

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖІННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ З РІЗНИМ ХАРАКТЕРОМ БОЙОВОГО ДОСВІДУ

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION OF SERVICEMEN WITH DIFFERENT TYPES OF COMBAT EXPERIENCE

Стаття є оригінальним дослідженням особливостей мотивації державного служіння військовослужбовців з різним досвідом участі у бойових діях. Показано актуальність дослідження мотивації державного служіння у військовослужбовців з тривалим досвідом участі у бойових діях. На матеріалі психодіагностики 260 військовослужбовців (з яких 34,6% з досвідом безперервної часті у бойових діях понад один рік) виявлено особливості показників мотивації державного служіння військовослужбовців, показано специфіку їх взаємозв'язків із показниками мотивації вибору професії й показниками інших джерел професійної мотивації.

Визначено, що військовослужбовці не дають достовірних відповідей щодо власної мотивації вибору професії по типах: можливості розвиватись особистісно й професійно, ситуативної мотивації, мотивації престижем й матеріальними вигодами від професії. Виявлено, що у структурі альтруїстичної мотивації наявні принципи відмінності мотивації державного служіння й просоціальної мотивації військовослужбовців. Показано, що військовослужбовці, орієнтовані на державне служіння, утворюють колективи однодумців, об'єднані спільною метою захисту держави, готові до самообмежень і самопожертви на користь цієї мети. В той же час, військовослужбовці, які характеризуються просоціальною орієнтацією, виявляють прагнення керувати й управляти іншими, а також розвиватись особистісно й професійно, що не може ставати груповими цінностями. Виявлено також, що бойовий досвід військовослужбовців накладає певний відбиток на їх мотиваційну сферу. У цій групі військовослужбовців єдиними джерелами формування мотивації державного служіння є прагнення ідентифікації з образом військовослужбовця, а також розмір, складність і усвідомлення відповідальності поставлених цілей. Зазначені факти мають урахуватися при складанні програм підтримки професійної мотивації військовослужбовців.

Ключові слова: професійна мотивація, мотивація державного служіння, просоціальна мотивація, мотивація вибору професії, військовослужбовці, бойовий досвід.

The article is an original study of the features of the motivation for public service of military personnel with different experience of participation in combat operations. The relevance of the study of the motivation for public service in military personnel with long-term experience of participation in combat operations is shown. Based on the psychodiagnostic material of 260 military personnel (of whom 34.6% had experience of continuous frequent combat operations for more than one year), the features of the indicators of motivation for public service of military personnel were revealed, the specificity of their relationships with indicators of motivation for choosing a profession and indicators of other sources of professional motivation are shown.

It was determined that military personnel do not give reliable answers regarding their own motivation for choosing a profession by types: the opportunity to develop personally and professionally, situational motivation, motivation by prestige and material benefits from the profession. It was found that in the structure of altruistic motivation there are fundamental differences between the motivation for public service and prosocial motivation of military personnel. It is shown that military personnel, oriented towards public service, form teams of like-minded people, united by a common goal of protecting the state, ready for self-restraints and self-sacrifice for the benefit of this goal. At the same time, military personnel, characterized by a prosocial orientation, show a desire to lead and manage others, as well as to develop personally and professionally, which cannot become group values. It was also found that the combat experience of military personnel leaves a certain imprint on their motivational sphere. In this group of military personnel, the only sources of formation of motivation for public service are the desire to identify with the image of a military personnel, as well as the size, complexity and awareness of the responsibility of the goals set. These facts should be taken into account when drawing up programs to support the professional motivation of military personnel.

Key words: professional motivation, motivation for public service, prosocial motivation, motivation for choosing a profession, military personnel, combat experience.

УДК 159.92

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.30>

Перепелиця І.О.

