі стійкими мотивами значну роль у поведінці людини відіграє ситуативна мотивація, яка виникає у конкретних умовах діяльності та залежить від актуальної ситуації. Ситуативні мотиви формуються безпосередньо у процесі підготовки та здійснення певної діяльності й можуть швидко змінюватися залежно від обставин. У психології існує підхід, відповідно до якого ситуативна мотивація є результатом взаємодії стійких мотиваційних утворень та конкретних умов діяльності. Інакше кажучи, поведінка людини визначається не лише її постійними життєвими цінностями, а й особливостями конкретної ситуації, у якій вона перебуває [24;31].

Розвиток уявлень про мотивацію пов'язаний із дослідженням усвідомленості мотивів, цінності мети та суб'єктивної значущості діяльності для особистості. У сучасних мотиваційних підходах наголошується, що для ефективної регуляції поведінки важливими є не лише зовнішні стимули, а й внутрішнє прийняття мети, віра у власну ефективність та відчуття особистісної значущості виконуваної діяльності [46;49]. Саме завдяки цьому певні об'єкти, явища чи події набувають для людини особливої важливості та

починають виконувати функцію мотиваційних орієнтирів, які спрямовують її поведінку.

Такі мотиваційні орієнтири формуються на основі стійких мотивів, однак повинні бути достатньо гнучкими та динамічними, щоб забезпечувати адаптацію людини до змін навколишнього середовища. У процесі діяльності людина постійно переоцінює значущість подій, змінює власні пріоритети та коригує поведінку відповідно до актуальної ситуації. У зв'язку з цим мотиваційна сфера особистості характеризується динамічністю та здатністю до постійного розвитку. Окремого значення у структурі мотивації мають ситуаційні смисли, які виникають у процесі взаємодії людини з навколишнім світом. Ситуаційний смисл дозволяє людині не лише сприймати об'єктивні властивості предметів чи явищ, а й визначати їх особистісну значущість. Отже, людина оцінює навколишню дійсність не лише з позиції її об'єктивних характеристик, а й через призму власних потреб, мотивів та життєвого досвіду [24;31].

Особистісний смисл виступає важливою складовою внутрішнього світу людини та формується у процесі накопичення життєвого досвіду. У сучасній психології це поняття доцільно пов'язувати з теорією самодетермінації, соціально-когнітивною теорією та підходом до постановки цілей, відповідно до яких людина осмислює власну діяльність через систему потреб, цінностей, очікувань, самоефективності та професійних цілей [46;49]. Особистісний смисл відображає індивідуальне ставлення людини до певного об'єкта чи явища та визначає його значущість для особистості. Мотиваційні компоненти тісно пов'язані з особистісним смислом і виступають своєрідним енергетичним механізмом поведінки людини. Саме вони забезпечують інтенсивність діяльності, визначають рівень активності особистості та впливають на її професійну спрямованість.

Мотиваційні компоненти тісно пов'язані з особистісним смислом і виступають своєрідним «енергетичним» механізмом поведінки людини. Саме вони забезпечують інтенсивність діяльності, визначають рівень активності

особистості та впливають на її професійну спрямованість. Формування мотивації є складним і тривалим процесом, який відбувається поступово та проходить через певні етапи розвитку. Кожен етап характеризується специфічними психологічними особливостями, рівнем сформованості мотивів та здатністю людини усвідомлювати власні потреби й життєві цілі. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [17;18].

Підсумовуючи, мотивація особистості є складною багаторівневою системою, яка формується під впливом життєвого досвіду, соціального середовища, військово-професійної діяльності та індивідуально-психологічних особливостей людини. Вона визначає спрямованість поведінки, рівень активності особистості, її професійну діяльність та здатність до самореалізації. У зв'язку з цим дослідження мотиваційної сфери є важливим напрямом сучасної психологічної науки та має значне практичне значення для розуміння поведінки людини й підвищення ефективності військово-професійної діяльності. Ситуативні мотиви формують своєрідний нижчий рівень мотиваційної структури особистості та виступають проміжною ланкою між стійкими мотиваційними утвореннями й конкретною діяльністю людини в певний момент часу. Саме вони забезпечують адаптацію поведінки особистості до актуальних умов діяльності, конкретної ситуації та зовнішніх обставин. Ситуативна мотивація виникає під впливом безпосередніх умов діяльності, емоційного стану людини, рівня складності поставлених завдань та особливостей соціального середовища. Підсумовуючи, ситуативні мотиви дозволяють особистості гнучко реагувати на зміни навколишньої дійсності та коригувати власну поведінку відповідно до актуальних потреб і цілей [24;31].

У межах психологічній науці важливе значення приділяється процесу переходу мотивації з одного структурного рівня на інший, більш високий рівень розвитку. Однією з основних умов такого переходу є усвідомлення людиною власних потреб та формування на їх основі певної спрямованості поведінки. Усвідомлення потреб дозволяє людині визначати життєві

пріоритети, ставити конкретні цілі та спрямовувати власну діяльність на їх досягнення. Іншою важливою умовою розвитку мотивації є сформованість смислового ставлення до навколишніх об'єктів і явищ. Інакше кажучи, людина повинна не лише усвідомлювати власні потреби, а й надавати певним подіям, явищам чи видам діяльності особистісного значення. Розвиток мотивації особистості пов'язаний не лише із задоволенням конкретних потреб, а й із формуванням емоційно-смислового ставлення до діяльності. У цьому випадку мотив виступає не просто внутрішнім стимулом до активності, а складним психологічним утворенням, яке поєднує раціональні, емоційні та смислові компоненти поведінки людини. Саме завдяки емоційно-смиловому аспекту мотивації людина здатна не лише виконувати певну діяльність, а й усвідомлювати її значущість для власного життя, професійного розвитку та самореалізації [15;25].

Зміст будь-якої діяльності формується як поєднання окремих смислів, кожен із яких відображає зв'язок діяльності з певною потребою людини. У процесі діяльності особистість оцінює значущість виконуваних дій, співвідносить їх із власними потребами, цінностями та життєвими орієнтирами. Саме у цьому проявляється смислоутворююча функція мотиву. Смилоутворення є складним психологічним процесом, у результаті якого певні об'єкти, явища або види діяльності набувають для людини особистісного значення та стають внутрішньо важливими. У цьому контексті мотив виступає джерелом смислу діяльності та визначає значущість навколишніх явищ для особистості. Смилоутворюючі мотиви є відносно стійкими психологічними утвореннями, які формують внутрішню структуру особистості, її життєву позицію та професійну спрямованість. Вони забезпечують цілісність поведінки людини, визначають її ставлення до військово-професійної діяльності та впливають на вибір життєвих цілей. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [48;49].

Особистісний смисл формується у процесі співвідношення мотивів та конкретних дій людини. Він проявляється через оцінку власної діяльності, ставлення до результатів праці та усвідомлення значущості певних життєвих подій. Саме через систему особистісних смислів людина визначає власне місце у суспільстві, формує професійні орієнтири та систему моральних цінностей [24;31].

Розглядаючи особистість як активного суб'єкта діяльності, необхідно враховувати її здатність не лише пристосовуватися до навколишнього середовища, а й активно змінювати його та перетворювати відповідно до власних потреб і цілей. У процесі діяльності людина змінює не лише зовнішню дійсність, а й саму себе: власні переконання, цінності, характер, здібності та систему мотивів. У зв'язку з цим особистість доцільно розглядати як сукупність смислових ставлень людини до світу, які формуються протягом життя під впливом соціального досвіду, виховання, військово-професійної діяльності та міжособистісної взаємодії. Кожне ставлення людини до навколишньої дійсності містить у собі певний мотиваційний потенціал, джерелом якого виступають людські потреби. Мотиваційні тенденції можна розглядати як своєрідний «енергетичний» компонент ставлення, що визначає його силу, стійкість та значущість для особистості. У процесі розвитку людини такі ставлення наповнюються новими смислами, знаннями та емоційними переживаннями, що забезпечує їх індивідуальну своєрідність та унікальність [24;31].

Вирішальну роль у структурі мотивації відіграє саме мотив, оскільки він забезпечує зв'язок між внутрішніми потребами людини та її діяльністю. Якщо зводити мотив лише до конкретного предмета потреби, то він втрачає свою основну функцію – функцію регуляції діяльності та надання їй особистісного смислу. Спрямованість діяльності визначається не лише предметом потреби, а насамперед змістом самої діяльності та її значущістю для людини. Особливо яскраво це проявляється у складних видах військово-професійної діяльності, де мотиви можуть виходити за межі безпосереднього задоволення потреб і

набувати соціального, морального чи професійного характеру. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу [28;57].

Проблемі мотивації та мотивів діяльності присвячено значну кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Вагомий внесок у розвиток теорії мотивації здійснили українські науковці С. Занюк, В. Климчук, О. Кокун, Ф. Подшивайлов, О. Сергієнкова, а також зарубіжні дослідники А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Е. Десі, Р. Раян, А. Бандура, Е. Локк, Г. Летем та інші [24;31]. Їхні дослідження стали теоретичною основою для вивчення мотиваційної сфери особистості, механізмів формування поведінки та психологічних особливостей військово-професійної діяльності. Разом із тим проблема мотивації до військової діяльності й сьогодні залишається недостатньо дослідженою. Незважаючи на наявність окремих наукових праць, присвячених психологічним аспектам військової служби, структура професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, рівні її сформованості, психологічні чинники впливу та шляхи розвитку потребують подальшого вивчення.

1.2. Професійна мотивація: поняття, структура, особливості формування

Аналіз чинного законодавства України щодо проходження військової служби, а також наукових праць, присвячених специфіці військово-професійної діяльності військовослужбовців, дозволяє стверджувати, що військова служба є особливим видом військово-професійної діяльності, який характеризується підвищеним рівнем відповідальності, складністю умов виконання завдань та значним психологічним навантаженням [11;17]. Українські дослідження з військової психології та психологічного забезпечення діяльності військовослужбовців свідчать про те, що військова служба має низку специфічних особливостей, які суттєво впливають на становлення професійної мотиваційної спрямованості військовослужбовців. У

такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки.

Насамперед військова служба є добровільною та суспільно значущою діяльністю, спрямованою на забезпечення обороноздатності держави, захист її суверенітету, територіальної цілісності та незалежності. Військовослужбовці рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу виконують надзвичайно важливу соціальну функцію, яка полягає у забезпеченні безпеки держави та громадян. Саме усвідомлення суспільної значущості військової професії виступає одним із ключових чинників становлення професійної мотиваційної спрямованості особистості до проходження військової служби [17;24].

Разом із тим військова служба є професійною діяльністю, яка потребує відповідного рівня підготовки, спеціальних знань, умінь та навичок, що набуваються у процесі навчання та практичної підготовки у військових навчальних закладах, навчальних центрах та військових частинах. Професійна компетентність військовослужбовця визначає не лише ефективність виконання службових завдань, а й рівень його психологічної готовності до діяльності в складних та небезпечних умовах [11;17].

Незважаючи на зовнішню організованість та регламентованість, військова діяльність є надзвичайно складним видом військово-професійної діяльності, що характеризується наявністю великої кількості екстремальних факторів. Особливості військової служби пов'язані з необхідністю виконання службових обов'язків в умовах ризику для життя, високого психоемоційного навантаження, дефіциту часу та невизначеності ситуації. Саме ці фактори значною мірою визначають специфіку професійної мотивації військовослужбовців та впливають на їх морально-психологічну готовність. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [17;18].

Одним із найважливіших чинників екстремальності військової діяльності є висока відповідальність за результати власних дій. Військовослужбовець несе відповідальність не лише за себе, а й за життя та безпеку інших людей, успішність виконання бойових завдань, збереження озброєння та техніки, а також за загальний результат діяльності підрозділу. Усвідомлення такої відповідальності потребує високого рівня психологічної стійкості, самоконтролю та професійної мотивації [57;58].

Суттєвий вплив на професійну діяльність військовослужбовців має також фактор небезпеки. Постійна загроза життю та здоров'ю, необхідність діяти в умовах бойових дій, підвищеного ризику та фізичного навантаження створюють значний психологічний тиск на особистість. Військовослужбовці змушені постійно перебувати у стані готовності до виникнення небезпечних ситуацій, що вимагає високого рівня емоційної стабільності та професійної підготовки [57;58].

До важливих чинників екстремальності військової служби належать також раптовість і непередбачуваність виникнення різних службових ситуацій. В умовах військової діяльності людина часто змушена приймати рішення в обмежений проміжок часу, за відсутності повної інформації та в умовах високої відповідальності. Невизначеність обстановки, швидка зміна умов діяльності та необхідність оперативного реагування значно ускладнюють професійну діяльність військовослужбовця та підвищують вимоги до його психологічної готовності. У такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки [57;58].

Важливими негативними чинниками також виступають монотонія діяльності, групова ізоляція, дефіцит часу, нестача інформації, інтелектуальна складність поставлених завдань та необхідність одночасного виконання кількох видів діяльності. Тривале перебування в умовах психологічного напруження може призводити до емоційного виснаження, зниження

мотивації, професійного вигорання та погіршення морально-психологічного стану військовослужбовців [17;18].

На професійну мотивацію військовослужбовців суттєво впливають також соціально-побутові умови проходження служби. Дослідження показують, що серед основних причин недостатньої готовності військовослужбовців до укладання повторного контракту є незадоволеність умовами служби, рівнем матеріального забезпечення, житловими умовами та соціальним статусом військовослужбовця у суспільстві. Значна частина опитаних військовослужбовців частково або повністю незадоволена службою у Збройних Силах України, що негативно впливає на їх професійну мотивацію та бажання продовжувати військову кар'єру [17;24].

Особливо важливим чинником виступає оцінка престижу військової професії у суспільстві. Низький рівень суспільного визнання військової служби може призводити до зниження рівня професійної мотивації, втрати відчуття значущості власної діяльності та формування негативного ставлення до професії. Разом із тим позитивне ставлення суспільства до військовослужбовців сприяє формуванню професійної гордості, підвищенню самооцінки та мотивації до служби. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [17;24].

