

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗИНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: «Структура ціннісно-мотиваційної сфери особистості добровільно  
мобілізованих чоловіків зрілого віку»

Студентки 4 курсу групи ЗПС-41 першого  
(бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-  
професійної програми «Психологія» за  
спеціальністю

053 – ПСИХОЛОГІЯ

Ходорковська Н.Д.

Керівник: к.психол.н.

Доцент кафедри психологічного  
консультування і психотерапії

Харченко А.О.

Чотирирівнева шкала оцінювання \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

м. Харків – 2024 рік

## ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. НАУКОВІ УЯВЛЕННЯ ПРО ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	5
1.1. Теоретичні аспекти ціннісно-мотиваційної сфери особистості людини. ....	5
1.2. Мотиваційний та ціннісно-смісловий аспекти діяльності військовослужбовців. 8	
1.3. Аналіз емпіричних досліджень ціннісно-мотиваційної сфери військовослужбовців.....	14
Висновки до розділу I. ....	16
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ДОБРОВІЛЬНО МОБІЛІЗОВАНИХ ЧОЛОВІКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ.....	18
2.1. Опис вибірки, методологія та процедура емпіричного дослідження.....	18
2.2. Результати емпіричного дослідження та їхня інтерпретація.....	20
2.2.1. Особливості мотивів діяльності добровільно мобілізованих чоловіків.....	20
2.2.2. Особливості мотиваційних джерел добровільно мобілізованих чоловіків.....	22
2.2.3. Особливості ресурсів особистості добровільно мобілізованих чоловіків.....	23
2.2.4. Особливості ціннісної сфери добровільно мобілізованих чоловіків.....	25
Висновки до розділу II.....	30
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	36
АНОТАЦІЯ.....	39

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У зв'язку із повномасштабним вторгненням Росії на територію України діяльність військовослужбовців стала джерелом не лише сильної психоемоційної напруги, але й ризиків для життя та здоров'я, вірогідність яких стала надзвичайно високою. Насьогодні військова служба передбачає не просто професійну підготовку, але й безпосереднє залучення людей до бойових дій. Мотивація військових до професійної діяльності містить ряд соціально-психологічних ознак, детермінованих як негативними, так і позитивними аспектами служби як такої, а також служби за екстремальних умов, які виникли внаслідок актуальної політичної ситуації. У даній роботі було здійснено аналіз вимог до особистості військовослужбовців та необхідних компетенцій, які передбачає військова служба, а також аналіз тих рушійних сил, що спонукають людей до військової діяльності.

Практична значущість. Визначені в роботі особливості ціннісно-мотиваційної структури особистості добровільно мобілізованих чоловіків можуть бути використані задля удосконалення наявних та пошуку нових шляхів залучення кадрів до військової служби та збільшення ефективності їхньої діяльності.

Об'єкт дослідження: ціннісно-мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: структура ціннісно-мотиваційної сфери особистості добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.

Мета роботи: виявити особливості структури ціннісно-мотиваційної сфери особистості добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.

Завдання роботи:

1. Проаналізувати наукову літературу з питань основних положень ціннісно-мотиваційної сфери особистості військовослужбовців.
2. Визначити мотиваційні фактори діяльності добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.
3. Виявити основні мотиваційні джерела діяльності добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.
4. Визначити особливості прояву психологічної ресурсності у добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.

5. Виявити основні ціннісні орієнтації добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених задач було використано такі методи: теоретичні (аналіз джерел психології особистості та військової психології); емпіричні: «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи, «Опитувальник мотиваційних джерел» Д.Барбуто, Р.Сколла у перекладі О.Сидоренко, методика дослідження ціннісних орієнтацій М.Рокіча.

Опис вибірки досліджуваних. Вибірку склало 75 чоловіків 23-27 років. Досліджуваних було розділено на 3 групи: 1) добровільно мобілізовані чоловіки; 2) примусово мобілізовані чоловіки; 3) цивільні чоловіки.

Гіпотеза. 1. Мотивація добровільно мобілізованих чоловіків обумовлена внутрішньомотиваційними факторами. 2. У ціннісній сфері добровільно мобілізованих чоловіків переважають негедоністичні цінності, що спрямовані на служіння іншим.