аспірант кафедри соціології та психології

Харківський національний університет внутрішніх справ

Постановка проблеми. Професійна мотивація військовослужбовців на сучасному етапі війни очевидно є актуальною проблемою у соціальному й науковому планах. Суспільний запит щодо професійної мотивації військовослужбовців полягає у тому, що її підтримка прямо пов'язана з боєздатністю військових формувань, готовністю особового складу виконувати бойові завдання в умовах безпо-

середньої загрози життю і здоров'ю. Таким чином зазначене питання вже набуло статусу загальнодержавного, у побутовій свідомості громадян вмотивованість військовослужбовців до виконання бойових завдань майже отожднюється з перспективним станом справ на лінії безпосереднього зіткнення. У науковому плані, актуальність дослідження професійної мотивації військовослужбовців диктується

трансформацією наукових уявлень про неї за останній час. Так, у період до повномасштабного вторгнення РФ, професійна мотивація військовослужбовців розглядалась у контексті виконання здебільшого службових завдань, чи рідше – службово-бойових, пов'язаних з відрядженням особового складу у зону АТО/ООС. Натепер, актуальним на наш погляд є вивчення специфіки функціонування мотиваційної сфери військовослужбовців в умовах тривалого виконання бойових завдань, де колишній досвід й попередні мотиваційні чинники втрачають свою значимість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійна мотивація військовослужбовців розглядається у наукових дослідженнях як інтегральна характеристика, що забезпечує виконання професійного обов'язку. Дослідники виокремлюють різні чинники, які впливають на неї у діючих військовослужбовців, зокрема відчуття правильності здійсненого професійного вибору, відчуття власної компетентності, відчуття значимості власних дій, відчуття гордості за досягнення важливих цілей та ін. [4]. Важливою умовою адекватності професійної мотивації військовослужбовців вважається її відповідність об'єктивному змісту професії, що виражається у служінні («служити і захищати») [1].

На даний час дослідження мотивації державного служіння військовослужбовців є фрагментарними, сама концепція PSM (Public service motivation) створена у 1996 [7], а остаточно оформлена лише у 2014 році [8]. Згадана мотивація розглядається як різновид професійної альтруїстичної мотивації, вона описує спрямованість військовослужбовця систематично й цілеспрямовано діяти в умовах відсутності позитивних зворотних зв'язків (вдячності, схвалення). Вона пов'язана з високою активністю, усвідомленістю життя, наявністю планів й перспектив майбутнього.

Натепер Мацегорою Я.В. та ін. розроблено єдиний у країні валідизований психодіагностичний інструментарій з вимірювання зазначеної професійної мотивації військовослужбовців [2].

Метою статті є визначення специфіки мотивації державного служіння у військовослужбовців з різним характером бойового досвіду.

Виклад основного матеріалу. Вибірку дослідження склали 260 військовослужбовців чоловічої статі віком від 18 до 40 років, з них мають досвід безперервної участі у бойових діях понад року – 90, без такого досвіду – 170. Досліджувані проходили службу у різних регіонах країни: східному – 6,8%, західному – 50,0%, центральному – 12,5%, північному – 8%, південному – 22,7%.

Для проведення емпіричного дослідження професійної мотивації військовослужбовців послідовно застосовувалась низка методів: опитувальник «Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України» (Д. Кобзін, А. Москаленко), анкетування (анкета містила аналогічні до попередньої методики твердження, сформульовані за принципом «вважаю, що більшість моїх співслужбовців обрали професію тому, що...»), методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін), методика «Оцінювання професійної мотивації військовослужбовців» (Я. Мацегора та ін.).

За допомогою закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору з'ясовані показники типів мотиваційної спрямованості досліджуваних (табл. 1).

З таблиці видно, що середні показники мотивації вибору професії не відрізняються у досліджуваних групах, за виключенням асоціальної мотивації, яка статистично значимо більшою мірою виражена у військовослужбовців без досвіду участі у бойових діях ($14,26 \pm 4,63 > 11,50 \pm 5,43; p \leq 0,03$).