Важливу роль у формуванні професійної мотивації відіграє також система міжособистісних відносин у військовому колективі. Дослідження свідчать, що позитивний психологічний клімат, підтримка товаришів по службі, довіра до командирів та взаєморозуміння у колективі значною мірою сприяють підвищенню рівня професійної мотивації військовослужбовців. Особливо високо військовослужбовці оцінюють взаємини з товаришами по службі, що може вказувати на важливість групової підтримки та колективної згуртованості у військовому середовищі [9;11].

Позитивний вплив на мотивацію військовослужбовців має також наявність авторитетних командирів, які виступають прикладом

професіоналізму, відповідальності та моральної стійкості. Для значної частини курсантів та молодших офіцерів командири є взірцем офіцера Збройних Сил України, гідним наслідування. Саме особистий приклад командирів, справедливе ставлення до підлеглих та професійна компетентність формують довіру до системи військового управління та позитивне ставлення до військової служби [9;11].

Одним із важливих чинників професійної мотивації є внутрішня потреба людини бути корисною суспільству, захищати державу та реалізовувати себе у професійній діяльності. Дослідження показують, що значна частина військовослужбовців обирає професію військового під впливом прикладу близьких родичів, шанованих людей, внутрішнього прагнення до військової служби та усвідомлення суспільної важливості професії захисника Батьківщини. Такі мотиви мають переважно внутрішній характер і є більш стійкими порівняно із зовнішніми стимулами. У такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки [17;24].

Важливим мотиваційним чинником виступає також романтика військової служби, яка пов'язана з прагненням до самореалізації, випробування власних можливостей, подолання труднощів та виконання суспільно значущої місії. Для багатьох військовослужбовців військова професія асоціюється з мужністю, честю, патріотизмом та високим рівнем особистої відповідальності [17;24].

У межах психології праці виділяють декілька основних груп мотивів, які спонукають людину до військово-професійної діяльності. Першу групу становлять мотиви суспільного характеру, що пов'язані з усвідомленням необхідності приносити користь суспільству, допомагати іншим людям, захищати державу та виконувати важливу соціальну функцію. Для військовослужбовців саме такі мотиви часто виступають основою військово-професійної діяльності та визначають її особистісний смисл [28;29].

Друга група мотивів пов'язана з отриманням матеріальних благ та забезпеченням власних потреб і потреб сім'ї. Матеріальна стабільність, належний рівень грошового забезпечення, соціальні гарантії та житлове забезпечення є важливими чинниками професійної мотивації військовослужбовців, особливо в умовах сучасних соціально-економічних викликів [17;24].

Третя група мотивів пов'язана із потребою у самоактуалізації, самовираженні та самореалізації. Людина прагне не лише виконувати професійні обов'язки, а й розвивати власний потенціал, удосконалювати професійні навички, досягати високих результатів та отримувати суспільне визнання. У цьому контексті військова служба може виступати важливим засобом особистісного розвитку, формування лідерських якостей, відповідальності, дисциплінованості та професійної самореалізації особистості [9;11].

При комплексному дослідженні ставлення людини до військово-професійної діяльності особливу увагу необхідно приділяти аналізу мотиваційної сфери особистості, оскільки саме мотивація визначає рівень професійної активності, задоволеності працею, готовності до саморозвитку та ефективності виконання службових обов'язків. У психології праці та військово-професійної діяльності прийнято виокремлювати дві основні групи мотивів: внутрішні та зовнішні. Такий поділ дозволяє більш глибоко зрозуміти причини поведінки людини, особливості її професійної спрямованості та ставлення до виконуваної діяльності. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу [28;57].

Внутрішні мотиви, або інтринсивна мотивація, виникають тоді, коли людина виконує певну діяльність через інтерес до її змісту, задоволення від самого процесу праці, прагнення до самореалізації та професійного розвитку. У цьому випадку професійна діяльність має для людини самостійну цінність і сприймається як важливий засіб реалізації власних здібностей, інтересів та

життєвих цілей. Внутрішня мотивація характеризується високим рівнем усвідомленості, стійкістю та тривалістю, оскільки базується на особистісних потребах, переконаннях та професійних цінностях людини [48;49].

Особливістю внутрішньої мотивації є те, що людина отримує задоволення безпосередньо від процесу діяльності. У професійній сфері це може проявлятися у прагненні до вдосконалення власних навичок, бажанні досягати високих результатів, отриманні позитивних емоцій від виконання професійних обов'язків та усвідомленні значущості власної праці. Для військовослужбовців внутрішня мотивація може проявлятися через почуття патріотизму, бажання захищати Батьківщину, прагнення бути корисним суспільству, готовність до самопожертви та усвідомлення важливості військової професії [48;49].

Порівняно з внутрішньої мотивації, зовнішня мотивація виникає під впливом зовнішніх факторів, які безпосередньо не пов'язані зі змістом діяльності. У цьому випадку людина виконує певну діяльність заради отримання винагороди або уникнення покарання. Зовнішні мотиви можуть бути пов'язані з матеріальним стимулюванням, престижем професії, кар'єрним зростанням, соціальним статусом, схваленням з боку оточення чи іншими зовнішніми чинниками. Поведінка особистості у такому випадку значною мірою визначається умовами зовнішнього середовища та системою заохочень або санкцій. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [48;49].

Незважаючи на важливість зовнішньої мотивації, у психологічній науці підкреслюється, що вона не може забезпечити тривале задоволення професійною діяльністю без підтримки внутрішніх мотивів. Якщо діяльність базується виключно на зовнішніх стимулах, то з часом рівень професійної зацікавленості людини може знижуватися, а сама праця починає сприйматися лише як засіб досягнення певних матеріальних чи соціальних благ. У зв'язку з цим ефективна професійна діяльність передбачає гармонійне поєднання

внутрішньої та зовнішньої мотивації, які взаємодоповнюють одна одну та формують цілісну систему професійної спрямованості особистості [24;31].

К. Замфір запропонувала класифікацію зовнішньої мотивації, поділивши її на позитивну та негативну. Зовнішня позитивна мотивація пов'язана із застосуванням стимулів, які спонукають людину до активної діяльності через очікування позитивного результату. До таких стимулів належать матеріальне заохочення, кар'єрне зростання, суспільне визнання, схвалення з боку колег та керівництва, престиж професії та можливість досягнення соціального успіху. Саме позитивна зовнішня мотивація сприяє підвищенню професійної активності людини, формує бажання досягати високих результатів та підтримує прагнення до професійного вдосконалення [9;11].

Особливо важливу роль позитивна зовнішня мотивація відіграє у військовій сфері, де система морального та матеріального стимулювання є важливим чинником підтримання високого рівня професійної готовності військовослужбовців. Заохочення, преміювання, службове просування, державні нагороди та суспільне визнання сприяють формуванню позитивного ставлення до служби та зміцненню професійної мотивації військового колективу [28;57].

Натомість зовнішня негативна мотивація базується на прагненні людини уникнути покарання, критики, осуду чи інших негативних наслідків. До таких факторів належать дисциплінарні стягнення, штрафи, догани, негативна оцінка діяльності з боку керівництва або колективу. Хоча негативна мотивація може забезпечувати короточасний контроль поведінки, її тривалий вплив здатний негативно позначатися на особистості, спричиняти психологічне напруження, тривожність, невпевненість у собі та зниження професійної активності. Надмірне використання негативних стимулів може призводити до формування пасивності, конформізму, безініціативності та втрати внутрішньої зацікавленості у професійній діяльності [9;11].

Перед оцінюванням рівня професійної мотивації доцільно визначити основні складові цього поняття. Для комплексного аналізу мотиваційної сфери військовослужбовців виділяють декілька основних компонентів: військово-професійну, соціально-побутову, морально-психологічну та фінансову мотивацію. Кожен із цих компонентів відображає окремий аспект ставлення військовослужбовця до військово-професійної діяльності та дає змогу оцінити рівень задоволеності різними сторонами військової служби [17;18].

Військово-професійна мотивація характеризує ступінь задоволення потреб військовослужбовця у професійному розвитку, службовому зростанні, вдосконаленні професійних навичок та досягненні високих результатів у службовій діяльності. Вона пов'язана з прагненням людини до самореалізації у військовій професії, підвищенням рівня професійної майстерності та бажанням виконувати важливу суспільну місію [17;24].

Соціально-побутова мотивація охоплює задоволення соціальних та побутових потреб військовослужбовців. Важливе значення тут мають належні умови проходження служби, забезпечення житлом, соціальні гарантії, медичне обслуговування, можливість оздоровлення та відпочинку, а також підтримка членів сімей військовослужбовців. Соціальна захищеність є важливим чинником стабільності військово-професійної діяльності та формування позитивного ставлення до військової служби [17;24].

Морально-психологічна мотивація пов'язана із задоволеністю військовослужбовця службою, психологічним кліматом у колективі, взаєминами з товаришами по службі та ставленням командування. Важливу роль відіграє також система морального заохочення, підтримка професійної гідності військовослужбовця та наявність позитивної атмосфери у військовому колективі. Саме морально-психологічну готовність особового складу значною мірою визначає ефективність військово-професійної діяльності та здатність виконувати складних службових завдань [17;18].

Фінансова мотивація передбачає оцінку рівня матеріального забезпечення військовослужбовця. До її складових належать рівень грошового

забезпечення, система преміювання, матеріальні заохочення, надбавки за професійну майстерність та умови фінансового стимулювання службової діяльності. Матеріальна стабільність є важливим фактором професійної мотивації, особливо в умовах підвищеного ризику та складності військової служби. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу [28;57].

Підсумовуючи, правильно організована система стимулювання та мотивації є важливою умовою забезпечення високого рівня професійної готовності військовослужбовців та поповнення лав Збройних Сил України. Кожен військовослужбовець є індивідуальною особистістю зі своїми потребами, життєвими цінностями, професійними інтересами та мотиваційними установками. У зв'язку з цим система мотивації повинна враховувати індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців, їхній вік, освіту, сімейний стан, соціальний досвід та професійні прагнення [17;24].

У межах контексті дослідження професійної мотивації суттєвого значення набувають праці Ш. Річі та П. Мартіна, які виділили дванадцять основних потреб людини, що можуть задовольнятися у процесі трудової діяльності. До них належать потреба у високій заробітній платі, комфортних умовах праці, чіткому структуруванню діяльності, соціальних контактах, стабільних взаєминах у колективі, суспільному визнанні, досягненні успіху, владі, різноманітності діяльності, творчості, професійному розвитку та змістовній роботі [28;57].

Дані потреби мають важливе значення і для військової професії, оскільки військовослужбовці, як і представники інших професій, прагнуть професійної самореалізації, стабільності, соціального визнання та розвитку власного потенціалу. Саме врахування різноманітних потреб особистості дозволяє створити ефективну систему мотивації, яка сприятиме підвищенню професійної активності військовослужбовців, зміцненню їх морально-

психологічного стану та формуванню позитивного ставлення до проходження контрактної військової служби. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [2;7].

1.3. Психологічні чинники формування професійної мотивації військовослужбовців до військової служби за контрактом

Військовий конфлікт, який триває на Сході України з 2014 року, суттєво вплинув на всі сфери суспільного життя та став одним із ключових факторів переосмислення державної політики у сфері національної безпеки й оборони. [4;5].

Воєнні дії на території України засвідчили, що ефективність функціонування Збройних Сил залежить не лише від рівня технічного забезпечення, сучасного озброєння чи організаційної структури війська, а й від морально-психологічного стану військового колективу, професійної підготовки військовослужбовців та рівня їх мотивації до виконання службових обов'язків. [17;18].

Перехід на контрактну основу комплектування війська належить до важливих стратегічних цілей сучасної України та має особливе значення для зміцнення обороноздатності держави й формування її авторитету на міжнародному та геополітичному рівнях. [28;57].

Оскільки Україна перебуває у стані війни, питання, пов'язані з військовою сферою, зберігають особливу суспільну значущість та актуальність. [2;7].

Дослідження процесів, що відбуваються у Збройних Силах України, привертають увагу як українських, так і зарубіжних науковців. [28;57].

Не менш важливими є наукові здобутки В. [17;18].

У межах сучасній військовій психології значна увага приділяється проблемам професійної мотивації військовослужбовців. [52;54].

Попри значну кількість наукових праць, проблема причин вступу на військову службу за контрактом, а також факторів, які впливають на підтримання або зниження професійної мотивації під час проходження служби, потребує подальшого ґрунтовного вивчення. Це пов'язано з тим, що мотиваційна сфера військовослужбовця є складним багаторівневим утворенням, яке формується під впливом великої кількості соціальних, психологічних, професійних та особистісних чинників [2;7].

В основу дослідження мотиваційних аспектів контрактної військової служби було покладено феноменологічний підхід та двофакторну теорію мотивації Ф. Герцберга. Відповідно до положень цієї теорії, рівень задоволеності професійною діяльністю залежить не лише від зовнішніх умов праці, а й від внутрішніх мотиваційних факторів, які визначають ставлення людини до власної військово-професійної діяльності [38;39].

Ф. Герцберг виділяв дві групи факторів, що впливають на професійну мотивацію: гігієнічні та мотиваційні. До гігієнічних факторів належать умови праці, рівень матеріального забезпечення, безпека діяльності, соціальні гарантії, міжособистісні взаємини, рівень контролю за роботою та організаційні умови військово-професійної діяльності. Недостатній рівень забезпечення цих факторів може спричиняти незадоволеність професійною діяльністю, емоційне напруження та зниження професійної мотивації [38;39].

У межах військовій сфері гігієнічні фактори мають особливе значення, оскільки професійна діяльність військовослужбовців пов'язана з підвищеним ризиком, психологічним навантаженням та складними умовами проходження служби. [17;18].

Разом із гігієнічними факторами важливу роль у структурі професійної мотивації відіграють мотиваційні фактори, до яких Ф. [38;39].

