

Кравченко О. В. кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки
Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0001-8249-4961>

ЗМІНИ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЇ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ ПІСЛЯ УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ

У статті визначено зміни мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом після участі в бойових діях. Військовослужбовці, які не мають бойового досвіду, схильні спрощувати та романтизувати професійну діяльність військового. Для військовослужбовців, які були учасниками бойових дій, суттєве значення має джерело їх активності. Вони свідомо ставляться до обмеження впливу на них зовнішніх впливів, намагалися активно реалізовувати власну суб'єктність.

Ключові слова: мотивація; військовослужбовець; службово-бойова діяльність; бойові дії.

Вступ. З 2014 року значна кількість військовослужбовців військової служби за контрактом стала учасниками бойових дій. До 2014 року військова служба в цьому збройному формуванні розглядалась здебільшого, як правоохоронна, яка, хоча і була пов'язана з певними ризиками для життя і потребувала від кандидатів відповідності професійній діяльності (проходження професійного психологічного відбору), проте була цілком доступною для тих, хто закінчивши школу та строкову службу, прагнули матеріально-стабільного життя без тривалого професійного навчання. Бойові дії на сході нашої країни значно змінили вимоги до кандидатів на військову службу за контрактом у Національній гвардії України, що не могло не відбитися на їх мотивації.

Теоретичне підґрунтя. Проблема мотивації до професійної діяльності у представників різних небезпечних професій, у тому числі військовослужбовців НГУ, була об'єктом вивчення у низці праць деяких учених.

Сірій А. [5] визначив, що серед військовослужбовців військової служби за контрактом, які проходять службу у Збройних Силах України, поширеними є три типи мотивації – «мотивація діяльністю» (36,6%), «прагматична мотивація» (58,6%), «мотивація винагородженням» (4,8%).

У дослідженні Колесніченка О.С. та Мацегори Я.В. було виділено 5 мотиваційних типів серед військовослужбовців Національної гвардії України залежно від ефективності їх професійної діяльності [4]: тип з мотивацією державного служіння, стагнований тип мотивації, просоціальний тип мотивації, романтичний тип мотивації, дефіцитарний тип мотивація, залежний тип мотивації.

Stéphanie Vincent Lyk-Jensen та Ane Glad вивчали мотиви вступу до місій із збереження і забезпечення миру. Ними було визначено три типи мотивів у військовослужбовців: виклик, власне благо та вірність. Виклик представляє собою пропрофесійну мотивацію. Вірність – інституційну мотивацію. Власне благо – прагнення до пригод (романтичну мотивацію). Дослідники вказують, що мотиви до та після розгортань значно різняться в залежності від типу місій [14].

Збройні сили США після участі в операції «Буря в пустелі» зіштовхнулися із істотним зниженням кількості кандидатів на військову службу та навчання до вищих військових навчальних закладів. Проаналізувавши мотивацію кандидатів до та після «Бурі в пустелі» Д. Гріффіт та Ш. Перрі [11] встановили, що як до та після операції «Буря в пустелі» мотивами служби були: бажання пройти військову службу, особистісний розвиток, платня (пільги та можливість у майбутньому

отримати певну роботу) та військова кар'єра. Проте, після операції «Буря в пустелі» кількість вступників до військових закладів за першими трьома факторами значно зменшилась. Серед тих, хто мотивувався заробітною платнею та пільгами після операції «Буря в пустелі» переважно були ті, хто мали ранні шлюби, низький рівень освіти, не відвідували середню школу. І до і після «Бурі в пустелі» серед вступників було більше представників меншостей.

Хайдер Лакхані та Стівен С. Фугіта вважали, що вирішити проблему звільнення серед резервістів армії США та Національної гвардії після «Бурі в пустелі» можна з точки зору теорій підробітки та патріотизму. Вони визначили, що зменшення звільнень, як серед офіцерів, так і серед рядового складу можливе за рахунок збільшення вторинної зарплатні резервістів чи заохочення дружини/чоловіка до більш позитивного ставлення до резерву [13].

Ізраїльські дослідники Орит Таубман-Бен-Ари та Лиора Финдлер вважають, що основний психологічний конфлікт у військовослужбовців-учасників бойових дій виникає через наявність інстинкту самозбереження при усвідомленні того, що смерть невідворотна і до певної міри не передбачувана. Тому ціллю їх досліджень стала визначення ставлення до смертності у військовослужбовців з різним рівнем мотивації до військової служби та очікуванням фізичних складностей в армії [15].