Таблиця 1

Показники типів мотиваційної спрямованості досліджуваних (М, м, балів)

	Відсутній бойовий досвід		УБД		t	p
	М	м	М	м		
Об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії	22,71	2,95	22,44	3,01	0,34	–
Особистісним розвитком і професійним удосконаленням	20,30	3,44	21,50	2,92	-1,36	–
Самостійний вибір професії	20,53	3,76	20,67	2,70	-0,15	–
Несамостійний вибір професії	12,71	5,20	11,39	4,95	0,97	–
Зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям	19,53	4,11	19,83	3,26	-0,29	–
Романтичною привабливістю професії	18,66	10,75	17,89	3,61	0,30	–
Прагненням компенсувати характерологічні недоліки	20,77	3,69	19,89	3,86	0,90	–
Асоціальні мотиви	14,26	4,63	11,50	5,43	2,18	0,03

Структура мотивації вибору професії у групах не відрізняється, переважають мотиви вибору у зв'язку із співпадінням внутрішньої й зовнішньої мотивації (готовністю розділяти цілі й цінності професії, будувати самоідентифікацію на основі професійної діяльності), особистісного й професійного саморозвитку, самостійного вибору професії, а також прагненням компенсувати характерологічні недоліки. Найменш вираженими є показники несамотійного вибору професії, під впливом ситуативного впливу порад родини чи друзів, а також асоціальної мотивації.

З метою перевірки достовірності відповідей й впливу фактору соціальної бажаності, було проведено кореляційний аналіз зв'язків між показниками шкал методики й показниками відповідей на питання щодо мотивації вибору професії «більшістю співслужбовців». Передбачалось, що узгодженість таких відповідей буде свідчити про відсутність тенденції приховувати (прикрашувати) власну особистість, тоді як відсутність узгодженості (а також, особливо, наявність зворотніх кореляційних зв'язків) – про наявність внутрішньої напруженості щодо певних мотивів вибору професії. Результати наведено у таблиці 2.

З таблиці видно, що у групі військовослужбовців без бойового досвіду за більшістю шкал одержано статистично значимі прямі кореляційні зв'язки. Це, на нашу думку, вказує на те, що досліджувані достатньо широко відповідали на питання шкал змістовно-професійної мотивації ($r_s = 0,523$; $p \leq 0,01$), мотивації самостійного вибору професії ($r_s = 0,274$; $p \leq 0,05$), романтичної мотивації ($r_s = 0,530$; $p \leq 0,01$), компенсаторної ($r_s = 0,938$; $p \leq 0,01$) та асоціальної мотивації ($r_s = 0,551$; $p \leq 0,01$). Водночас, тиск фактору соціальної бажаності спостерігається у відповідях про шкали особистісно-професійного саморозвитку, несамотійного вибору

професії, зовнішнього престижу й матеріальної привабливості професії.

У групі військовослужбовців з досвідом участі у бойових діях виявлено меншу кількість узгоджених показників. Так, статистично значимі кореляційні зв'язки одержано по шкалам компенсаторної мотивації ($r_s = 0,581$; $p \leq 0,01$) та асоціальної мотивації ($r_s = 0,460$; $p \leq 0,01$). По шкалам змістовно-професійної мотивації, мотивації особистісним й професійним розвитком, самостійного й несамотійного вибору професії, зовнішнього престижу і матеріальної привабливості професії кореляційних зв'язків не виявлено. За шкалою романтичного вибору професії виявлено зворотній зв'язок ($r_s = -0,342$; $p \leq 0,05$), це свідчить про те, що військовослужбовці даної групи оцінюють дану мотивацію у себе й інших неадекватно.

В подальшому, за допомогою методики Ш. Річі і П. Мартіна, виявлено особливості мотиваційних профілів особистості досліджуваних військовослужбовців, що описують основні потреби, на задоволення яких вони спрямовані. Результати наведено у таблиці 3.

З'ясовано, що основні потреби, які реалізують у професійній діяльності військовослужбовці з різним типом досвіду істотно відрізняються. З 12 шкал методики, статистично значимо не відрізняються шість: матеріальний фактор; структурованість роботи й визначеність обов'язків; потреби у визнанні й схваленні; прагнення реалізовувати складні, амбітні цілі; прагнення керувати й управляти; прагнення новизни.