Для ефективного проходження військової служби особливо важливим є забезпечення військовослужбовця-контрактника як зовнішніми, так і внутрішніми мотиваційними факторами. [28;57].

Осмислення військовослужбовцем кожного із зазначених факторів у процесі укладання контракту та проходження військової служби формує його індивідуальну мотиваційну систему. Дана система є частиною внутрішнього світу особистості та тісно пов'язана з життєвим досвідом людини, її цінностями, переконаннями, потребами та професійними очікуваннями. У зв'язку з цим мотивація військовослужбовця має індивідуальний характер і залежить від сукупності особистісних, соціальних та професійних факторів [17;24].

Підсумовуючи, професійна мотивація військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, є складним психологічним утворенням, яке формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників та визначає ставлення військовослужбовця до військово-професійної діяльності, рівень його готовності до виконання службових обов'язків, психологічну стійкість і ефективність військово-професійної діяльності в умовах сучасних воєнних викликів. [2;7].

Доцільно наголосити, що військова служба є складним соціально-психологічним феноменом, який вивчається у межах міждисциплінарного наукового підходу. [28;57].

Специфіка військової служби полягає у тому, що вона пов'язана із виконанням особливо важливих державних функцій щодо забезпечення оборони країни, захисту її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності. [57;58].

Більш глибоке розуміння змісту військової служби можливе лише за умови комплексного дослідження її різних аспектів. [28;29].

У межах даній роботі основна увага зосереджується на дослідженні мотиваційної та демотиваційної сфери військово-професійної діяльності. [17;24].

У сучасній психологічній науці мотивацію доцільно трактувати як внутрішнє спонукання до діяльності, яке пов'язане із задоволенням певних потреб особистості. [15;25].

Особливої уваги у дослідженні мотиваційної сфери військовослужбовців потребує проблема демотивації. [17;18].

Формування демотиваційних проявів може бути пов'язане з різними чинниками: незадоволеністю умовами служби, високим рівнем психологічного навантаження, емоційним вигоранням, недостатнім матеріальним забезпеченням, конфліктами у військовому колективі, несправедливим ставленням з боку командування, відсутністю можливостей для професійного розвитку або тривалим перебуванням у стресових умовах. [57;58].

Вітчизняні та зарубіжні дослідники виділяють велику кількість мотиваційних чинників, які впливають на професійну діяльність людини. [15;25].

У межах професійної діяльності лише ті умови праці та її змістові компоненти, які мають для людини особистісне значення та викликають позитивне емоційне ставлення, можуть виступати справжніми мотивами до подальшої діяльності. [15;25].

Особливої своєрідності мотиваційна сфера військовослужбовців набуває в умовах воєнного часу. Військова діяльність у період бойових дій характеризується високим рівнем психологічного напруження, ризиком для життя, постійною емоційною напругою та необхідністю діяти в екстремальних умовах. У зв'язку з цим мотиваційна система військовослужбовця у воєнний період суттєво відрізняється від мотивації в умовах мирного часу [57;58].

Серед основних мотивів, які найчастіше зустрічаються у дослідженнях мотиваційної сфери військовослужбовців в умовах війни, важливе місце займає прагнення до боротьби з ворогом та захисту держави. [57;58].

Не менш значущими є мотиви, пов'язані з помстою за втрати, страждання та загибель близьких людей, друзів чи бойових товаришів. Умови війни часто спричиняють сильні емоційні переживання, які можуть ставати потужним внутрішнім стимулом до активної бойової діяльності. Разом із тим важливими залишаються мотиви самозбереження, прагнення зберегти власне життя та життя бойових товаришів, відповідальність за безпеку підрозділу та успішне виконання бойових завдань [57;58].

У межах структури мотивації військовослужбовців важливе місце займають також мотиви, пов'язані з прагненням повернутися до мирного життя, створити сім'ю, виховувати дітей, працювати та реалізовувати себе у цивільному суспільстві після завершення війни. Саме усвідомлення перспектив мирного майбутнього часто виступає важливим психологічним ресурсом, який підтримує морально-психологічну готовність військовослужбовців у складних умовах бойових дій [17;18].

Суттєвий вплив на мотивацію військовослужбовців має моральне схвалення їхніх вчинків і дій з боку командирів, товаришів по службі та суспільства загалом. Позитивна оцінка діяльності військовослужбовця, визнання його заслуг, підтримка колективу та авторитет серед бойових товаришів сприяють формуванню почуття професійної значущості та підвищують рівень професійної мотивації [9;11].

Для багатьох військовослужбовців важливим мотивом виступає також усвідомлення себе як людини, яка виконує особливу соціально значущу діяльність. Військова професія сприймається як особлива місія, яка відрізняє військовослужбовця від інших членів суспільства та надає його діяльності особливого морального змісту. Саме це почуття професійної винятковості та значущості часто стає важливим джерелом внутрішньої мотивації [48;49].

Мотиви самоствердження, прагнення заслужити повагу серед товаришів по службі, довести власну професійну компетентність та здатність виконувати складні бойові завдання також займають важливе місце у структурі мотивації військовослужбовців. В умовах бойової діяльності значну роль відіграє

потреба у визнанні особистих заслуг, професійній повазі та моральному авторитеті у військовому колективі [57;58].

Підсумовуючи, мотиви військовослужбовців виступають важливим психологічним чинником, який спонукає воїна до активної бойової діяльності, надає особистісного смислу виконанню службових обов'язків та визначає рівень його професійної активності. [57;58].

Особливості впливу психологічних чинників на формування професійної мотивації військовослужбовців до служби за контрактом [17;24].

Реалізація завдань дослідження даної кваліфікаційної роботи полягала у визначенні психологічних чинників, які впливають на становлення професійної мотиваційної спрямованості військовослужбовців щодо подальшого проходження контрактної служби [17;24].

З метою більш глибокого розуміння особливостей становлення професійної мотиваційної спрямованості військовослужбовців доцільним є аналіз основних положень класичних теорій мотивації, які стали фундаментом сучасних психологічних досліджень у сфері військово-професійної діяльності. [15;25].

На сучасному етапі розвитку гуманітарних та соціальних наук існує значна кількість теорій мотивації, які відрізняються за своїм змістом, підходами до розуміння природи мотивації та особливостями пояснення поведінки людини. У психології прийнято виділяти дві великі групи теорій мотивації: змістовні та процесуальні [24;31].

Змістовні теорії мотивації зосереджують основну увагу на дослідженні внутрішніх потреб людини, які виступають джерелом її активності та визначають спрямованість поведінки. Представники даного напрямку намагалися визначити, які саме потреби спонукають людину до діяльності, яким чином формується система мотивів та як потреби впливають на професійну поведінку особистості [24;31].

До змістовних теорій мотивації зазвичай відносять теорію потреб А. Маслоу, теорію мотивації К. Альдерфера, теорії Х і Y Д. Мак-Грегора, двофакторну теорію Ф. Герцберга, а також теорію потреб Д. Мак-Клелланда та Д. Аткинсона. Дані теорії дозволяють пояснити механізми формування мотивації людини через систему її потреб, інтересів, цінностей та життєвих цілей [36;37].

Процесуальні теорії мотивації, на відміну від змістовних, акцентують увагу не стільки на самих потребах людини, скільки на процесі формування мотивації, особливостях прийняття рішень, оцінці людиною результатів власної діяльності та впливі зовнішніх факторів на поведінку особистості. [42].

Аналіз змісту зазначених теорій дозволяє визначити їх практичне значення для становлення професійної мотиваційної спрямованості військовослужбовців щодо подальшого проходження контрактної служби. [17;18].

Однією з найбільш відомих змістовних теорій мотивації є теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу. Сутність даної теорії полягає у вивченні потреб людини як основного джерела її активності та поведінки. Представники гуманістичного напрямку психології вважали, що саме потреби є головним чинником, який визначає поведінку людини, її прагнення, життєві цілі та професійну діяльність [36;37].

Абрахам Харольд Маслоу – відомий американський психолог і психіатр, один із засновників гуманістичної психології, який запропонував власну концепцію ієрархічної структури людських потреб. На думку А. Маслоу, усі потреби людини мають певну ієрархію та розташовуються від нижчих до вищих рівнів залежно від ступеня їх значущості для життєдіяльності особистості. Дана структура отримала назву “піраміда потреб Маслоу” [36;37].

Перший рівень у структурі потреб займають фізіологічні потреби, які є базовими та необхідними для фізичного існування людини. До них належать потреби в їжі, воді, сні, відпочинку, теплі та інших життєво необхідних

умовах. Без задоволення цих потреб людина не може нормально функціонувати, а тому вони є основою будь-якої діяльності [24;31].

У межах контексті військової служби задоволення фізіологічних потреб військовослужбовців має особливе значення, оскільки умови військової діяльності часто пов'язані з підвищеним фізичним навантаженням, тривалим перебуванням у складних польових умовах та обмеженими можливостями для повноцінного відпочинку. [17;24].

Другий рівень становлять потреби у безпеці та впевненості у майбутньому. Людина прагне захисту від фізичних і психологічних загроз, стабільності, соціальної захищеності та впевненості у завтрашньому дні. Для військовослужбовців потреба у безпеці має особливу специфіку, оскільки військова професія безпосередньо пов'язана з ризиком для життя та необхідністю виконання службових завдань в умовах небезпеки [57;58].

У межах зв'язку з цим важливими факторами професійної мотивації військовослужбовців виступають належний рівень соціального захисту, медичне забезпечення, страхування життя, підтримка членів сімей військовослужбовців та впевненість у державній підтримці. Відчуття захищеності позитивно впливає на морально-психологічну готовність військовослужбовців та сприяє формуванню стабільної професійної мотивації [17;18].

Третій рівень у структурі потреб А. Маслоу становлять соціальні потреби. Людина прагне до спілкування, міжособистісної взаємодії, підтримки, приналежності до певної соціальної групи та позитивних взаємин з іншими людьми. У військовому середовищі соціальні потреби реалізуються через взаємодію у військовому колективі, підтримку бойових товаришів, довіру до командирів та формування почуття колективізму [36;37].

Позитивний психологічний клімат у підрозділі, взаємодопомога, згуртованість колективу та підтримка з боку товаришів по службі є важливими чинниками підтримання професійної мотивації військовослужбовців,

особливо в умовах бойових дій та високого рівня психологічного навантаження [57;58].

Наступний рівень займають потреби у повазі, визнанні та досягненні успіху. Людина прагне отримувати позитивну оцінку своєї діяльності, повагу з боку оточення, визнання власних досягнень та професійної компетентності. Для військовослужбовців особливо важливими є суспільне визнання, авторитет у колективі, моральне заохочення, нагороди та можливість професійного просування [28;57].

Визнання заслуг військовослужбовця сприяє формуванню позитивного ставлення до служби, підвищує рівень самооцінки та стимулює до подальшого професійного розвитку. У зв'язку з цим система морального та професійного заохочення є важливою складовою становлення професійної мотиваційної спрямованості військового колективу [28;57].

Найвищий рівень у піраміді потреб А. Маслоу займає потреба у самовираженні та самореалізації. Людина прагне максимально реалізувати власні здібності, розкрити свій потенціал, досягти особистісного та професійного розвитку. У військовій сфері самореалізація може проявлятися через професійне вдосконалення, досягнення високого рівня військової майстерності, лідерство, успішне виконання складних службових завдань та усвідомлення власної значущості у захисті держави [36;37].

Підсумовуючи, теорія ієрархії потреб А. Маслоу дає змогу пояснити, що мотивація військовослужбовця формується під впливом як базових потреб у фізичній безпеці, стабільності та належних умовах служби, так і потреб вищого рівня — у визнанні, повазі, професійному розвитку та самореалізації. Саме поєднання первинних і вторинних потреб визначає рівень залученості особистості до військово-професійної діяльності та її готовність ефективно виконувати службові обов'язки [36;37].

Перші дві групи потреб у структурі теорії А. Маслоу належать до первинних, оскільки вони пов'язані із забезпеченням базових умов існування людини та її фізичної безпеки. До них належать фізіологічні потреби та

потреби у безпеці. Інші групи потреб – соціальні, потреби у повазі та самореалізації – відносяться до вторинних, оскільки вони формуються у процесі соціального розвитку особистості, її професійного становлення та взаємодії з навколишнім середовищем [36;37].

Відповідно до концепції А. Маслоу, всі потреби людини можуть бути розташовані у суворій ієрархічній послідовності у вигляді так званої “піраміди потреб”. Основу цієї піраміди становлять первинні потреби, без задоволення яких людина не може нормально функціонувати. Вищі рівні займають вторинні потреби, які пов’язані із соціальною взаємодією, особистісним розвитком та самореалізацією людини [36;37].

Сутність такої ієрархічної побудови полягає у тому, що для людини найбільш пріоритетними є потреби нижчих рівнів. [17;18].

На думку А. Маслоу, незадоволена потреба виступає важливим джерелом мотивації та визначає спрямованість поведінки людини. Після задоволення потреб нижчого рівня вони поступово втрачають свою провідну мотиваційну роль, а на перший план виходять потреби вищого порядку: у належності до групи, повазі, визнанні, професійному зростанні та самореалізації [36;37].

Для військовослужбовців, які проходять службу за контрактом особливо важливими є потреби у безпеці, стабільності, соціальному захисті, професійному визнанні та самореалізації. [2;7].

Наступною важливою концепцією у вивченні мотивації є двофакторна теорія Ф. Герцберга, яка виникла у зв’язку з необхідністю визначення впливу матеріальних та нематеріальних чинників на професійну діяльність людини. Порівняно з А. Маслоу, який акцентував увагу на ієрархії потреб, Ф. Герцберг досліджував фактори, що безпосередньо впливають на рівень задоволеності або незадоволеності працею [36;37].