Мета дослідження – вивчити зміни мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ після участі в бойових діях.

Методи дослідження. Для визначення особливостей мотивації у

військовослужбовців військової служби за контрактом було використано методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі та П. Мратін), яка дозволяє оцінити 12 основних потреб, важливих при виборі і виконанні професійної діяльності. Цією методикою враховуються, як базові матеріальні потреби, так і потреби у саморозвитку. Крім того, процедура розподілу балів відповідей між 4 найбільш важливими потребами дозволяє отримати реальну супідрядність у мотиваційному профілі особистості. Існує тривала практика використання методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» у НГУ.

У дослідженні взяли участь 100 військовослужбовців військової служби за контрактом, з яких 40 мали статус учасника бойових дій.

Для порівняння особливостей мотивацій у військовослужбовців, які мають статус учасника бойових дій та військовослужбовців, які не мають бойового досвіду використовувався t-критерій Стьюдента.

Для визначення особливостей структури мотивації використовувалась процедура факторного аналізу.

Статистична обробка здійснювалась за допомогою статистичного пакету аналізу SPSS.

Результати і обговорення. Результати порівняння показників за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» у військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають статус учасників бойових дій та тих, що не мають бойового досвіду наведені у таблиці 1.

Показники мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають статус учасника бойових дій (в умовних одиницях)

Шкали	убд	нбд	t	p
Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді	32,44±10,33	32,70±7,16	0,14	-
Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні	30,13±6,36	29,36±5,23	0,63	-
Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку	32,56±5,86	33,46±8,47	0,62	-
Потреба в соціальних контактах	28,67±5,63	29,23±4,45	0,53	-
Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини	29,41±6,00	29,21±7,19	0,15	-
Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	30,74±5,46	30,38±5,65	0,32	-
Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх	31,13±6,11	31,25±3,63	0,11	-
Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими	25,90±5,35	28,00±7,55	1,63	0,1
Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	29,10±5,00	28,79±5,00	0,31	-
Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	29,03±5,22	29,23±4,29	0,20	-
Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість	31,59±4,47	30,46±4,71	1,21	-
Потреба в цікавій, суспільно корисній праці	32,31±7,61	30,93±5,94	0,96	-

Показники мотивів, що ґрунтуються на потребах, у порівнюваних групах є надзвичайно близькими і мають мінімальні розбіжностей. Самі мотиви є досить рівно вираженими.

Так, у військовослужбовців, які не мають статусу учасника бойових дій, найвищий бал отримують за такою шкалою методики Ричи-Мартіна, як «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку» (33,46±8,47). Далі йдуть «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді» (32,70±7,16) та «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (31,25±3,63). Наступний шабель – «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (30,93±5,94), «Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість» (30,46±4,71), «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» (30,38±5,65). Найменші бали отримали «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (29,36±5,23), «Потреба в соціальних контактах» (29,23±4,45), «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» (29,23±4,29), «Потреба

формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини» (29,21±7,19), «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» (28,79±5,00), «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (28,00±7,55).

У військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають статус учасників бойових дій, найбільш вираженими є «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку» (32,56±5,86), «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді» (32,44±10,33) та «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (32,31±7,61). Середні позиції посідають – «Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість» (31,59±4,47), «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (31,13±6,11), «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» (30,74±5,46) та «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (30,13±6,36). Найменші бали отримали – «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини»

Питання психології

(29,41±6,00), «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» (29,10±5,00), «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» (29,03±5,22), «Потреба в соціальних контактах» (28,67±5,63). Найменшими балами виділяється «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (25,90±5,35). Саме цей останній показник суттєво зменшується у

військовослужбовців, які отримали статус учасника бойових дій ($t=1,63$, $p\leq 0,1$).

У таблицях 2 та 3 наведені результати факторного аналізу, в які дозволили реконструювати структуру мотиваційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом, які не мають досвіду участі у бойових діях, та тих, які мають статус учасника бойових дій відповідно.