У групі військовослужбовців без бойового досвіду виявлено переважання показників за шкалою потреб у комфортних умовах праці ($3,49 \pm 1,07 > 3,28 \pm 1,49$; $p \leq 0,05$). Натомість, у групі військовослужбовців з досвідом участі у бойових діях статистично

Таблиця 2

Характеристика взаємозв'язків між показниками вибору професії (r_s)

Шкали методики	Варіанти відповідей	Без бойового досвіду	УБД
Об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії	Прагненням служити і захищати	0,523**	-0,025
Особистісним розвитком і професійним удосконаленням	Прагненням професійно розвиватись	0,061	0,099
Самостійний вибір професії	Зрілий, дорослий вибір	0,274*	0,074
Несамостійний вибір професії	Підштовхнули друзі, родичі	0,120	-0,138
Зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям	Престиж професії, фінанси	0,077	0,154
Романтичною привабливістю професії	Романтичні, незрілі уявлення	0,530**	-0,342*
Прагненням компенсувати характерологічні недоліки	Компенсувати власні недоліки	0,938**	0,581*
Асоціальні мотиви	Асоціальні мотиви	0,551*	0,460*

Примітка: * при $p \leq 0,05$; ** при $p \leq 0,01$.

Таблиця 3

Показники мотиваційних профілів досліджуваних (М, м)

	Без бойового досвіду		УБД		t	p
	М	м	М	м		
Матеріальний фактор, зарплата	3,49	1,07	3,28	1,49	0,67	-
Умови праці, комфортне місце	3,73	1,04	3,06	1,26	1,90	0,05
Структурована робота, визначені обов'язки	4,19	0,92	4,17	0,92	0,08	-
Спілкування, соціальні контакти	3,71	1,07	4,16	0,94	-1,84	0,05
Стабільний колектив, довірливі відносини	3,94	0,98	4,42	0,88	-2,30	0,04
Визнання, мати заслуги	3,64	1,24	3,67	1,03	-0,08	-
Реалізовувати складні, сміливі цілі	4,01	0,96	4,17	0,92	-0,61	-
Навчитись керувати, бути керівником	4,11	1,00	4,39	0,61	-1,11	-
Бажання різноманітності, новизни	3,50	1,02	4,03	0,99	-2,28	0,04
Креативність, новизна	3,81	1,03	4,11	0,58	-1,18	-
Зростання і розвиток	4,29	0,91	4,82	0,57	-2,42	0,03
Суспільна корисність	4,23	0,91	4,71	0,47	-2,38	0,04

значимо більшою мірою виражені показники потреб у: спілкуванні й соціальних контактах ($4,16 \pm 0,94 > 3,71 \pm 1,07$; $p \leq 0,05$), стабільності і якості взаємовідносин у колективі ($4,42 \pm 0,88 > 3,94 \pm 0,98$; $p \leq 0,04$), різноманітності, новизні ($4,03 \pm 0,99 > 3,50 \pm 1,02$; $p \leq 0,04$), суспільній корисності праці ($4,71 \pm 0,47 > 4,23 \pm 0,91$; $p \leq 0,04$). Таким чином, досвід участі у бойових діях ймовірно впливає на ціннісну сферу військовослужбовців, потреби комфортних умов праці знецінюються, натомість на перші позиції виходять мотиви суспільної корисності праці, стійких і довірливих взаємовідносинах з колегами, поганій переносимості рутини й одноманітності праці.

Враховуючи надситуаційний характер професійної діяльності, передбачаємо, що військовослужбовці з досвідом участі у бойових діях не просто прагнуть певної якості службово-бойової діяльності, а й активно створюють ситуації, де можна це отримати. І якщо мотивація робити корисні для держави і суспільства внески, а також формувати позитивний клімат у колективах – безумовно є позитивними тенденціями, то прагнення до новизни й різноманітності праці не слід розглядати так само. За даними авторів методики, «...вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати у стані піднесеності, готовності до дій, прагненні змін. Таким людям необхідна постійна можливість перемикається на щось нове. Із великою енергією взявшись за справу, незабаром починають відчувати нудьгу. Вони можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності [5, с. 105]. Так само, доведений зв'язок між пошуком новизни і відчуттів («sensation seeking») й проблемною поведінкою, зокрема схильністю до алкогольних/наркотичних ексцесів в періоди рутинної роботи (наприклад [6]).