Ф. Герцберг запропонував двофакторну модель мотивації, відповідно до якої всі чинники військово-професійної діяльності можна поділити на дві

великі групи: гігієнічні фактори та мотиваційні фактори (мотиватори). Основою даної концепції стало припущення про те, що фактори, які викликають задоволення роботою, відрізняються від факторів, які спричиняють незадоволеність професійною діяльністю [38;39].

До гігієнічних факторів Ф. Герцберг відносив умови праці, рівень заробітної плати, стабільність зайнятості, політику організації, міжособистісні взаємини, стиль управління, якість керівництва та безпеку військово-професійної діяльності. Гігієнічна складова значною мірою співвідноситься з нижчими рівнями піраміди потреб А. Маслоу, оскільки пов'язана із задоволенням базових потреб людини [36;37].

До гігієнічних факторів належать:

- потреба у безпеці;
- потреба у стабільному матеріальному забезпеченні;
- потреба у належних умовах праці;
- потреба у позитивному психологічному кліматі;
- потреба у підтримці та справедливому ставленні з боку керівництва;
- потреба у хороших взаєминах у колективі.

На думку Ф. Герцберга, відсутність або недостатній рівень гігієнічних факторів викликає у людини незадоволення професійною діяльністю, однак навіть їх повне забезпечення не гарантує високого рівня мотивації. Отже, хороші умови праці самі по собі не здатні сформувати внутрішню зацікавленість людини у професійній діяльності, але їх відсутність може стати причиною демотивації та негативного ставлення до роботи [38;39].

У межах зв'язку з цим Ф. Герцберг підкреслював, що керівники, які прагнуть лише усунути причини незадоволеності працівників, фактично лише “заспокоюють” персонал, але не створюють справжньої професійної мотивації. Усунення негативних факторів дозволяє стабілізувати

психологічний стан працівника, однак не забезпечує його професійного розвитку та внутрішньої зацікавленості у діяльності [38;39].

Для формування стійкої професійної мотивації, на думку Ф. Герцберга, необхідно акцентувати увагу саме на мотиваційних факторах. До них належать: [38;39].

- професійне та кар'єрне зростання;
- визнання професійних досягнень;
- можливість особистісного розвитку;
- відповідальність;
- успіх у діяльності;
- цікава та змістовна робота;
- самореалізація;
- можливість проявляти ініціативу та творчість.

Саме ці фактори забезпечують формування внутрішньої мотивації людини та сприяють підвищенню її професійної активності. Людина починає отримувати задоволення не лише від зовнішніх умов діяльності, а й від самого процесу праці, усвідомлення власної значущості та можливості професійного розвитку [48;49].

Ф. Герцберг також зазначав, що потреби людини мають циклічний характер. Після задоволення певної потреби через певний час вона виникає знову, а рівень очікувань людини постійно зростає. У зв'язку з цим навіть належний рівень матеріального забезпечення чи комфортні умови праці не можуть забезпечити довготривалу професійну мотивацію без створення умов для особистісного та професійного розвитку [38;39].

У межах контексті військової служби дана теорія набуває прикладної значущості. Військова діяльність характеризується високим рівнем психологічного навантаження, підвищеною відповідальністю та необхідністю діяти в складних і небезпечних умовах. У зв'язку з цим для підтримання

професійної мотивації військовослужбовців недостатньо лише забезпечити належний рівень матеріального та соціального забезпечення [17;19].

Для ефективного функціонування системи професійної мотивації військовослужбовців необхідно створювати умови для професійного розвитку, самореалізації та морального визнання військового колективу. Важливу роль у цьому процесі відіграють: [28;57].

- надання військовослужбовцям цікавої та відповідальної роботи;
- створення можливостей для професійного та особистісного зростання;
- моральне стимулювання;
- визнання професійних досягнень;
- залучення до процесу прийняття управлінських рішень;
- делегування відповідальності;
- розширення професійних обов'язків;
- підтримання позитивного психологічного клімату у військовому колективі.

Особливо важливим для військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, є відчуття професійної значущості, довіра з боку командування, можливість проявляти ініціативу та брати участь у вирішенні важливих службових завдань. Саме такі фактори сприяють формуванню внутрішньої мотивації, професійної відповідальності та прагнення до самовдосконалення [48;49].

Підсумовуючи, положення теорій А. Маслоу та Ф. Герцберга дозволяють більш глибоко зрозуміти особливості становлення професійної мотиваційної спрямованості військовослужбовців та визначити основні психологічні чинники, які впливають на ставлення особистості до проходження контрактної військової служби [36;37].

Відповідно до основних положень двофакторної теорії Ф. до внутрішніх умов мотивації, які безпосередньо пов'язані зі змістом військової діяльності, Ф. [38;39].

Окремого значення у структурі професійної мотивації військовослужбовця мають професійні досягнення. [17;24].

Не менш важливим внутрішнім мотиватором є визнання професійних заслуг військовослужбовця з боку командування, товаришів по службі та суспільства загалом. Позитивна оцінка військово-професійної діяльності, моральне заохочення, нагороди та суспільне визнання сприяють формуванню почуття професійної значущості та підвищують рівень задоволеності службою. Для військовослужбовця особливо важливо відчувати, що його діяльність є суспільно корисною, значущою та високо оцінюється оточенням [48;49].

Важливу роль у формуванні професійної мотивації відіграє також відповідальність.

Одним із важливих мотиваційних чинників є можливість професійного та кар'єрного зростання. Перспектива службового просування, підвищення кваліфікації, здобуття нових знань та професійних навичок формує у військовослужбовців прагнення до професійного розвитку та стимулює їх до активної діяльності. Відсутність можливостей для кар'єрного росту, навпаки, може спричиняти зниження професійної мотивації та формування негативного ставлення до служби [15;25].

Особливістю військової діяльності є також її висока соціальна значущість. Військовослужбовці усвідомлюють, що їх професійна діяльність безпосередньо пов'язана із захистом держави, забезпеченням національної безпеки та обороною суспільства. Саме усвідомлення суспільної важливості військової професії часто виступає одним із найсильніших внутрішніх мотивів до проходження контрактної військової служби [4;5].

Разом із внутрішніми мотиваторами важливу роль у професійній діяльності відіграють зовнішні умови мотивації. [17;18].

Матеріальне забезпечення є одним із найбільш значущих зовнішніх факторів мотивації. Належний рівень грошового забезпечення, система преміювання, соціальні пільги та гарантії формують відчуття соціальної стабільності та впевненості у майбутньому. Разом із тим недостатній рівень матеріального забезпечення може призводити до формування незадоволеності службою та зниження професійної мотивації [24;31].

Важливе значення мають також умови проходження служби та якості міжособистісних взаємин у військовому колективі. Позитивний психологічний клімат, підтримка з боку товаришів по службі, довіра до командування та ефективна взаємодія між підлеглими й керівниками сприяють формуванню сприятливого морально-психологічного середовища та підтримують професійну активність військовослужбовців [17;18].

Порівняно з змістовних теорій мотивації, які основну увагу приділяють потребам людини, процесуальні теорії мотивації розглядають мотивацію як динамічний процес, що пов'язаний із вибором людиною певного типу поведінки для досягнення конкретних цілей. [28;57].

Процесуальний підхід до мотивації акцентують увагу на тому, як саме людина приймає рішення щодо власної поведінки, як оцінює власні можливості та результати діяльності, а також яким чином очікування людини впливають на її професійну активність. Найбільш відомими процесуальними теоріями є теорія постановки цілей Е. Локка, теорія справедливості С. Адамса, теорія очікувань В. Врума, а також теорія внутрішньої та зовнішньої мотивації Е. Десі та Р. Раяна [48;49].

Особливий інтерес у контексті дослідження професійної мотивації військовослужбовців становить теорія внутрішньої та зовнішньої мотивації Едварда Л. Десі та Річарда М. Раяна. У науковій літературі поняття

внутрішньої та зовнішньої мотивації є одними з найбільш поширених у дослідженнях військово-професійної діяльності та поведінки людини [48;49].

Внутрішня мотивація, за Е. Десі та Р. Раяном, розглядається як прагнення людини виконувати діяльність не через зовнішній примус чи винагороду, а через особисту зацікавленість, внутрішнє задоволення, відчуття значущості та самореалізації. Вона виникає тоді, коли людина сприймає діяльність як важливу для себе, має можливість проявляти ініціативу, відчуває власну компетентність і бачить сенс у виконуваних діях [48;49].

Внутрішньо мотивована діяльність не потребує зовнішніх заохочень, оскільки головною “нагородою” для людини є сам процес активності та переживання особистісного розвитку. Така діяльність здійснюється заради неї самої, а не як засіб досягнення зовнішніх цілей. Людина відчуває задоволення від власної активності, можливості реалізувати себе, проявити власні здібності та досягти внутрішньої гармонії [48;49].

На думку Е. Десі, джерелом внутрішньої мотивації є потреба людини в автономності та самовизначенні. Особистість прагне діяти відповідно до власних переконань, інтересів та внутрішніх цінностей, а не лише під впливом зовнішнього контролю чи примусу. У зв’язку з цим для людини надзвичайно важливо відчувати свободу вибору, самостійність у прийнятті рішень та можливість контролювати власну поведінку [48;49].

У контексті військової служби положення теорії Е. Десі та Р. Раяна дають змогу пояснити, що професійна активність військовослужбовця залежить не лише від наказів, дисципліни чи зовнішнього контролю, а й від внутрішнього прийняття цілей служби, усвідомлення її значущості та відчуття особистої причетності до виконання бойових і службових завдань [48;49].

Завдання керівника у такому випадку полягає у розумінні внутрішніх рушійних сил особистості, які можуть забезпечити ефективну професійну діяльність. Важливо враховувати індивідуальні потреби військовослужбовця, його прагнення до автономності, професійного розвитку та самостійності.

Саме підтримка внутрішньої мотивації, створення атмосфери довіри, взаємоповаги та професійного розвитку сприяють формуванню високого рівня професійної активності та ефективності контрактної військової служби [48;49].

Для пояснення феномену внутрішньої мотивації у психологічній науці було створено значну кількість теоретичних концепцій, серед яких особливе місце займають теорія компетентності та мотивації ефективністю, теорія оптимальності активації і стимуляції, теорія особистісної причинності та інші. [48;49].

Внутрішня мотивація базується на природному прагненні людини до розвитку, самоствердження та реалізації власного потенціалу. У цьому випадку діяльність виконується не заради зовнішньої винагороди, а через інтерес до самого процесу діяльності, задоволення від її виконання та відчуття власної компетентності. Людина отримує позитивні емоції від самого факту професійної активності, можливості проявляти власні здібності та досягати особистісного розвитку [48;49].

На противагу внутрішній мотивації, зовнішня мотивація характеризується тим, що фактори, які спонукають людину до діяльності, знаходяться поза межами її внутрішнього “Я” або поза межами самої діяльності. У цьому випадку поведінка людини визначається зовнішніми стимулами: матеріальною винагородою, системою покарань, соціальним схваленням, вимогами керівництва або іншими зовнішніми чинниками. Якщо джерело активності знаходиться за межами особистості, мотивація набуває зовнішнього характеру [9;11].

Теорії зовнішньої мотивації найбільш повно представлені у працях представників біхевіористичного напрямку психології, які розглядали поведінку людини як результат впливу зовнішніх стимулів і підкріплень. Основи даного підходу були закладені у дослідженнях Е. Л. Торндайка, який сформулював так званий “закон ефекту” [24;31].

Відповідно до закону Торндайка, поведінка, яка призводить до позитивних наслідків, має тенденцію до повторення та закріплення, тоді як поведінка, що викликає негативні наслідки, поступово припиняється. Отже, людина прагне повторювати ті дії, які приносять їй задоволення, винагороду або позитивний результат, і уникає діяльності, що пов'язана з негативними переживаннями, покараннями чи невдачами [24;31].

Практичне застосування даної моделі полягає у систематичному підкріпленні бажаної поведінки працівника за допомогою зовнішніх стимулів. [24;31].

За надмірного використання зовнішніх стимулів людина може втрачати внутрішню зацікавленість у діяльності та ставати залежною від системи підкріплень. [24;31].

Можна стверджувати, що зовнішня мотивація найбільш ефективно впливає на людей із пасивною життєвою позицією або низьким рівнем соціальної та професійної залученості. У таких випадках система матеріальних стимулів, контролю та заохочень може забезпечувати необхідний рівень дисципліни та підтримувати виконання професійних обов'язків. Проте для розвитку творчої активності, ініціативності та професійного самовдосконалення зовнішньої мотивації, як правило, недостатньо [24;31].

У межах професійної діяльності зовнішня мотивація реалізується насамперед через механізми оплати праці, преміювання, бонусних систем та інших видів матеріального стимулювання. Матеріальна винагорода виступає важливим фактором підтримання професійної активності, особливо коли вона відповідає обсягу та якості виконаної роботи. Проте численні психологічні дослідження доводять, що надмірна орієнтація лише на матеріальні стимули може мати і негативні наслідки [24;31].

Зокрема, експериментальні дослідження показали, що коли люди починають отримувати оплату за діяльність, яка раніше викликала у них

внутрішній інтерес, рівень внутрішньої мотивації поступово знижується. [48;49].

Нагороди можуть бути ефективним способом вираження визнання, поваги та схвалення професійних досягнень людини. Проте якщо вони використовуються виключно як засіб контролю або маніпуляції поведінкою працівника, це може негативно впливати на його автономність, професійну самостійність та внутрішню зацікавленість у діяльності [48;49].

Окрім матеріального стимулювання, регуляторами поведінки людей можуть виступати загрози, жорсткі терміни виконання завдань, нав'язані цілі, постійний контроль, система оцінювання та інші форми зовнішнього впливу. Однак люди часто сприймають такі чинники як обмеження власної свободи та автономності. У результаті цього може знижуватися рівень ентузіазму, ініціативності та зацікавленості у професійній діяльності [2;7].