Таблиця 2

Структура мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом, які не мають досвіду участі у бойових діях

Змінні	Фактори				
	1	2	3	4	5
Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді	0,85	-0,09	-0,12	0,07	-0,08
Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні	0,43	0,12	0,41	0,06	-0,65
Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку	-0,45	0,51	-0,34	-0,51	0,14
Потреба в соціальних контактах	0,17	-0,78	0,25	-0,29	-0,07
Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини	-0,33	-0,87	-0,01	-0,12	-0,02
Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	0,88	-0,04	0,03	-0,08	-0,02
Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх	0,08	0,13	0,28	0,09	0,88
Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими	-0,57	0,06	-0,71	-0,06	-0,07
Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	0,02	0,01	0,11	0,89	0,14
Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	-0,09	0,46	-0,26	0,64	-0,12
Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість	-0,35	0,71	0,13	-0,20	-0,01
Потреба в цікавій, суспільно корисній праці	-0,32	-0,09	0,79	-0,01	0,09

Ця факторна матриця описує 79,45% дисперсії ознак. Перший фактор має вагу 21,52%. Його зміст визначають зв'язки із такими змінними як «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» (0,88) та «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді» (0,85). Певному уточненню змісту першого фактора сприяє прямий зв'язок із змінною „Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (0,43) та зворотні з – «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (-0,57), «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному

зв'язку» (-0,45), «Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість» (-0,35), «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини» (-0,33) та «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (-0,32). Як бачимо зміст цього фактору полягає у прагненні мати певний соціальний статус – мати роботу з гідною зарплатнею, що не потребує складної підготовки для її виконання.

Зміст другого фактору, інформативність якого 19,76%, визначає прямий зв'язок із змінною „Потреба в

самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість” (0,71) та зворотні зв’язки із змінними, що описують соціальні взаємини – «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини” (-0,87) та «Потреба в соціальних контактах» (-0,78). Певному уточненню змісту другого фактора сприяють прямі зв’язки із – «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв’язку» (0,51), «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» (0,46). Таким чином цей фактор можна позначити, як прагнення змінитися (виконуючи нову зрозумілу роботу), щоб мати змогу вирватися із свого оточення.

Третій та четвертий фактор мають меншу порівняно із попередніми, проте майже рівну вагу - 13,87% та 13,66% відповідно.

Третій фактор пов’язаний із змінними – «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (0,79) та «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (-0,71). Позитивний зв’язок із змінною «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні” (0,41) та негативний із «Потребою у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв’язку» (-0,34) вносять певне уточнення у зміст третього фактору.

Четвертий фактор позитивно пов’язаний із змінними «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» (0,89) та «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» (0,64). Негативний полюс цього фактора досить умовно позначає змінна «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв’язку» (-0,51).

Описані зв’язки третього та четвертого факторів дозволяють припустити, що військовослужбовці

військової служби за контрактом, які ще не мають досвіду участі у бойових діях, знаходяться під впливом ореолу військової романтики і прагнуть захопливої, за яку їх будуть шанувати інші (третій фактор) і різноманітної, не схожої на весь їх минулий досвід, (четвертий фактор) роботи, нехтуючи необхідністю брати відповідальність за результати своїх вчинків та слідувати у своїх діях певним вимогам.

П’ятий фактор має найменшу вагу - 10,64%. Його зміст визначається прямим зв’язком із змінною «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (0,88) та зворотній з «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (-0,65). Як бачимо, військовослужбовці, які не мають бойового досвіду, прагнуть до прояву героїзму, проте не готові до страждань та поневірянь.

Таким чином, військовослужбовці військової служби за контрактом, які не мають бойового досвіду, зазвичай, нещодавно поступили на військову службу та схильні її спрощувати та романтизувати. Обираючи військову службу, в якості місця самореалізації на наступні декілька років, вони мріють, що докладаючи незначні зусилля, вони зможуть виконувати роботу за яку отримуватимуть гідну зарплатню та зможуть змінити своє соціальне оточення на краще. Вони романтизують та героїзують військову службу, проте недооцінюють її відповідальність, необхідність діяти до правил, які визначають Статути, недооцінюють фізичні навантаження та інші складності військової служби.

Значно інша структура мотивації склалась у військовослужбовців, які вже отримали статус учасника бойових дій (Таблиця 3).