Виявляється, що прагнення комфортних і стабільних умов праці є певним протектором від поведінки, спрямованої на пошук bad trips у військовослужбовців, але це потребує додаткового підтвердження.

Підсумовуючи викладені у таблиці результати, слід зауважити, що відмінності між показниками мотивації військовослужбовців є кількісними, а рангові позиції окремих мотивів відрізняються неістотно. Це, на нашу думку, свідчить на користь гіпотези про наявність певних мотиваційних типів всередині досліджуваних груп, тобто про те, що групи військовослужбовців не є гомогенними за показниками мотивації.

Особливим аспектом дослідження є вивчення мотиву державного служіння у військовослужбовців. На даний момент єдиним фактичним інструментом його вимірювання є відповідна субшкала методики «Оцінювання мотивації професійної діяльності військовослужбовців» Я. Мацегори та ін. [3], аналогічних інструментів психодіагностики не розроблено. Результати наведено у таблиці 4.

Слід зазначити, що для виявлення більш виразних відмінностей, використано ранжування 14-ти питань, які складають субшкалу альтруїстичної мотивації. Це означає, що менші показники у таблиці свідчать про більшу вираженість певних мотивів.

Структура альтруїстичної мотивації у досліджуваних групах тотожна, відмінності мають кількісний, а не якісний характер. В обох антонімічних парах «служіння державі – собі», «взаємообмін з іншими – використання інших» у досліджених військовослужбовців переважають конструктивні, соціально-схвалювані мотиваційні орієнтації.

Показники альтруїстичної мотивації утворюють низку кореляційних зв'язків із показниками професійної мотивації у досліджених

Таблиця 4

Показники альтруїстичної мотивації військовослужбовців (М, м, середній ранг)

	Без бойового досвіду		УБД		t	p
	М	м	М	м		
Мотивація державного служіння	5,57	2,17	4,33	1,39	2,04	0,05
Просоціальна мотивація	4,86	3,32	2,96	1,97	2,31	0,02
Орієнтація на задоволення власних потреб	7,64	3,16	7,20	4,48	0,47	0,64
Дефіцитарність мотивації	8,46	3,74	8,22	3,65	0,25	0,81

групах. Результати, одержані у групі військовослужбовців без досвіду участі у бойових діях, представлені у таблиці 5. Слід зазначити, що так як показники альтруїстичної мотивації вимірювались у рангах (менший показник – більша мотивація), то виявлені кореляційні зв'язки слід інтерпретувати зі зворотнім знаком.

Аналізуючи таблицю визначено, що для військовослужбовців зі сформованою моти-

вацією державного служіння притаманна орієнтація на реалізацію суспільно-корисної діяльності ($r_s = -0,270$; $p \leq 0,01$), що підтверджує валідність МДС як різновиду мотивації суспільної корисності для специфічної професійної спільноти військовослужбовців. Для них характерно прагнення утворювати стійкі ділові і товариські зв'язки зі співслужбовцями ($r_s = -0,346$; $p \leq 0,01$), прагнути обирати колек-

Таблиця 5

Характеристика взаємозв'язків показників альтруїстичної та професійної мотивації військовослужбовців без УБД (r_s)