Особливо це стосується ситуацій, коли працівники відчують надмірний тиск або постійний контроль з боку керівництва. У таких умовах навіть позитивні форми конкуренції чи стимулювання можуть сприйматися як засіб обмеження особистої свободи, що негативно впливає на внутрішню мотивацію людини [9;11].

У межах сучасних умов професійна діяльність, у тому числі й військово-професійна, потребує від людини високого рівня інтелектуальної активності, ініціативності, мобільності, відповідальності та творчого підходу до виконання службових обов'язків. [24;31].

У межах зв'язку з цим особливого значення набувають внутрішні винагороди та моральні стимули. [48;49].

Для військовослужбовців внутрішні винагороди мають особливе значення, оскільки військова діяльність часто пов'язана із високим рівнем моральної відповідальності, суспільної значущості та необхідністю діяти в екстремальних умовах. Саме усвідомлення важливості власної професії,

можливість захищати державу та відчуття професійної місії виступають потужними джерелами внутрішньої мотивації військовослужбовців [48;49].

Доцільно наголосити, що система мотивації та винагороди у військовій сфері повинна бути спрямована не лише на матеріальне стимулювання, а й на підтримання внутрішньої зацікавленості військовослужбовців у професійній діяльності. Важливими складовими такої системи є створення умов для професійного розвитку, підвищення кваліфікації, морального заохочення, професійного визнання та розвитку особистісного потенціалу військовослужбовця [15;25].

Підсумовуючи, розглянуті процесуальні теорії мотивації мають важливе практичне значення для формування системи професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. Вони дозволяють більш глибоко зрозуміти механізми професійної поведінки особистості, особливості впливу внутрішніх та зовнішніх стимулів на діяльність людини та визначити ефективні шляхи підтримання професійної активності військовослужбовців [2;7].

Разом із тим жодна з теорій мотивації не є абсолютно універсальною чи досконалою. [17;24].

Доцільно наголосити, що у сучасній системі управління персоналом існує значна кількість способів стимулювання та винагородження працівників за результати їх військово-професійної діяльності. [17;18].

Одним із найбільш поширених способів стимулювання військово-професійної діяльності є матеріальна винагорода. [17;18].

Важливим видом матеріального стимулювання є разові грошові винагороди або премії, які надаються за досягнення високих результатів у професійній діяльності, успішне виконання службових завдань, проявлену ініціативу чи впровадження нових рішень у практичну діяльність. Такі винагороди виконують не лише матеріальну, а й психологічну функцію,

оскільки виступають підтвердженням професійної значущості військовослужбовця та визнанням його заслуг [2;7].

Одним із важливих стимулів професійної мотивації є також можливість службового просування. Підвищення на посаді, присвоєння вищого військового звання або розширення службових повноважень виступають вагомими факторами професійного розвитку особистості. Кар'єрне зростання дозволяє військовослужбовцю реалізувати власний професійний потенціал, підвищити рівень самооцінки та зміцнити впевненість у власних можливостях [15;25].

Суттєве значення для підтримання професійної мотивації має також створення умов для раціонального використання вільного часу та забезпечення можливості самостійного планування робочого дня. [28;57].

Особливу роль у системі мотивації відіграє громадське та особисте визнання професійних заслуг працівника. Людина відчуває значне моральне задоволення, коли результати її діяльності отримують позитивну оцінку з боку колективу, керівництва чи суспільства загалом. Форми такого визнання можуть бути різними: нагороди, подяки, грамоти, відзначення у засобах масової інформації, публічне схвалення професійних досягнень, висловлення довіри, надання певних привілеїв або переваг за сумлінну службу [9;11].

Особливо важливим є публічне визнання професійних заслуг військовослужбовця у присутності інших членів колективу. Подібні форми заохочення сприяють формуванню почуття професійної значущості, підвищують самооцінку військовослужбовця та зміцнюють його прагнення до подальшого професійного розвитку. У зв'язку з цим моральне стимулювання є важливим елементом системи мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом [2;7].

Разом із тим система стимулювання повинна бути відкритою, зрозумілою та справедливою для всіх членів колективу. [43].

Одним із найбільш ефективних механізмів мотивації військово-професійної діяльності є визнання. Для більшості людей важливо не лише отримувати матеріальну винагороду, а й відчувати суспільну значущість власної діяльності, повагу з боку оточення та позитивну оцінку своїх професійних досягнень. Саме суспільне визнання виступає важливим джерелом внутрішньої мотивації та підтримує прагнення людини до професійного самовдосконалення [48;49].

У межах військовій сфері особливе значення мають такі форми визнання, як нагородження, присвоєння військових звань, підвищення на посаді, офіційні подяки, моральне заохочення та позитивна оцінка діяльності військовослужбовця з боку командування. Такі мотиватори сприяють формуванню професійної гордості, зміцнюють відчуття значущості військової професії та стимулюють військовослужбовців до сумлінного виконання службових обов'язків [11;17].

На нашу думку, одним із найбільш дієвих мотиваторів військово-професійної діяльності є перспектива професійного та кар'єрного зростання. [2;7].

Важливий внесок у дослідження професійної мотивації зробили Дж. Барбуто та Р. Сколл, які виділили п'ять основних джерел мотивації військово-професійної діяльності [52].

Першим джерелом є внутрішні процеси, які пов'язані з бажанням людини отримувати задоволення від самого процесу діяльності. [48;49].

Другим джерелом виступає інструментальна мотивація, яка пов'язана із прагненням отримати зовнішні винагороди: заробітну плату, премії, кар'єрне просування, соціальні пільги чи інші матеріальні стимули. У цьому випадку професійна діяльність розглядається як засіб досягнення певних зовнішніх результатів [24;31].

Третім джерелом мотивації є зовнішня концепція “Я”. Вона базується на бажанні людини отримати схвалення, підтримку та визнання з боку інших

людей або соціальної групи. Людина орієнтується на думку оточення та прагне відповідати очікуванням референтної групи. Для військовослужбовців важливими є авторитет у колективі, визнання з боку товаришів по службі та позитивна оцінка командування [28;57].

Четвертим джерелом є внутрішня концепція “Я”, яка пов’язана із прагненням людини відповідати власним внутрішнім стандартам, цінностям та уявленням про себе. [17;24].

Наступним важливим психологічним чинником, який суттєво впливає на професійну мотивацію військовослужбовців, є залученість. Залученість виступає інтегральним показником, який характеризує внутрішній стан військовослужбовця та рівень його включеності у життя військового підрозділу [17;24].

Поняття залученості охоплює декілька важливих аспектів:

- чи поділяє військовослужбовець цінності військового підрозділу;
- наскільки він ототожнює себе із військовим колективом;
- чи задоволений своєю військово-професійною діяльністю;
- чи готовий проявляти ініціативу;
- чи прагне досягати високих результатів;
- наскільки він емоційно включений у діяльність підрозділу.

На нашу думку, залученість військовослужбовців до життя військового підрозділу є однією з основних рушійних сил військово-професійної діяльності. Високий рівень залученості сприяє формуванню відповідальності, дисциплінованості, ініціативності та позитивного ставлення до служби. Військовослужбовці, які відчують себе важливою частиною колективу, як правило, більш мотивовані до ефективного виконання службових обов’язків та професійного саморозвитку [28;57].

Підсумовуючи, залученість слід розглядати не лише як елемент кадрової політики, а насамперед як стратегічну основу ефективного функціонування військового підрозділу. Саме високий рівень професійної залученості

військового колективу забезпечує стабільність морально-психологічного клімату, підтримує професійну мотивацію військовослужбовців та сприяє досягненню високих результатів у військово-професійній діяльності [17;18].

Якщо говорити про інші переваги, які забезпечує високий рівень залученості військовослужбовців до життя та діяльності військового підрозділу, то варто зазначити, що залученість позитивно впливає не лише на індивідуальну професійну мотивацію, а й на загальну ефективність функціонування військового колективу. [28;57].

Залучені військовослужбовці більшою мірою ототожнюють себе із військовим підрозділом, поділяють його цінності, цілі та завдання, що створює сприятливий морально-психологічний клімат у колективі. [17;18].

Високий рівень згуртованості військового підрозділу безпосередньо впливає на якість виконання поставлених завдань. [28;57].

Окрім цього, високий рівень залученості військовослужбовців позитивно впливає на їх морально-психологічну готовність та сприяє зниженню рівня девіантної й адиктивної поведінки серед військового колективу. [17;18].

Особливо важливим є те, що високий рівень професійної залученості знижує ризик формування адиктивної поведінки, пов'язаної із вживанням алкоголю, психоактивних речовин або інших форм психологічної залежності. [17;18].

Підсумовуючи, залученість військовослужбовців є важливим психологічним чинником, який забезпечує не лише високий рівень професійної мотивації, а й позитивно впливає на згуртованість військового колективу, ефективність виконання бойових завдань, дисципліну та психологічне благополуччя військового колективу. [17;18].

Отже, нами з'ясовано, що мотивація є складною багаторівневою системою спонукальних чинників, яка визначає спрямованість поведінки

особистості, її професійну активність, готовність до подолання труднощів і здатність до самореалізації у військово-професійній діяльності [24;31].

Аналіз наукових підходів засвідчив, що для пояснення професійної мотивації доцільно поєднувати змістовні, процесуальні та сучасні гуманістично-організаційні концепції. Теорії потреб, очікувань, справедливості, самодетермінації та постановки цілей дають змогу пояснити, як на мотивацію впливають потреби, цінності, очікування винагороди, відчуття автономії, компетентності та значущості власної діяльності [36;49].

Встановлено, що військова служба має специфічні умови, які відрізняють її від багатьох інших видів професійної діяльності: високий рівень відповідальності, нормативність, дисципліну, ризик, психологічне навантаження та залежність результату від згуртованості підрозділу. Тому мотивація військовослужбовців формується не лише через матеріальні стимули, а й через професійні, соціальні, моральні та патріотичні чинники [2;7].

Узагальнення теоретичного матеріалу дозволило визначити основні психологічні чинники професійної мотивації військовослужбовців: внутрішню зацікавленість у службі, потребу в компетентності, соціальну підтримку, справедливе ставлення командування, визнання досягнень, можливість професійного розвитку, стабільне соціальне забезпечення та усвідомлення значущості захисту держави. Саме ці положення стали основою для організації подальшого емпіричного дослідження [17;24].

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження

Реалізація мети дослідження передбачала добір таких методів, які дозволяють вивчити професійну мотивацію військовослужбовців не однобічно, а комплексно: через внутрішні мотиви, зовнішні стимули, рівень залученості та ставлення до військово-професійної діяльності. Вибір інструментарію здійснювався з урахуванням специфіки контрактної служби, умов військового колективу та необхідності отримання узагальнених емпіричних даних [17;24].

Емпіричне дослідження проводилося серед військовослужбовців контрактної військової служби підрозділів військової частини. До участі були залучені представники різних категорій військового колективу: солдати, сержанти та офіцери. Такий склад вибірки дав змогу врахувати відмінності у службовому досвіді, посадових обов'язках, рівні відповідальності та характері професійної мотивації.

Загальна кількість респондентів становила 62 особи. Вік опитаних військовослужбовців - від 18 до 45 років, строк проходження служби на займаних посадах - від 2 до 22 років. Серед учасників 21 особа мала вищу освіту. Такий діапазон характеристик дозволив розглядати мотивацію не лише молодших військовослужбовців, а й осіб із тривалішим професійним досвідом [15;25].

Дослідження було організовано у три етапи. На першому етапі проведено первинне психодіагностичне обстеження, спрямоване на визначення вихідного рівня професійної мотивації, особливостей внутрішньої та зовнішньої мотивації, а також рівня залученості військовослужбовців до діяльності підрозділу [52;54].

На другому етапі було реалізовано комплекс організаційно-психологічних заходів, спрямованих на посилення професійної мотивації. Зокрема, увага приділялася підвищенню значущості військово-професійної діяльності, розвитку позитивної взаємодії у колективі, підтримці професійної самореалізації, обговоренню цінності служби та ролі кожного військовослужбовця у досягненні спільного результату [9;17].

На третьому етапі проведено повторне психодіагностичне обстеження з використанням тих самих методик. Це дало можливість порівняти показники до і після проведення заходів, виявити динаміку змін та оцінити ефективність запропонованих рекомендацій щодо підвищення рівня професійної мотивації [17;18].

Для дослідження було використано три психодіагностичні методики: опитувальник мотиваційних джерел Дж. Барбуто та Р. Сколла, опитувальник Q12 для експрес-оцінки залученості персоналу та опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна. Поєднання цих методик дозволило оцінити мотиваційну сферу військовослужбовців з різних позицій [48;54].

Опитувальник мотиваційних джерел Дж. Барбуто та Р. Сколла застосовувався для визначення провідних джерел мотивації: внутрішніх процесів, інструментальної мотивації, зовнішньої Я-концепції, внутрішньої Я-концепції та інтерналізації мети. Методика є доречною для цього дослідження, оскільки дає змогу порівняти значення внутрішніх, зовнішніх і ціннісних мотивів у структурі професійної мотивації військовослужбовців [52].

Опитувальник Q12 використовувався для виявлення рівня професійної залученості. У контексті військового колективу залученість проявляється у розумінні службових завдань, відчутті підтримки, наявності необхідних ресурсів, задоволеності умовами служби, готовності проявляти ініціативу та брати участь у житті підрозділу [53;54].

Опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна було застосовано для аналізу внутрішньої зацікавленості військовослужбовців у діяльності, відчуття автономності, компетентності, докладених зусиль і задоволеності

результатами служби. Методика дає змогу простежити, наскільки військова діяльність сприймається респондентами як особистісно значуща [48;49].

Під час проведення дослідження дотримувались принципів добровільності, конфіденційності та узагальненого використання результатів. Респондентам було пояснено мету дослідження, порядок заповнення методик і те, що отримані дані не впливатимуть на службову характеристику чи оцінку їхньої діяльності.