Структура мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом, які отримали статус учасника бойових дій

Змінні	Фактори				
	1	2	3	4	5
Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді	0,11	-0,34	-0,84	-0,26	0,07
Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні	0,84	-0,06	0,06	0,09	-0,10
Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку	-0,12	0,10	0,02	-0,36	-0,78
Потреба в соціальних контактах	-0,03	-0,05	0,09	0,93	-0,03
Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини	0,43	-0,01	-0,10	0,74	0,21
Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	0,21	-0,73	0,04	-0,21	-0,18
Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх	-0,57	-0,16	0,55	-0,16	-0,20
Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими	0,42	0,75	-0,03	-0,16	0,30
Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	-0,18	0,22	-0,06	-0,17	0,89
Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	-0,06	0,76	-0,02	-0,15	-0,16
Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість	-0,03	-0,26	0,85	-0,11	0,03
Потреба в цікавій, суспільно корисній праці	-0,89	0,08	0,20	-0,06	0,03

Ця факторна матриця описує 78,99% дисперсії ознак. Перший фактор має вагу 19,21%. Його зміст визначають змінні – «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (0,84) та «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (-0,89). Певному уточненню змісту першого фактора сприяють зв'язки із такими змінними, як «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (-0,57), «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини» (0,43) та «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (0,42). Як бачимо з цих даних у військовослужбовців військової служби за контрактом, що мають бойовий досвід, найвагоміший фактор пов'язаний із прагненням до спокою, затишку – комфортних умов, добрих стосунків, поваги від інших, прагнення уникати суєти, постійних змін, необхідності реагувати на них та постійно розвиватися.

Позитивний полюс другого фактору (16,36%) визначають дві змінні – «Потреба бути креативним, думаючим працівником,

відкритим для нових ідей» (0,76), «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (0,75). Негативний полюс цього фактору пов'язаний із «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» (-0,73). Цей фактор було позначено, як потреба у прояві власної суб'єктності, потреба бути джерелом власної активності, бути тим, хто визначає правила власного життя.

Третій та четвертий фактори мають приблизно однакову вагу – 14,96% та 14,77% відповідно.

Позитивний полюс третього фактору визначає змінна «Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість» (0,85), негативний – «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді» (-0,84). Уточнює зміст фактору така змінна, як «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (0,55). Цей фактор було позначено, як прагнення до особистісного розвитку, пошуку меж своїх можливостей. Виконання службово-бойових завдань в складних умовах стають для

військовослужбовців значним поштовхом для активізації власної суб'єктності та усвідомлення в собі значних сил і можливостей. Цей феномен може бути пов'язаний із посттравматичним зростанням.

Зміст четвертого фактору визначають змінні, що описують соціальні взаємини «Потреба в соціальних контактах» (0,93) та «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини» (0,74). Зазначимо, що військова товарицькість, підтримка близьких та суспільства в цілому, як показали ряд досліджень [1-3] для військовослужбовців є ресурсом, який дозволяє пережити випробування бойовим досвідом. Відповідно позначимо цей фактор, як потреба військовослужбовця у соціальній підтримці.

П'ятий фактор (13,69%) пов'язаний із такими змінними як «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» (0,89) та «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку» (-0,78). Незначне уточнення в зміст фактору вносить «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (0,30). Цей фактор було позначено, як прагнення відчувати повноту емоційного життя – мати змогу самому вносити позитивні емоції та різноманіття у своє життя.

Як бачимо із наведеної структури для військовослужбовців військової служби за контрактом, які були учасниками бойових дій, суттєве значення має джерело їх активності. Вони свідомо ставляться до обмеження впливу на них зовнішніх впливів, зовнішньої стимуляції і намагаються більше керуватися власними потребами, самостійно визначати напрямки своєї активності – реалізовувати власну суб'єктність. Крім того, пережитий досвід дозволив їм усвідомити силу сумісних дій – вони намагаються більше у своєму житті залучати зовнішніх ресурсів для досягнення своїх цілей та здолання дії негативної стимуляції. Також для них важливою стає якість їх життя – те, чим воно наповнюється.

Вже на перший погляд видно, що структура мотивації військовослужбовців, які мають досвід участі у бойових діях,

суттєво відрізняється від структури мотивації меншдосвідчених військовослужбовців, які не залучались до бойової служби. Проте, при простому порівнянні відповідей на питання досить захищеного від впливу соціальної бажаності опитувальника Ричи – Мартина розбіжності між цими групами є мінімальними. Можна припустити, що військовослужбовці-новобранці досить швидко переймають у досвідчених військовослужбовців уявлення про відповідні мотиви військовослужбовця військової служби за контрактом. Проте ці уявлення є поверхневими. Структура ж мотиваційної сфери виробляється у процесі реалізації мотивів в професійній діяльності в заданих умовах.