	Мотивація державного служіння	Просоціальна мотивація	Орієнтація на задоволення власних потреб	Дефіцитарність мотивації
Об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії	-0,10	-0,18	0,21	0,08
Особистісним розвитком і професійним удосконаленням	-0,20	-,240*	0,13	0,04
Самостійний вибір професії	-0,19	-0,15	0,16	0,03
Несамостійний вибір професії	-0,21	-0,20	-0,16	-0,11
Зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям	-0,08	-0,15	-0,08	-0,15
Романтичною привабливістю професії	-0,18	-0,19	0,03	-0,06
Прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,09	-0,21	-0,12	-0,20
Асоціальні мотиви	0,09	-,300*	-,393**	-,368**
Матеріальний фактор, зарплата	0,05	0,00	-0,02	0,05
Умови праці, комфортне місце	-0,09	-0,06	-0,10	0,07
Структурована робота, визначені обов'язки	-0,12	-0,11	-,271**	0,04
Спілкування, соціальні контакти	-,346**	-0,13	-0,07	0,09
Стабільний колектив, довірливі відносини	-,336**	-0,03	-0,10	-0,10
Визнання, мати заслуги	-0,09	-0,12	-0,19	-0,16
Реалізовувати складні, сміливі цілі	-,289**	-0,12	-0,14	-,256*
Навчитись керувати, бути керівником	-0,08	-,310**	-0,13	-0,20
Бажання різноманітності, новизни	-0,15	-0,22	-0,02	-0,03
Креативність, новизна	-,265*	-0,19	-0,06	-0,07
Зростання і розвиток	-0,19	-0,05	-0,11	-0,04
Суспільна корисність	-,270**	-0,14	-0,10	-0,07

Примітка: * при $p \leq 0,05$; ** при $p \leq 0,01$.

тиви зі сприятливим соціально-психологічним кліматом ($r_s = -0,336$; $p \leq 0,01$). Ці ж військовослужбовці прагнуть реалізувати складні, сміливі й амбітні цілі ($r_s = -0,289$; $p \leq 0,01$), проявляти креативність і новизну у службово-бойовій діяльності ($r_s = -0,265$; $p \leq 0,01$).

Показник орієнтації на задоволення власних потреб утворив у згаданій групі військовослужбовців зв'язки із показниками мотивації структурованої праці й заздалегідь визначених обов'язків ($r_s = -0,271$; $p \leq 0,01$) та асоціальної мотивації вибору професії ($r_s = -0,393$; $p \leq 0,01$). Існує певне коло військовослужбовців, які прагнуть (вимагають) окресленого кола обов'язків, різними способами ухиляються від виконання додаткових, не передбачених заздалегідь завдань. Це, на нашу думку, різномодна група: військовослужбовці зі значним стажем службово-бойової діяльності й віком, які переоцінюють власну професійну компетентність; військовослужбовці, які прагнуть самоствердження внаслідок реальної або уявної несправедливості чи приниження статусу; військовослужбовці, які з різних причин негативно відносяться до справи чи свого колективу; військовослужбовці, незадоволені досягнутим і перспективним рівнем кар'єрної й професійної самореалізації тощо. У всіх випадках, встановлений кореляційний зв'язок засвідчує, що спроби військовослужбовців окреслити коло «своїх» службово-бойових завдань вказує на наявність у них власних соціальних потреб, які є важливішими за потреби служби.

Показник дефіцитарної мотиваційної спрямованості у цій групі утворив кореляційні зв'язки із показниками асоціальної мотивації вибору професії ($r_s = -0,368$; $p \leq 0,01$) та управлінською мотивацією ($r_s = -0,256$; $p \leq 0,01$). Військовослужбовці, перевантажені позапрофесійними проблемами, зокрема ті, що мають сімейні труднощі, виснажені побутово-матеріальними труднощами, схильні розглядати професію у вузькому сенсі як джерело заробітку. Не отримуючи від служби інших джерел мотивації, ніж гроші, ці військовослужбовці ймовірно не спроможні сформулювати (або відновити) позитивне ставлення до неї, проєктують власні недоліки на оточуючих, прагнуть критикувати, повчати, маніпулювати тощо.

Щодо показника асоціальної мотивації, який утворив зв'язки із показниками просоціальної орієнтації, орієнтації на задоволення власних потреб та дефіцитарної орієнтації, необхідно зазначити, що його зміст за методикою А. Москаленка – використовувати зброю, владні повноваження, силу і примус. Вважаємо, що в умовах війни дана шкала не є повною мірою валідною, застосування «сили» військовослужбовцями стало здебільшого просоціальною, схвалюваною поведінкою, але не у всіх випадках.

У таблиці 6 наведено характеристику взаємозв'язків показників альтруїстичної та професійної мотивації у військовослужбовців, які мають досвід участі у бойових діях.