Опрацювання результатів здійснювалося за допомогою кількісного та якісного аналізу. Для узагальнення емпіричних даних використовувалися показники описової статистики, зокрема середні значення, медіана, мода, мінімальні та максимальні значення, а також стандартне відхилення. Це дозволило визначити рівень вираженості окремих показників і порівняти результати на різних етапах дослідження.

Отже, обраний методичний комплекс є достатнім для досягнення мети дослідження, оскільки охоплює різні аспекти професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби: мотиваційні джерела, професійну залученість, внутрішню зацікавленість, відчуття компетентності та ставлення до виконуваної діяльності [52;54].

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних

Отримані результати емпіричного дослідження за вищезазначеними психодіагностичними методиками були систематизовані, проаналізовані та узагальнені. З метою більш наочного представлення результатів дослідження та полегшення їх подальшого аналізу отримані показники були відображені у вигляді діаграми, представленої на рис. 2.1 [52;54].

Побудована діаграма дозволяє візуалізувати особливості професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, визначити рівень вираженості окремих мотиваційних чинників, а також простежити співвідношення між показниками внутрішньої та зовнішньої

мотивації, рівнем професійної залученості та іншими психологічними характеристиками досліджуваних. Окрім цього, графічне представлення результатів дослідження дозволяє здійснити порівняльний аналіз показників, отриманих на різних етапах дослідження, та оцінити ефективність проведених заходів, спрямованих на посилення професійної мотивації військовослужбовців [2;7].

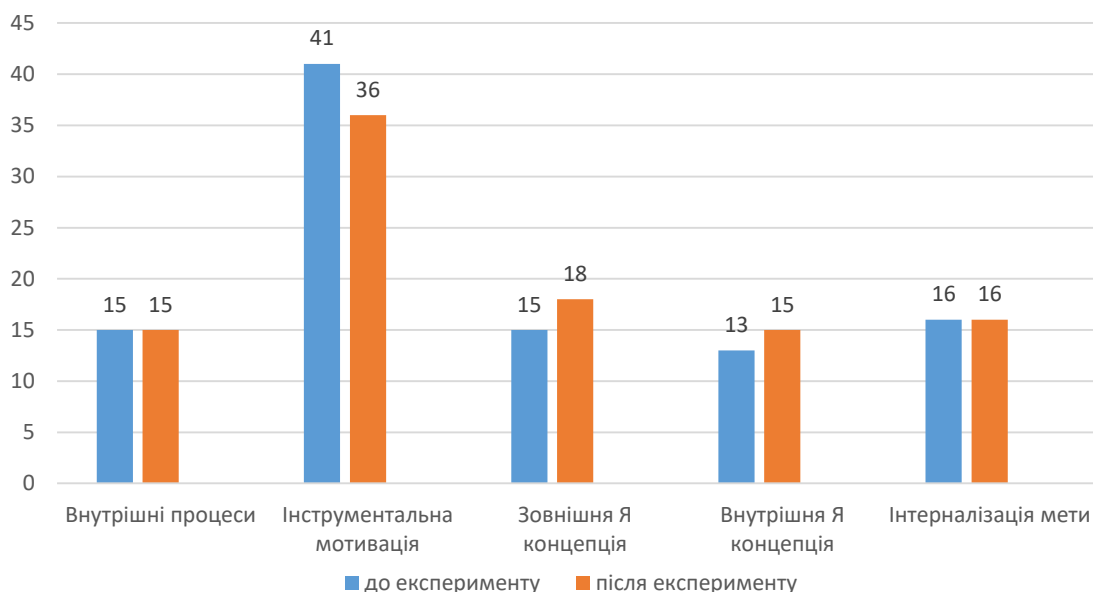


Рис. 2.1. Чинники професійної мотивації (за методикою визначення чинників мотивації Джона Барбуто та Річарда Сколла, у %)

Як свідчать дані діаграми, майже половина респондентів визначають інструментальну мотивацію як провідний чинник власної військово-професійної діяльності. Зокрема, під час першого опитування даний показник становив 41 %, а за результатами повторного дослідження – 36 %. Це може вказувати на те, що для значної частини військовослужбовців важливу роль у проходженні контрактної військової служби відіграють зовнішні стимули, зокрема рівень грошового забезпечення, преміювання, соціальні гарантії, стабільність служби та інші матеріальні й соціальні чинники [2;7].

Подібні результати є цілком закономірними, оскільки військова служба в сучасних умовах пов'язана із значним рівнем фізичного, психологічного та

емоційного навантаження, високою відповідальністю та ризиком для життя. У зв'язку з цим матеріальна стабільність та соціальний захист виступають важливими мотиваційними чинниками для військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. Разом із тим привертає увагу позитивна динаміка показників “зовнішня Я-концепція” та “внутрішня Я-концепція”, а також певне зниження рівня інструментальної мотивації після проведення комплексу мотиваційних заходів та співбесід із військовослужбовцями. Варто підкреслити, що в результаті проведеної роботи значна частина військовослужбовців певною мірою переосмислила власне ставлення до військово-професійної діяльності, її змісту та особистісної значущості. Це підтверджується зростанням показників внутрішньої та зовнішньої Я-концепцій. Саме тому аналіз мотиваційних чинників має враховувати не лише індивідуальні потреби, а й умови функціонування військового колективу [2;7].

Так, підвищення показника внутрішньої Я-концепції з 13 % до 15 % може вказувати на посилення прагнення військовослужбовців відповідати власним стандартам професійної компетентності, моральним принципам та особистісним цінностям. Це може вказувати на формування більш усвідомленого ставлення до військової служби, розвиток професійної самосвідомості, прагнення до самовдосконалення та підвищення рівня внутрішньої професійної відповідальності. Підвищення показника зовнішньої Я-концепції з 15 % до 18 % може вказувати на зростання значущості соціального визнання, підтримки та прийняття з боку товаришів по службі та військового колективу загалом. Для військовослужбовців важливим стає не лише матеріальний аспект військово-професійної діяльності, а й прагнення бути авторитетними серед співслужбовців, отримувати схвалення колективу та відчувати власну значущість у межах військового підрозділу [28;57].

Подібна динаміка може свідчити про посилення соціально-психологічної складової професійної мотивації військовослужбовців, зростання рівня згуртованості колективу та формування більш стійкої професійної ідентичності [28;57].

Аналіз змін показника інструментальної мотивації, яка проявляється у прагненні до отримання зовнішніх винагород (грошового забезпечення, премій, соціальних пільг тощо), доцільно здійснювати у комплексі з аналізом показників внутрішньої та зовнішньої Я-концепцій. Незважаючи на те, що інструментальна мотивація продовжує залишатися провідним джерелом професійної мотивації військовослужбовців, результати повторного опитування свідчать про певне зниження її рівня. Це може вказувати на поступову переоцінку мотивів військово-професійної діяльності частиною респондентів. Зокрема, близько 5 % військовослужбовців після проведених заходів продемонстрували зміщення акценту з переважно матеріальних стимулів на більш внутрішні та соціально значущі мотиви військово-професійної діяльності. Для них військова служба почала сприйматися не лише як джерело матеріального забезпечення, а і як сфера професійної самореалізації, соціального визнання, особистісного розвитку та виконання суспільно важливої місії. У такій логіці мотивація розглядається не як ізольований показник, а як частина ширшої системи професійної поведінки [17;24].

Отримані результати дозволяють зробити висновок про позитивний вплив проведених заходів на структуру професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. Зокрема, спостерігається тенденція до посилення внутрішніх та соціально-психологічних мотивів військово-професійної діяльності, що може розглядатися як позитивний чинник формування більш стійкої та усвідомленої професійної мотивації військового колективу [2;7].

Результати опитування військовослужбовців за методикою Q12: експрес-методом оцінки залученості узагальнено та представлено у вигляді діаграми, представленої на рисунку 2.2 [53;54].

Побудована діаграма дозволяє наочно продемонструвати рівень професійної залученості військовослужбовців до діяльності військового підрозділу, ступінь їх емоційної та психологічної включеності у військово-

професійну діяльність, а також особливості ставлення респондентів до служби, колективу та виконання службових обов'язків [28;57].

Аналіз результатів методики Q12 дає змогу оцінити, наскільки військовослужбовці:

- розуміють свої професійні завдання та обов'язки;
- відчують підтримку з боку командування;
- задоволені умовами служби;
- мають необхідні ресурси для виконання професійної діяльності;
- відчують власну значущість у військовому підрозділі;
- готові проявляти ініціативу та докладати додаткових зусиль для досягнення високих результатів.

Окрім цього, результати діаграми дозволяють визначити рівень залученості військового колективу до життя військового підрозділу та встановити взаємозв'язок між професійною залученістю, мотивацією військовослужбовців і ефективністю виконання службових завдань. Отримані результати є важливими для подальшого аналізу психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом та оцінки ефективності проведених заходів, спрямованих на підвищення рівня професійної залученості військового колективу [2;7].

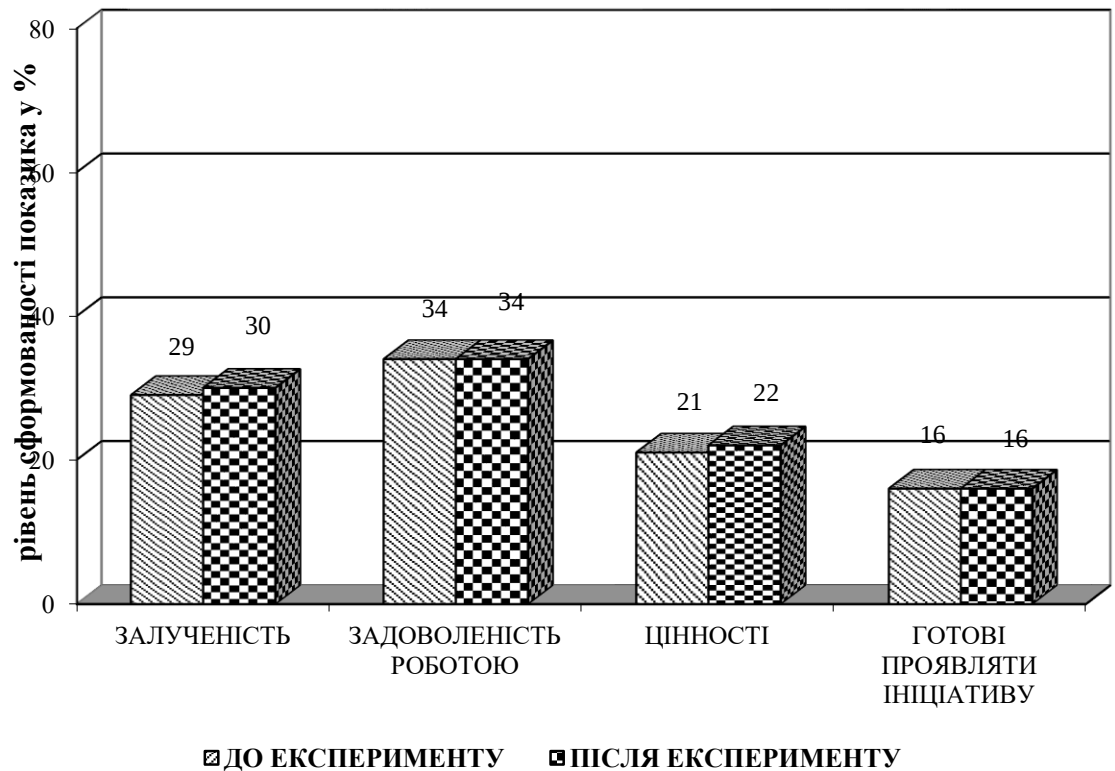


Рис. 2.2. Рівні професійної залученості (за методикою Q 12), у %

За даними діаграми, представленої на рисунку 2.2.2, значна частина респондентів серед основних чинників професійної залученості визначила задоволеність професійною діяльністю. Зокрема, показник “задоволеність роботою” становив 32 % як під час першого, так і під час повторного опитування. Це може вказувати на те, що для значної кількості військовослужбовців важливим чинником професійної залученості залишається позитивне ставлення до власної військово-професійної діяльності, умов служби та виконання службових обов’язків [53;54].

Разом із тим одержані результати свідчать про певну позитивну динаміку окремих показників залученості. Зокрема, спостерігається незначне підвищення показника “залученість” – з 29 % до 30 %, а також показника “цінності” – з 21 % до 22 % [53;54].

Підвищення показника “залученість” може свідчити про посилення емоційної та психологічної включеності військовослужбовців у життя

військового підрозділу, підвищення рівня їх зацікавленості у професійній діяльності та формування більш позитивного ставлення до служби. Навіть незначне зростання даного показника є важливим, оскільки у військовому середовищі рівень професійної залученості безпосередньо впливає на згуртованість колективу, дисциплінованість військового колективу та ефективність виконання службових завдань. Підвищення показника “цінності” може вказувати на деяке посилення процесу прийняття військовослужбовцями цінностей військового підрозділу, усвідомлення значущості військової служби та ототожнення себе із професійною діяльністю. Це може вказувати на формування більш стійкої професійної ідентичності та позитивного ставлення до військової служби як соціально значущої діяльності. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [28;57].

Разом із тим одержані результати показали, що показники за шкалами “готовність проявляти ініціативу” та “задоволеність роботою” залишилися без суттєвих змін і становили відповідно 16 % та 34 %. Незмінність показника “готовність проявляти ініціативу” може пояснюватися специфікою військово-професійної діяльності, яка передбачає чітке дотримання вимог військових статутів, наказів, директив та встановленої системи підпорядкування. У військовому середовищі професійна діяльність значною мірою регламентована нормативними документами та службовими вимогами, тому надмірна самостійність чи ініціативність можуть сприйматися військовослужбовцями як такі, що виходять за межі визначених службових повноважень [11;17].

Підсумовуючи, стабільність даного показника може свідчити не про низький рівень професійної активності, а про орієнтацію військовослужбовців на дисципліноване виконання наказів, дотримання субординації та вимог військової служби [11;17].