Питання «фальсифікації» відповідей з метою покращити чи погіршити враження про себе при роботі із опитувальниками у новобранців та тих, хто вступає на військову службу, не є новим чи не дослідженими. Зокрема, цією проблемою щодо швейцарських призовників займалися Р. Boss, С. J. King та К. G. Melchers [8]. Вони встановили, що показники мотивації військової служби виявились пов'язаними із наміром фальсифікації (покращити чи погіршити враження про себе), усередненням особистісних балів та підвищенням тих, що відповідають наміру фальсифікації, та підтримують важливість розбіжностей в мотивації. Проте, більше турбує не сам факт такої фальсифікації, скільки те, що новобранці із невідповідною мотивацією можуть бути не стійкими до дії стрес-факторів професійної діяльності.

Так, американська спільнота досить давно виказала стурбованість тим, що засоби масової інформації, рекламуючи призов в армію, роблять упор на гроші, можливості отримання освіти та роботи після служби, на кар'єрному та особистісному зростанні, проте не акцентують увагу на можливій мобілізації і участях у розгортаннях (виконання військових місій в інших країнах). Щоб вивчити ці ризики Д. Гріффіт та Ш. Перрі [11] порівняли мотиви новобранців до та після участі в операції „Буря в пустелі”. Результати цього дослідження було описано вище.

Те, що в армію США йдуть збіднілі верстви населення за кращою долею було відомо давно. Д.Г. Бахманом і співавторів, в котрий раз підтвердили, що серед тих, хто вступає на військову службу в США менше тих, хто має батьків з вищою освітою, гарні оцінки під час шкільного навчання та перспективні плани вступити до вищого навчального закладу (коледжу), та більше афроамериканців, вихідців із Латинської Америки та тих, хто вважає військову службу привабливою [7]. Проте, останні роки такий підхід комплектування армії в США зазнав нищівної критики. І в 2019 році, Андреа Асоні, Андреа Гіллі, Мауро Гіллі та Тіно Санандаджі вдалися до спростування тези, що американська армія є найманою армією бідняків. Вони визначили, що всупереч загальноприйнятій думці, американські військові більше не вербують у першу чергу людей із неблагополучних соціально-економічних прошарків. Технологічні, тактичні, оперативні та доктринальні зміни привели до зміни попиту на персонал. В результаті за різними показниками, такими як сімейний дохід, сімейний добробут, а також когнітивні здібності, військовослужбовці в середньому мають такі самі чи кращі, ніж у цивільного населення показники [6].

Проте, більший інтерес мають особливості структури мотивації, які виникають у військовослужбовців-учасників бойових дій.

Так, діагностовано нами підвищення суб'єктності, як здатності самостійно формулювати свої цілі, віри в свої сили та збільшення ролі взаємин є, вірогідно, як наслідком переживання досвіду участі в бойових діях, в тому числі і бойового стресу, так і засобом контролю негативного афекту. Зокрема, до подібних висновків прийшли Н. Жіллі з колегами [10], вивчаючи мотиваційні профілі військовослужбовців. Зокрема вони вказують, що в їх дослідженні найвищий рівень автономної мотивації військовослужбовця був пов'язаний із найвищим рівнем спілкування, підтримки з боку керівника та низькими показниками негативного афекту.

Ghulam Abid, Iqra Sajjad, Natasha Saman Elahi та інших [9], досліджуючи просоціальну мотивацію, встановили, що успіх в роботі є психологічним станом, в якому особа переживає почуття життєвої сили та навчання. Отримана у учасників бойових дій структура мотивації, яка містить в собі, як прагнення до розвитку, так і прагнення до сповненого позитивними емоціями життя, свідчить, що переживши усі тяготи участі в бойових діях, військовослужбовці відчувають себе переможцями.

Такі данні дозволяють припустити, що участь в бойових діях, крім виявлених в інших дослідженнях негативних факторів (постравматичної симптоматики, захисного сплюснення емоційної сфери і скорочення кількості значимих об'єктів та інше) може мати і позитивні наслідки для розвитку особистості військовослужбовця, зокрема для розвитку мотивації професійної діяльності. Військовослужбовці, які за своїми характеристиками відповідають професійній діяльності, відчувають здатність самореалізуватися у професійній діяльності, відчувають свою здатність керувати своїм життям.

Висновки. Проведене дослідження показало, що військовослужбовці військової служби за контрактом, які не мають бойового досвіду, схильні спрощувати та романтизувати професійну діяльність військовослужбовця. Вони вважають, що докладаючи незначні зусилля, зможуть отримувати гідну зарплатню та змінити своє соціальне оточення на краще. Втім, вони недооцінюють відповідальність, необхідність діяти згідно правил, які визначають Статути, недооцінюють фізичні навантаження та інші складності військової служби.