З таблиці зроблено підсумок про те, що показник мотивації державного служіння у групі військовослужбовців з досвідом участі у бойових діях прямо пов'язаний із показником вибору професії об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії ($r_s = -0,287$; $p \leq 0,05$), а також і показником прагнення реалізувати складні й сміливі цілі в ході служби ($r_s = -0,264$; $p \leq 0,05$). Решта зв'язків є зворотними, із показниками: мотивації престижності й матеріальних стимулів професії ($r_s = 0,307$; $p \leq 0,05$), прагнень задовольнити потреби у комфортних умовах праці й робочому місці ($r_s = 0,389$; $p \leq 0,05$), мати структуровані і заздалегідь визначені обов'язки ($r_s = 0,357$; $p \leq 0,05$), проявляти креативність, уникати рутини у діяльності ($r_s = 0,350$; $p \leq 0,05$).

Показник просоціальної мотивації утворює тільки зворотні зв'язки, із показниками: вибору професії по очікуванню престижності й матеріальної забезпеченості ($r_s = 0,266$; $p \leq 0,05$), мотивації мати стабільний колектив і формувати в ньому довірливі відносини ($r_s = 0,378$; $p \leq 0,05$), бути позитивно оціненим і визнаним керівництвом ($r_s = 0,552$; $p \leq 0,01$), прагнення реалізувати складні, сміливі цілі у службовій діяльності ($r_s = 0,488$; $p \leq 0,01$).

Показник орієнтації на задоволення власних потреб пов'язаний зворотно із двома показниками професійної мотивації: комфортних умов праці і робочого місця ($r_s = 0,370$; $p \leq 0,05$), реалізації складних і сміливих цілей ($r_s = 0,281$; $p \leq 0,05$).

Показник дефіцитарної мотивації прямо пов'язаний із прагненням мати комфортні умови праці ($r_s = 0,294$; $p \leq 0,05$), спілкуватись і взаємодіяти із широким колом співслужбовців ($r_s = 0,358$; $p \leq 0,05$), виконувати суспільно-важливі справи ($r_s = 0,414$; $p \leq 0,01$). Згаданий показник утворює зворотні зв'язки із показниками мотивації самостійного вибору професії ($r_s = -0,304$; $p \leq 0,05$), матеріального благополуччя й престижу ($r_s = -0,403$; $p \leq 0,01$).

Висновки. Слід зазначити, що військовослужбовці не дають достовірних відповідей щодо власної мотивації вибору професії по типам: можливості розвиватись особистісно й професійно, ситуативної мотивації, мотивації престижем й матеріальними вигодами від професії. Така недостовірність може бути викликана як фрустрованістю відповідних мотивів (потреб, які лежать в основі мотивів), так і уявленнями про те, що мати таку мотивацію військовослужбовці не повинні.

Виявлено принципові відмінності мотивації державного служіння й просоціальної мотивації у військовослужбовців. Так, визначено, що орієнтація на державне служіння – це характе-

Характеристика взаємозв'язків показників альтруїстичної та професійної мотивації військовослужбовців з УБД (rs)

	Мотивація державного служіння	Просоціальна мотивація	Орієнтація на задоволення власних потреб	Дефіцитарність мотивації
Об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії	-,287*	0,108	0,155	-0,177
Особистісним розвитком і професійним удосконаленням	0,068	0,074	0,128	-0,190
Самостійний вибір професії	0,042	0,133	0,001	-,304*
Несамостійний вибір професії	0,232	0,261	0,005	-0,215
Зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям	,307*	,266*	-0,053	-,403**
Романтичною привабливістю професії	0,014	-0,035	-0,016	-0,212
Прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,290	-0,038	-0,084	-0,462
Асоціальні мотиви	0,154	0,019	-0,174	-0,325
Матеріальний фактор, зарплата	0,195	0,122	-0,070	-0,263
Умови праці, комфортне місце	,389*	0,167	,370*	,294*
Структурована робота, визначені обов'язки	,357*	0,248	0,173	0,274
Спілкування, соціальні контакти	0,051	0,233	0,022	,358*
Стабільний колектив, довірливі відносини	0,072	,378*	0,234	0,101
Визнання, мати заслуги	-0,050	,552*	0,036	0,052
Реалізувати складні, сміливі цілі	-,264*	,488**	,281*	0,049
Навчитись керувати, бути керівником	-0,010	0,174	-0,195	-0,235
Бажання різноманітності, новизни	-0,153	0,038	-0,144	-0,038
Креативність, новизна	,350*	0,028	-0,149	-0,135
Зростання і розвиток	0,293	-0,299	-0,045	0,104
Суспільна корисність	-0,119	0,189	0,212	,414**