Стабільність показника “задоволеність роботою” також може вказувати на відносно сформоване ставлення військовослужбовців до військово-професійної діяльності. Це може вказувати на те, що проведені заходи суттєво не вплинули на загальний рівень задоволеності службою, однак сприяли певним змінам у структурі професійної мотивації та рівні психологічної залученості військового колективу [28;57].

Результати дослідження за “Опитувальником внутрішньої мотивації” Р. Раяна (в адаптації В. О. Климчука та О. Л. Музики) узагальнено та представлено у вигляді діаграми, представленої на рисунку 2.3 [48;49].

Дані результати дозволяють оцінити особливості внутрішньої мотивації військовослужбовців, рівень їх внутрішньої зацікавленості у військово-професійній діяльності, прагнення до самореалізації, професійного розвитку та особистісного самовдосконалення [48;49].

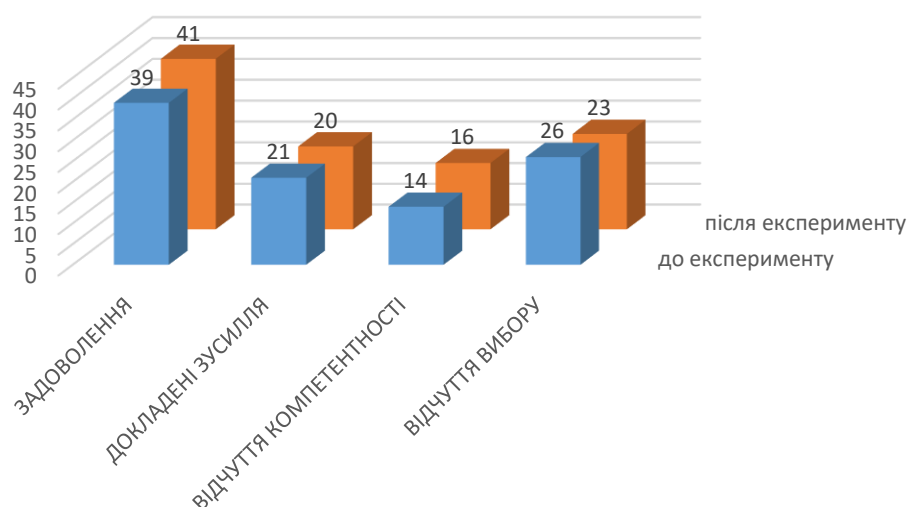


Рис. 2.3. Рівні внутрішньої мотивації (за методикою «Опитувальник внутрішньої мотивації» Р. Раяна, у %)

Особливої уваги потребують результати, отримані нами за допомогою “Опитувальника внутрішньої мотивації” Р. Раяна, оскільки саме внутрішня мотивація виступає одним із найважливіших психологічних чинників військово-професійної діяльності військовослужбовців та значною мірою визначає ефективність виконання службових обов’язків, професійну стійкість,

рівень задоволеності службою та готовність до подальшого проходження контрактної військової служби. Це дає змогу пов'язати теоретичні положення з практичними потребами психологічного супроводу військовослужбовців [48;49].

Результати дослідження внутрішньої мотивації військовослужбовців за методикою Р. Раяна свідчать про позитивну динаміку більшості показників після проведення формувального впливу. Аналізувалися чотири основні складові внутрішньої мотивації: задоволення діяльністю, докладені зусилля, відчуття компетентності та відчуття вибору [48;49].

Найвищі показники були отримані за шкалою «Задоволення діяльністю». До експерименту цей показник становив 39 %, а після – 41 %, що свідчить про високий рівень позитивного ставлення військовослужбовців до власної професійної діяльності, відчуття значущості виконуваних завдань та емоційної залученості до служби [53;54].

За шкалою «Докладені зусилля» спостерігається незначне зниження показника з 21 % до 20 %. Такі результати можуть свідчити про стабільність рівня професійної активності військовослужбовців та відсутність суттєвих змін у готовності докладати додаткові зусилля для виконання службових обов'язків [11;17].

Показник «Відчуття компетентності» зріс з 14 % до 16 %, що вказує на підвищення впевненості респондентів у власних професійних знаннях, уміннях та здатності ефективно виконувати поставлені завдання [24;31].

Найбільш виражена позитивна динаміка спостерігається за шкалою «Відчуття вибору», де показник зріс з 26 % до 23 % (згідно з діаграмою після експерименту – 23 %, тобто фактично відбулося зниження). Таким чином, показник відчуття вибору зменшився з 26 % до 23 %, що може бути пов'язано зі специфікою військової служби, яка передбачає чітку регламентацію діяльності, підпорядкування наказам та обмежені можливості самостійного вибору способів виконання службових завдань [11;17].

Доцільно наголосити, що внутрішня мотивація являє собою такий тип мотивації, рушійною силою якого виступають не зовнішні стимули чи підкріплення, а внутрішні психологічні ресурси особистості, її інтереси, цінності, переконання та потреби. Отже, внутрішньо мотивована діяльність здійснюється людиною не заради отримання зовнішньої винагороди чи уникнення покарання, а через зацікавленість самим процесом діяльності, задоволення від її виконання та прагнення до особистісної самореалізації [48;49].

У межах контексті військово-професійної діяльності внутрішня мотивація безпосередньо пов'язана зі змістом військової служби, ставленням військовослужбовця до власної професії, усвідомленням суспільної значущості військової діяльності, почуттям професійного обов'язку, патріотизму та прагненням до професійного розвитку [48;49].

Потреба у компетентності пов'язана з бажанням людини відчувати власну професійну ефективність, успішність та здатність досягати поставлених цілей. У військово-професійній діяльності ця потреба реалізується через професійне вдосконалення, набуття нових знань та навичок, успішне виконання бойових і службових завдань, а також отримання позитивної оцінки власної діяльності [57;58].

Потреба у значущих міжособистісних взаєминах відображає прагнення людини до підтримки, взаєморозуміння, довіри та позитивних взаємин з іншими людьми. У військовому колективі дана потреба реалізується через згуртованість військового колективу, взаємопідтримку між військовослужбовцями, позитивний морально-психологічний клімат та почуття приналежності до військового підрозділу [17;18].

Підсумовуючи, однакові зовнішні умови можуть по-різному впливати на різних людей залежно від їх індивідуально-психологічних особливостей, життєвого досвіду та внутрішньої мотиваційної структури. У контексті військової служби це означає, що навіть за однакових умов проходження служби рівень професійної мотивації військовослужбовців може суттєво

відрізнятися залежно від їх особистісних установок, професійних цінностей та внутрішнього ставлення до військової діяльності [17;24].

Підсумовуючи, одержані результати внутрішньої мотивації дозволяють зробити висновок, що внутрішні психологічні чинники відіграють важливу роль у формуванні професійної мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. Саме внутрішня зацікавленість у військово-професійній діяльності, усвідомлення її значущості, прагнення до професійного розвитку та позитивне ставлення до служби виступають важливими умовами ефективного виконання службових обов'язків та професійної самореалізації військовослужбовців. Для військового середовища такий підхід є особливо важливим, оскільки службова діяльність поєднує нормативність, ризик і високу соціальну відповідальність [48;49].

Для узагальнення отриманих емпіричних даних було здійснено їх первинну статистичну обробку із використанням методів описової статистики. Зокрема, визначалися середні значення показників (M), медіана (Md), мода (Mo), мінімальні та максимальні значення, а також стандартне відхилення (SD), що дозволило оцінити рівень варіативності результатів у вибірці [24;31].

Результати аналізу середніх показників рівня професійної мотивації у військовослужбовців контрактників представлено у табл. 2.1 [17;24].

Таблиця 2.1

**Розподіл показників описової статистики професійної мотивації
військовослужбовців контрактної служби**

Показник	M	Md	Mo	SD
Внутрішні процеси	3,48	3,50	3,00	0,66
Інструментальна мотивація	4,06	4,00	4,00	0,71
Зовнішня Я-концепція	3,68	4,00	4,00	0,62
Внутрішня Я-концепція	3,92	4,00	4,00	0,58

Показник	M	Md	Mo	SD
Інтеріоризація цілей	3,79	4,00	4,00	0,64
Задоволеність роботою	3,88	4,00	4,00	0,56
Залученість	3,59	4,00	4,00	0,67
Цінності	3,61	4,00	4,00	0,69
Готовність проявляти ініціативу	3,08	3,00	3,00	0,74
Задоволення діяльністю	3,96	4,00	4,00	0,54
Докладені зусилля	3,42	3,00	3,00	0,68
Відчуття компетентності	3,31	3,00	3,00	0,70
Відчуття вибору	3,53	4,00	4,00	0,65

Примітка. *M* – середнє арифметичне; *Md* – медіана; *Mo* – мода; *SD* – стандартне відхилення.

Аналіз показників описової статистики свідчить, що серед чинників професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби найбільш вираженою є інструментальна мотивація ($M = 4,06$; $SD = 0,71$). Це підтверджує значущість матеріального забезпечення, соціальних гарантій, премій та інших зовнішніх стимулів у підтриманні готовності до подальшого проходження служби [17;24].

Високі значення також отримано за шкалами «Задоволення діяльністю» ($M = 3,96$; $SD = 0,54$), «Внутрішня Я-концепція» ($M = 3,92$; $SD = 0,58$) та «Задоволеність роботою» ($M = 3,88$; $SD = 0,56$). Це свідчить про позитивне ставлення респондентів до військово-професійної діяльності, усвідомлення власної ролі в ній, а також про наявність внутрішньої зацікавленості у виконанні службових обов'язків [48;49].

Середні показники за шкалами «Інтеріоризація цілей» ($M = 3,79$), «Зовнішня Я-концепція» ($M = 3,68$), «Цінності» ($M = 3,61$), «Залученість» ($M = 3,59$) та «Відчуття вибору» ($M = 3,53$) вказують на достатній рівень

прийняття військовослужбовцями професійних норм, цілей і цінностей служби. Разом із тим ці показники мають резерв для подальшого розвитку в межах психологічного супроводу та командної взаємодії [17;18].

Найнижчі середні значення зафіксовано за шкалами «Готовність проявляти ініціативу» ($M = 3,08$; $SD = 0,74$), «Відчуття компетентності» ($M = 3,31$; $SD = 0,70$) та «Докладені зусилля» ($M = 3,42$; $SD = 0,68$). Це може свідчити про наявність певної невпевненості у власних можливостях, вплив службового навантаження та потребу в додатковій підтримці професійного саморозвитку [11;17].

Отже, отримані результати дають підстави стверджувати, що професійна мотивація військовослужбовців контрактної служби має комплексний характер і формується під впливом поєднання зовнішніх стимулів, внутрішньої зацікавленості, професійних цінностей, відчуття компетентності та соціального визнання. Найбільш значущими мотиваційними чинниками виступають матеріальне забезпечення, задоволення від діяльності, позитивне ставлення до власної професійної ролі та прийняття цілей військової служби [17;24].

2.3. Рекомендації щодо підвищення рівня професійної мотивації військовослужбовців до служби за контрактом

Результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби свідчать про необхідність розроблення комплексу заходів, спрямованих на підтримання та підвищення мотивації до виконання службових обов'язків. Високий рівень професійної мотивації є важливою передумовою ефективного виконання військово-професійних завдань, професійного саморозвитку, психологічної стійкості та готовності до діяльності в умовах підвищеного ризику.

Одним із ключових напрямів підвищення професійної мотивації військовослужбовців є вдосконалення системи матеріального та соціального

забезпечення. Своєчасне грошове забезпечення, наявність соціальних гарантій, медичного обслуговування та належних житлово-побутових умов сприяють формуванню позитивного ставлення до військової служби та підвищують рівень задоволеності професійною діяльністю. Матеріальне стимулювання не є єдиним мотивувальним чинником, проте воно виступає важливою умовою підтримання стабільної професійної мотивації.

Важливим аспектом є створення умов для професійного та кар'єрного розвитку військовослужбовців. Можливість підвищення кваліфікації, освоєння нових військових спеціальностей, участь у професійних тренінгах і курсах сприяють розвитку внутрішньої мотивації, оскільки забезпечують перспективу професійного зростання та самореалізації. Усвідомлення можливості кар'єрного просування підвищує зацікавленість військовослужбовців у якісному виконанні службових обов'язків та досягненні високих результатів діяльності.

Особливу увагу доцільно приділяти морально-психологічному забезпеченню особового складу. Психологічна підтримка, спрямована на профілактику емоційного вигорання, подолання стресових станів та розвиток психологічної стійкості, сприяє збереженню високого рівня професійної активності. Ефективна робота психологічної служби дозволяє своєчасно виявляти фактори, що негативно впливають на мотиваційну сферу військовослужбовців, та здійснювати необхідні корекційні заходи.

Суттєве значення для підтримання професійної мотивації має система морального заохочення. Визнання професійних досягнень, нагородження, оголошення подяк та інші форми морального стимулювання підвищують самооцінку військовослужбовців, сприяють формуванню позитивного ставлення до служби та зміцнюють прагнення досягати високих результатів у професійній діяльності.

Не менш важливим чинником є соціально-психологічний клімат у військовому колективі. Взаємна підтримка, довіра між командирами та підлеглими, справедливе ставлення керівництва, згуртованість підрозділу та

ефективна комунікація позитивно впливають на мотиваційну сферу особистості. Сприятливий психологічний клімат сприяє розвитку почуття належності до військового колективу та підвищує рівень задоволеності службою.

Окремого значення набуває розвиток внутрішньої мотивації військовослужбовців. Формування усвідомлення суспільної значущості військової служби, почуття патріотизму, відповідальності за безпеку держави та готовності до виконання службового обов'язку є важливими складовими професійної мотивації. Внутрішні мотиви характеризуються більшою стійкістю та здатні забезпечувати ефективну діяльність навіть за наявності несприятливих зовнішніх умов.