Для військовослужбовців військової служби за контрактом, які були учасниками бойових дій, суттєве значення має джерело їх активності. Вони свідомо ставляться до обмеження впливу на них зовнішніх впливів, намагаються активно реалізовувати власну суб'єктність. Намагаються більше залучати зовнішніх ресурсів для досягнення своїх цілей та здолання дії негативної стимуляції. Задаються питаннями якості

свого життя, звертаючи увагу на те, чим воно наповнюється. Отримана у учасників бойових дій структура мотивації, яка містить в собі, як прагнення до розвитку, так і прагнення до сповненого позитивними емоціями життя, свідчить, що переживши усі тяготи участі в бойових діях, військовослужбовці відчують себе переможцями.

Перспективи подальших досліджень.
Зрозуміло, що використаний в цьому

дослідженні метод порівняння груп, не дозволяє в повній мірі визначити шляхи зміни структури мотивації у учасників бойових дій. Для уточнення змін необхідним є спостереження за однією вибіркою до та після набуття нею бойового досвіду. Важливим також є порівняння особливостей мотивації у учасників бойових дій, які продемонстрували різну стійкість до дії бойових стрес-факторів.

Список використаних джерел

1. Колесніченко О.С. Структурні компоненти стійкості до бойової психологічної травматизації у правоохоронців – учасників бойових дій / О.С. Колесніченко // Психологічний часопис : зб. наук. пр. – 2018. – №10 (20). – С. 47–61.
2. Колесніченко О.С. Типізація психологічної готовності до ризику представників екстремальних видів діяльності / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки. – 2016. – Вип. 3 (5). – С. 98-120.
3. Колесніченко О.С. Модель формування стійкості військовослужбовця до психологічної травматизації бойовим досвідом / О.С. Колесніченко, Є.Ю. Семенко // Вісник Національного університету оборони України. – Київ : НУОУ, 2018. – Вип. 1 (49). – С. 43-50.
4. Мацегора Я.В. Визначення внеску окремих мотивів у ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України / Я.В. Мацегора, О.С. Колесніченко // «Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень» : матеріали XII Міжнародна наук.-практ. конф. (Київ, 15-16 квітня 2021 р.). – Київ: Національний авіаційний університет, 2021. С. 31-35
5. Сірий А. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом, її психологічна структура та методика дослідження / А. Сірий // Військово-спеціальні науки. – 2015. – Вип. 2(33). – С. 39-43.
6. Asoni A. A mercenary army of the poor? Technological change and the demographic composition of the post-9/11 U.S. military / Andrea Asoni, Andrea Gilli, Mauro Gilli & Tino Sanandaji // Journal of Strategic Studies. – 2020. – P. 1-47.
7. Bachman J. G. Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the U.S. Armed Forces / Jerald G. Bachman, David R. Segal, Peter Freedman-Doan & Patrick M. O'Malley // Military Psychology. – 2000. – Vol. 12:1. –P. 1-30.
8. Boss P. Faking Good and Faking Bad Among Military Conscripts / Patrick Boss, Cornelius J. König & Klaus G. Melchers // Human Performance. – 2015. – Vol. 28:1. – P. 26-39.
9. Ghulam Abid G. The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work / Ghulam Abid, Iqra Sajjad, Natasha Saman Elahi, Saira Farooqi & Asma Nisar | Jason Harkins (Reviewing editor) // Cogent Business & Management. – 2018. – Vol. 5:1. – P. 314-319.
10. Gillet N. Organizational Support, Job Resources, Soldiers' Motivational Profiles, Work Engagement, and Affect / Nicolas Gillet, Caroline Becker, Marc-André Lafrenière, Isabelle Huart & Evelyne Fouquereau // Military Psychology. – 2017. – Vol. 29:5, – P. 418-433.
11. Griffith J. "Wanting to Soldier: Enlistment Motivations of Army Reserve Recruits Before and After Operation Desert Storm" / J. Griffith & S. Perry // Military Psychology. – 1993. – Vol. 5. – S. 127-39.
12. James Griffith & Shelley Perry (1993) Wanting to Soldier: Enlistment Motivations of Army Reserve Recruits Before and After Operation Desert Storm / J. Griffith & S. Perry // Military Psychology. – 1993. – Vol. 5:2. – P. 127-139.
13. Lakhani H. Reserve/Guard Retention: Moonlighting or Patriotism? / H. Lakhani & S. Fugita // Military Psychology. – 1993. – Vol. 5:2. – P. 113-125.
14. Lyk-Jensen S.V. Why do they serve? Changes and differences in motives of Danish soldiers deployed to peace-keeping and peace-enforcing missions / S.V. Lyk-Jensen & A. Glad // Defence and Peace Economics. – 2016. – Vol. 29. – P. 312-334.
15. Taubman-Ben-Ari O. Motivation for Military Service: A Terror Management Perspective / O. Taubman-Ben-Ari & L. Findler // Military Psychology. – 2006. – Vol. 18:2. – P. 149-159.