Примітка: * при $p \leq 0,05$; ** при $p \leq 0,01$.

ристика колективу, адже сприятливі відносини і соціально-психологічний клімат формуються на основі ціннісно-орієнтаційної єдності, тобто передбачається розділення подібних цінностей більшістю членів колективу. Відповідно, це військові колективи однодумців, які об'єднані спільною метою захисту держави, й готові до самообмежень і самопожертви на користь цієї мети.

Військовослужбовці ж, які характеризуються просоціальною орієнтацією, виявляють прагнення керувати й управляти іншими, а також розвиватись особистісно й професійно. Ці мотиви не можуть ставати груповими цінностями, адже прагнення керувати передбачає конкурентні відносини та відповідну групову стратифікацію, а особистісно-професійний розвиток завжди є індивідуальним досягненням (і також підставою для стратифікації на підставі різниці в досягненнях). Військовослужбовці

з вираженою просоціальною орієнтацією прагнуть забезпечення безпеки кола своїх близьких (не співслужбовців), не опікуються своїм статусом у підрозділі, не прикладають зусиль щоб позитивно виглядати в очах командирів, прагнуть уникати відповідальних завдань й досягнення «великих» цілей, намагаються ізолюватись і дистанціюватись від колективу.

Таким чином вважаємо, що такі військовослужбовці не складають гомогенні колективи, вони займають у підрозділах певні рольові позиції, можливо й керівні, або прагнуть до кар'єрного зростання.

Виявлено також, що бойовий досвід військовослужбовців накладає певний відбиток на їх мотиваційну сферу. У цій групі військовослужбовців будь-яка інша мотивація вибору професії, ніж прагнення ідентифікації з образом військовослужбовця, не забезпечує формування мотивації державного служіння. Крім того,

тільки розмір, складність і усвідомлення відповідальності поставлених цілей забезпечує у них розвиток мотивації державного служіння.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гуляк У. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 3(67). С. 47–55. DOI: 10.33099/2617-6858-22-67-3-47-55
2. Мацегора Я.В., Колесніченко О.С., Приходько І.І. та ін. Зміст та структура психодіагностичної методики «Оцінювання професійної мотивації військовослужбовців». *Честь і Закон*. 2022. Т. 1. № 80. С. 109–121. DOI: <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2022/1/80/262478>
3. Особливості мотиваційно-вольової сфери військовослужбовців Національної гвардії України: монографія / Н. В. Юр'єва та ін. Харків: НА НГУ, 2022. 585 с.
4. Остапенко О.А., Яценко В.А. Основні аспекти дослідження системи внутрішньої мотивації військовослужбовців в умовах війни. *Ефективність державного управління*. 2024. № 1(78/79). С. 97–105. <https://doi.org/10.36930/507815>
5. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О.С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НАНГУ, 2020. 388 с.
6. Hatch, A.M., Cole, R.E., DiChiara, A.J., McGraw, S. M., Merrill, E. P., Wright, A.O. & Bukhari, A.S. (2019). Personality traits and occupational demands are linked to dietary supplement use in soldiers: a cross-sectional study of sensation seeking behaviors. *Military medicine*, 184 (3–4), P. 253–262. <https://doi.org/10.1093/milmed/usy201>
7. Perry J.L. Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 1996. Vol. 6, Issue 1. P. 5–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
8. Perry J.L. The motivational bases of public service: foundations for a third wave of research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*. Vol. 36, Issue 1. P. 34–47. DOI:10.1080/23276665.2014.892272