За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження можна визначити низку практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення рівня професійної мотивації військовослужбовців до подальшого проходження служби за контрактом. Насамперед доцільно забезпечувати поєднання зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників, оскільки стійка професійна мотивація формується не лише під впливом матеріального забезпечення, а й через усвідомлення соціальної значущості військової служби, професійне визнання, підтримку колективу та можливість самореалізації [28;57].

Важливим напрямом роботи є посилення ролі командирів у підтриманні позитивного морально-психологічного клімату. Командир має не лише контролювати виконання службових завдань, а й надавати підлеглим зрозумілий зворотний зв'язок, визнавати професійні досягнення, підтримувати ініціативність та сприяти розвитку довіри у військовому колективі [9;11].

Доцільним є систематичне проведення індивідуальних і групових бесід, спрямованих на виявлення актуальних потреб військовослужбовців, труднощів адаптації, рівня задоволеності службою та чинників, які можуть знижувати бажання продовжувати контрактну службу. Отримана інформація

може бути використана військовими психологами та командуванням для своєчасної профілактики професійного вигорання, емоційного виснаження та зниження службової активності [2;7].

Особливу увагу варто приділяти розвитку внутрішньої мотивації військовослужбовців. Для цього необхідно створювати умови для професійного зростання, підвищення кваліфікації, участі у навчаннях, оволодіння новими навичками та усвідомлення особистого внеску кожного військовослужбовця у виконання завдань підрозділу [48;49].

Ефективним є також удосконалення системи соціально-психологічної підтримки. Вона має включати психологічне консультування, заходи з адаптації молодих військовослужбовців, роботу з сім'ями, підтримку згуртованості колективу та формування відчуття причетності до спільної справи. Такий підхід сприятиме підвищенню рівня задоволеності службою, зміцненню професійної ідентичності та готовності військовослужбовців продовжувати службу за контрактом [2;7].

Таким чином, підвищення рівня професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби потребує комплексного підходу, що поєднує матеріальні, соціальні, організаційні та психологічні заходи впливу. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності професійної діяльності військовослужбовців, зміцненню їхньої психологічної готовності до виконання службових завдань та забезпеченню високого рівня професійної самореалізації.

Отже, підвищення професійної мотивації військовослужбовців має здійснюватися комплексно: через удосконалення матеріального та соціального забезпечення, розвиток внутрішніх мотивів, підтримку позитивного психологічного клімату, справедливе ставлення з боку командування та систематичний психологічний супровід особового складу [17;24].

ВИСНОВКИ

У бакалаврській роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей формування професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби. Установлено, що професійна мотивація є складним багаторівневим утворенням, яке поєднує внутрішні мотиви, зовнішні стимули, соціально-психологічні умови служби, професійні цінності, відчуття компетентності та усвідомлення суспільної значущості військової діяльності [24;31].

У першому розділі проаналізовано основні теоретичні підходи до розуміння мотивації в психологічній науці. Розглянуто змістовні та процесуальні теорії мотивації, зокрема положення про потреби, очікування, справедливість, внутрішню мотивацію та самодетермінацію особистості. Доведено, що мотивація військовослужбовця не може розглядатися лише як прагнення до матеріальної винагороди, оскільки вона охоплює також потребу в самореалізації, професійному розвитку, визнанні, належності до колективу та виконанні соціально значущої місії [36;49].

У роботі визначено, що військова служба за контрактом має специфічний характер, оскільки поєднує нормативність, підпорядкування, високу відповідальність, ризик, підвищене психоемоційне навантаження та необхідність діяти в умовах невизначеності. У таких умовах особливого значення набувають психологічна стійкість, підтримка командування, згуртованість підрозділу, справедливість оцінювання, наявність соціальних гарантій та можливостей професійного зростання [17;57].

У другому розділі обґрунтовано вибір емпіричних методів дослідження та охарактеризовано використаний психодіагностичний інструментарій. Для вивчення професійної мотивації військовослужбовців застосовано методики, спрямовані на визначення джерел мотивації, рівня професійної залученості та особливостей внутрішньої мотивації. Такий комплекс методів дав змогу

отримати цілісне уявлення про мотиваційну сферу військовослужбовців контрактної служби [52;54].

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що серед чинників професійної мотивації військовослужбовців контрактної служби важливе місце посідають інструментальна мотивація, задоволення діяльністю, внутрішня Я-концепція, задоволеність роботою, залученість, прийняття цінностей служби та відчуття вибору. Це свідчить про те, що мотивація військовослужбовців формується під впливом поєднання матеріальних, професійних, соціальних і внутрішньоособистісних чинників [48;52].

Водночас аналіз отриманих даних показав, що окремі показники мотиваційної сфери потребують посиленої уваги. Зокрема, нижчі значення за шкалами, пов'язаними з готовністю проявляти ініціативу, відчуттям компетентності та докладеними зусиллями, можуть свідчити про потребу у додатковій підтримці професійного саморозвитку, розвитку впевненості у власних можливостях, зменшенні надмірного службового навантаження та посиленні позитивного зворотного зв'язку з боку командирів [46;58].

Практичні рекомендації, сформульовані за результатами дослідження, спрямовані на підвищення рівня професійної мотивації військовослужбовців через удосконалення морально-психологічного супроводу, розвиток лідерської ролі командирів, підтримання сприятливого психологічного клімату, забезпечення справедливої системи заохочень, розширення можливостей професійного навчання та кар'єрного зростання [7;9].

Отже, поставлену мету бакалаврської роботи досягнуто, а визначені завдання виконано. Теоретичний аналіз і результати емпіричного дослідження підтвердили, що професійна мотивація військовослужбовців контрактної служби формується під впливом взаємодії внутрішніх потреб, зовнішніх стимулів, соціального визнання, умов служби та психологічної підтримки. Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні динаміки мотивації військовослужбовців в умовах тривалої служби, бойового навантаження та професійного відновлення [17;24].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
2. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
3. Блінов О. А. Психологічне забезпечення переговорного процесу : навчальний посібник. Київ : НАУ, 2013. 248 с.
4. Блінов О. А. Психологія бойового стресу : навчальний посібник. Київ : Талком, 2016. 336 с.
5. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта громадянського виховання особистості. Київ : Педагогічна думка, 2008. 192 с.
6. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
7. Доктрина морально-психологічного забезпечення у Збройних Силах України. Київ : Генеральний штаб Збройних Сил України, 2020.
8. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. Київ : Генеральний штаб Збройних Сил України, 2020.
9. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
10. Карамушка Л. М. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
11. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди : навчально-методичний посібник. Київ : ІНКОС, 2007. 268 с.

12. Климчук В. О. Психологія мотивації та розвитку особистості : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 320 с.
13. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.
14. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
15. Кокун О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.
16. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
17. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Психологія професійної діяльності : навчальний посібник. Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2009. 400 с.
18. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
19. Максименко С. Д. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 272 с.
20. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник. Київ : Либідь, 2006. 560 с.
22. Панок В. Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку : монографія. Чернівці : Технодрук, 2010. 486 с.
23. Подшивайлов Ф. М., Сергієнкова О. П. Мотиваційна сфера особистості: теоретико-методологічний аспект : монографія. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2014. 180 с.

24. Політика залучення, розвитку та утримання людського капіталу в силах оборони України. Міністерство оборони України, 2024.
25. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
26. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 31. Ст. 241.
27. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
28. Савчин М. В. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2011. 464 с.
29. Сергієнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 376 с.
30. Стратегія воєнної безпеки України : Указ Президента України від 25.03.2021 № 121/2021.
31. Стратегія залучення, розвитку та утримання людського капіталу в силах оборони України на період до 2027 року. Міністерство оборони України, 2024.
32. Стратегія національної безпеки України : Указ Президента України від 14.09.2020 № 392/2020.
33. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
34. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : ТанDEM, 2004. 656 с.
35. Ягупов В. В. Теорія і методика військового навчання : монографія. Київ : ТанDEM, 2000. 380 с.
36. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954. 411 p.

37. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. Vol. 50, № 4. P. 370–396.
38. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. *The Motivation to Work*. New York : John Wiley & Sons, 1959. 157 p.
39. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 1968. Vol. 46, № 1. P. 53–62.
40. McClelland D. C. *The Achieving Society*. Princeton : D. Van Nostrand, 1961. 512 p.
41. McClelland D. C. *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press, 1987. 663 p.
42. Vroom V. H. *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons, 1964. 331 p.
43. Adams J. S. Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1965. Vol. 2. P. 267–299.
44. Porter L. W., Lawler E. E. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood : Richard D. Irwin, 1968. 209 p.
45. Locke E. A., Latham G. P. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1990. 413 p.
46. Bandura A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman, 1997. 604 p.
47. Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1986. 617 p.
48. Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York : Plenum Press, 1985. 371 p.
49. 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, № 1. P. 68–78.
50. Ryan R. M. Control and Information in the Intrapersonal Sphere: An Extension of Cognitive Evaluation Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 43, № 3. P. 450–461.

51. McAuley E., Duncan T., Tammen V. V. Psychometric Properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a Competitive Sport Setting. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 1989. Vol. 60, № 1. P. 48–58.
52. 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. Vol. 82, № 3. P. 1011–1022.
53. Harter J. K., Schmidt F. L., Hayes T. L. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, № 2. P. 268–279.
54. Harter J. K., Schmidt F. L., Agrawal S., Plowman S. K., Blue A. The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes: Q12 Meta-Analysis. Washington, DC : Gallup, 2020. 64 p.
55. Hackman J. R., Oldham G. R. *Work Redesign*. Reading : Addison-Wesley, 1980. 330 p.
56. Seligman M. E. P. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York : Free Press, 2011. 368 p.
57. Britt T. W., Adler A. B., Castro C. A. *Military Life: The Psychology of Serving in Peace and Combat*. Vol. 1–4. Westport : Praeger Security International, 2006.
58. Bartone P. T. Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology*. 2006. Vol. 18, Suppl. P. S131–S148.
59. Wong L., Kolditz T. A., Millen R. A., Potter T. M. *Why They Fight: Combat Motivation in the Iraq War*. Carlisle : Strategic Studies Institute, U.S. Army War College, 2003. 43 p.
60. Caforio G. *Handbook of the Sociology of the Military*. New York : Springer, 2006. 487 p.

ДОДАТКИ

1. Опитувальник мотиваційних джерел (Барбуто та Сколла).

Текст опитувальника

1. Я люблю робити тільки те, що приносить мені задоволення.
2. Обсяг моїх зусиль у процесі роботи визначається вимогами цієї роботи.
3. Для мене важливо, щоб інші схвалювали мою поведінку.
4. Мої рішення звичайно відображують ті високі стандарти, які я сам для себе встановлюю.
5. Я не працював би в організації, якби не був згоден з її політикою.
6. Якщо мені не подобається те, що треба робити на роботі, я кидаю цю роботу.
7. Кожна година праці повинна бути оплачена.
8. Я часто приймаю рішення на підставі того, що подумують інші.
9. Для мене важливо працювати в такій організації, яка давала б мені змогу використовувати мої здібності й досвід.
10. Мені необхідно повірити в ідею, перш ніж працювати над її втіленням.
11. Я часто відкладаю роботу, якщо мож-на зайнятися чимось цікавішим.
12. Я працював би інтенсивніше, якби був впевнений, що одержу вищу плату за мої зусилля.
13. Я завзято працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане із суспільним визнанням.
14. Я намагаюсь робити так, щоб мої рішення відповідали моїм особистісним стандартам поведінки.
15. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по-справжньому завзято.

16. Коли я обираю роботу, то зупиняюся на тій, що мені здається найцікавішою.
17. Коли я обираю роботу, то зупиняю свій вибір на тій, де більше платять.
18. Якщо я обираю роботу, то шукаю таку, в якій успіх принесе мені визнання.
19. Я вважаю себе людиною, яка в роботі сама себе зацікавлює.
20. Коли я обираю організацію, то шукаю таку, що підтримувала б мої переконання й цінності.
21. Я проводжу свій час із тими людьми, з якими мені найцікавіше.
22. Мій найулюбленіший день на роботі - день зарплати.
23. Ті люди, в кого більше друзів, живуть повним життям.
24. Мені подобається робити речі, що дають відчуття особистісного досягнення.
25. Для того, щоб я міг завзято працювати, завдання організації повинні збігатися з моїми цінностями.
26. Якщо обирати між двома роботами, то критерієм для мене буде: «Яка з них цікавіша?»
27. Потрібно завжди тримати очі і вуха відкритими для володіння інформацією про кращі місця роботи.
28. Я докладаю максимальних зусиль, якщо мені відомо, що це помітять впливові люди в організації.
29. Мені потрібно знати, що своїми вміннями та цінностями я сприяю успіху організації.
30. Якщо я поділяю мету організації, то не має значення, чи я досяг успіху.

2. Опитувальник Раяна

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайності: або заниженого легкі завдання, або нереалістично високі за труднощі.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.

Діагностика в психосоматики

7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні досить важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, швидше, з розумом, а не безшабашно.
13. Не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Віддаю перевагу ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Віддаю перевагу планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання досить важке.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання вибрав собі сам, то у випадку невдачі його привабливість ще більше зростає.

3. Опитувальник Q12

Текст опитувальника

1. Чи знаю я, що від мене очікують на роботі?
2. Чи є у мене матеріали та обладнання, необхідні для моєї роботи?
3. Чи маю я здатність робити те, у чому я добре вмію щодня?
4. Чи отримав я визнання чи похвалу за хорошу роботу за останні сім днів?
5. Мій начальник чи хтось інший на роботі піклується про мій розвиток як особистості?
6. Чи хтось на роботі сприяє моєму професійному зростанню?
7. Чи думаю я, що мої думки враховані?
8. Місія чи мета моєї компанії пов'язані з моїми особистими цінностями?
9. Чи вважають мої колеги, що якість роботи важлива?
10. У мене є близький друг на роботі?
11. За останні півроку хтось на роботі обговорював мій прогрес?
12. Чи є у мене можливості вчитися і рости на роботі?