References

1. Kolesnichenko O.S. (2018). Strukturni komponenty stiikosti do boiovoi psykhologichnoi travmatyzatsii u pravookhorontsiv – uchasnykiv boiovykh dii [Structural components of resistance to combat psychological trauma in law enforcement officers - participants in hostilities]. *Psykhologichnyi chasopys*, 10 (20), 47–61 (in Ukraine).
2. Kolesnichenko O.S., Matsehora Ya.V., Prykhodko I.I. ta in. (2016). Typizatsiia psykhologichnoi hotovnosti do ryzyku predstavnykiv ekstremalnykh vydiv diialnosti [Typification of psychological readiness for risk of representatives of extreme activities.]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: pedahohichni ta psykhologichni nauky*, 3:5, 98-120 (in Ukraine).
3. Kolesnichenko O.S., Semenko Ye.Iu. (2018). Model formuvannia stiikosti viiskovosluzhbovtsia do psykhologichnoi travmatyzatsii boiovyim dosvidom [Model of formation of resistance of the serviceman to psychological traumatization by combat experience.]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 1:49, 43-50 (in Ukraine).
4. Matsehora Ya.V., Kolesnichenko O.S. (2021). Vyznachennia vnesku okremykh motyviv u efektyvnist sluzhbovo-boiovoi diialnosti viiskovosluzhbovtziv Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Determining the contribution of certain motives to the effectiveness of military service of the National Guard of Ukraine.]. «Aviatsiina ta ekstremalna psykhologhiia u konteksti tekhnologichnykh dosiahnen»: materialy XII Mizhnarodna nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 15-16 kvitnia 2021 r.), 31-35 (in Ukraine).
5. Siryi A. (2015). Motyvatsiia viiskovo-profesiinoi diialnosti viiskovosluzhbovtziv za kontraktom, yii psykhologichna struktura ta metodyka doslidzhennia [Motivation of military-professional activity of servicemen under contract, its psychological structure and research methods]. *Viiskovo-spetsialni nauky*. 2:33, 39-43 (in Ukraine).
6. Abid G., Iqra Sajjad, Natasha Saman Elahi, Saira Farooqi & Asma Nisar | Jason Harkins (Reviewing editor) (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work, *Cogent Business & Management*, 5:1.
7. Asoni A., Andrea Gilli, Mauro Gilli & Tino Sanandaji (2020). A mercenary army of the poor? Technological change and the demographic composition of the post-9/11 U.S. military, *Journal of Strategic Studies*.
8. Bachman J.G., David R. Segal, Peter Freedman-Doan & Patrick M. O'Malley (2000). Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the U.S. Armed Forces, *Military Psychology*, 12:1, 1-30.
9. Boss P., Cornelius J. König & Klaus G. Melchers (2015). Faking Good and Faking Bad Among Military Conscripts, *Human Performance*, 28:1, 26-39.
10. Gillet N., Caroline Becker, Marc-André Lafrenière, Isabelle Huart & Evelyne Fouquereau (2017). Organizational Support, Job Resources, Soldiers' Motivational Profiles, Work Engagement, and Affect, *Military Psychology*, 29:5, 418-433, DOI: 10.1037/mil0000179
11. Griffith J. & Perry S. (1993). Wanting to Soldier: Enlistment Motivations of Army Reserve Recruits Before and After Operation Desert Storm, *Military Psychology*, 5:2, 127-139.
12. Griffith J. "Wanting to Soldier: Enlistment Motivations of Army Reserve Recruits Before and After Operation Desert Storm" / J. Griffith & S. Perry // *Military Psychology*. – 1993. – 5. – С. 127-39.
13. Lakhani H. & Stephen S. Fugita (1993). Reserve/Guard Retention: Moonlighting or Patriotism?, *Military Psychology*, 5:2, 113-125, DOI: 10.1207/s15327876mp0502_3
14. Lyk-Jensen Stéphanie Vincent & Ane Glad (2018). Why do they serve? Changes and differences in motives of Danish soldiers deployed to peace-keeping and peace-enforcing missions, *Defence and Peace Economics*, 29:3, 312-334.
15. Taubman-Ben-Ari O. & Liora Findler (2006). Motivation for Military Service: A Terror Management Perspective, *Military Psychology*, 18:2, 149-159.

Резюме

Кравченко Е. В. кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии и педагогики
Национальной академии Национальной гвардии Украины

ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВОИНСКОЙ СЛУЖБЫ ПО КОНТРАКТУ ПОСЛЕ УЧАСТИЯ В БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЯХ

В статье определены изменения мотивации у военнослужащих по контракту после участия в боевых действиях. Военнослужащие, не имеющие боевого опыта, склонны упрощать и романтизировать профессиональную деятельность военного. Для военнослужащих, являвшихся участниками боевых действий, существенное значение имеет источник их активности. Они сознательно относятся к ограничению влияния на них внешних факторов, пытались активно реализовывать свою субъектность.

Ключевые слова: мотивация; военнослужащий; служебно-боевая деятельность; боевые действия.

Summary

Kravchenko O. V. PhD in Psychology Science, Associate Professor, Psychology and Pedagogy Department, National Academy of National Guard of Ukraine

CHANGES IN THE STRUCTURE OF MOTIVATION IN MILITARY SERVANTS UNDER CONTRACT AFTER PARTICIPATION IN COMBAT

Introduction. *Combat operation in Eastern Ukraine significantly changed the requirements concerning the candidates for military service under the contract in the National Guard of Ukraine that reflected on their motivation.*

Purpose. *There were determined the changes of motivation of servicemen who served under the contract in the National Guard of Ukraine after the participation in combat operations.*

Methods. *100 servicemen who served under the contract took part in this research. Among them there were 40 members who had the status of the participants in hostilities. The study of the specificities of motivation of the servicemen who served under the contract used "The Study of Motivational Personality Profile" method (S. Ritchie, P. Martin), which gave the possibility to estimate 12 basic needs which were important in the process of choosing and carrying out the professional activity. With the help of this method there were distinguished basic material needs as well as needs in self-development. Moreover, the procedure of distribution of the points of answers among four most important needs gave the possibility to get real subordination in motivational personality profile. There existed a lasting practice of using the method "The Study of Motivational Personality Profile" in the National Academy of the National Guard of Ukraine. To compare the specificities of motivation of servicemen who had the status of the participants in hostilities and servicemen who did not have any combat experience there was used the student's t-criterium. To distinguish the specificities of motivational structure there was used the procedure of factor analysis. Statistical processing of data was carried out with the help of statistical package of analysis SPSS.*

Originality. *There were specified the content as well as the structure of motivational sphere of servicemen who served under the contract and participated in hostilities. The received scientific results gave possibility to improve the trainings of servicemen to carry out combat operations on the battlefield.*

Conclusion. *The conducted research showed that servicemen who served under the contract and did not have any combat experience tended to ease and romanticize professional activity of servicemen. They considered that without making significant efforts they could receive decent salary and change their social environment for better. However, they underestimated the responsibility, physical activity, necessity to act in accordance with rules determined by the Statute, and other difficulties of military service. The source of activity was very important for servicemen who served under the contract and participated in combat operations. They consciously referred to the limitation of influence which was had on them by external influence and tried to implement their own subjectivity. Those servicemen tried to involve more external resources to achieve their aims and to eliminate the activity of negative stimulation. They wondered about the quality of their life and paid attention to the things which fulfilled their life. The received from the participants of combat operations structure of motivation which included the eagerness for development as well as the eagerness to have life filled with positive emotions indicated that bearing all the difficulties related to combat operations servicemen felt themselves as if they were winners. It was clear that the used method of groups' comparison did not give the possibility to completely determine the ways of motivational structure changing of the participants in combat operations. To clarify the changes there was a need to follow one selective group before and after achieving combat experience. Moreover, it was very important to compare the specificity of motivation of the participants in combat operations which demonstrated different levels of resilience to the actions of combat stress-factors.*

Key words: *motivation; serviceman; combat operation.*

Received/Поступила: 21.11.21.