## РОЗДІЛ I. НАУКОВІ УЯВЛЕННЯ ПРО ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

### 1.1. Теоретичні аспекти ціннісно-мотиваційної сфери особистості людини.

Насьогодні психологія охоплює досить широкий спектр досліджень та підходів до поняття цінності. Поняття цінності досліджувалося такими психологами, як В. Франкл, А. Маслоу, Л. Карпушина, Б. Братусь, М. Яницький, Е. Фромм, К. Роджерс, У. Томас, А. Адлер, М. Гайдеггер, М. Рокіч, В. Ядов тощо; воно репрезентує соціокультурне значення матеріальних чи духовних явищ, предметів для задоволення нужд та потреб індивіда [1]; визначає суб'єктивно важливі для індивіда аспекти навколишньої дійсності. Цінністю прийнято вважати будь-яке матеріальне чи абстрактне явище, яке має значення для людини, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе [2].

У сучасному гуманістичному підході ціннісна сфера особистості розуміється як значимість (Р.Г. Лотце), смисли особистості (Г. Олпорт), переконання (М. Рокіч), потребнісна структура (А. Маслоу), структура свідомості та самосвідомості, яка відображає нагальні життєві потреби, інтереси, відношення до реальності та себе (М. Боришевський), соціальні норми та установки (В. Ядов) тощо.

Цінності класифікуються за різними характеристиками, зокрема:

- 1) за функціональним смислом: термінальні (цілі) та інструментальні (принципи та способи досягнення цілей);
- 2) за змістом діяльності: пізнавальні, предметно-перетворювальні (естетичні, творчі, наукові тощо);
- 3) за ступенем узагальненості та присвоєння: ситуативні, стійкі, особистісні;
- 4) за приналежністю: індивідуальні, колективні, суспільні, народні, загальнолюдські;
- 5) за особистісним смислом: цінності творчості, переживання та відношення;

б) за рівнем потреб: буттєві (добро, справедливість, краса, досконалість, самодостатність і т.п.), дефіцієнтні (мир, спокій, безпека) [3].

У психології ціннісна сфера окреслюється такими поняттями, як ціннісні орієнтації, смисли, життєві цілі, які відображають загальну направленість індивіда, є джерелами його мотивації [4].

Ціннісними орієнтаціями називають ієрархічну структуру цінностей особистості й слугують для дійсності своєрідною селективною схемою за критерієм значущості. У цій системі цінності утворюють між собою особливі зв'язки і є своєрідним орієнтиром, у якому визначається направленість інтересів та прагнень особистості, її ідеали, програми цілей та мотивації, ступінь готовності, ініціативності до реалізації власного потенціалу [5].

Мотиваційна сфера людини є багатокомпонентною структурою, детермінанти якої можна представити ієрархічно: від примітивних (ресурси для виживання людини як біологічної істоти та представника виду) до складних, багатовимірних, можливо, езотеричних, які стосуються сенсу життя окремого індивіда.

Існують загальні поняття, якими можна окреслити мотиваційну сферу людини.

Нужда – це особливий вроджений стан, динамічна напруга, яка визначає можливість людини бути активною протягом свого існування, життєва енергія; вона має біосоціальну природу і виражається внутрішнім станом психологічної або функціональної нестачі будь-чого.

Потреба – це нужда, яка усвідомлюється, і мусить буди задоволена задля нормальної життєдіяльності індивіда.

Мотив – це внутрішній позитивно (без частки не) представлений збудник людської поведінки; причина, на підставі якої індивід здійснює вибір на користь тих чи інших дій.

Існують прості мотиви (в більшості пов'язані з матеріальними потребами) та складні (пов'язані із духовними потребами). Прості мотиви представлені у вигляді бажань, потягів, хотінь. Складні представлені у формі інтересу та схильностей [6].

Мотивація - сукупність процесів, що відбуваються у психіці людини, та спонукають до діяльності, активності, визначають траєкторію поведінки та її сенс.

3. Богатий наголошує, що мотивація являє собою сукупність внутрішніх та зовнішніх енергій, які відтворюють, скеровують та підтримують зусилля, здійснені задля досягнення цілі, що одночасно призводить до задоволення потреби.

С. Піндер вважає мотивацію множиною енергетичної сили, яка надходить і зсередини, і ззовні (за межами людини), й визначає форму, інтенсивність та направленість поведінки, пов'язаної з діяльністю.

В. Осодло наголошує на динамічності процесу мотивації. Її перебіг містить підйоми та спади, що відображаються на стійкості та інтенсивності діяльності, а також емоційному забарвленні, що виникає під час неї.

Отже, є кілька підходів до визначення мотивації. Перший описує мотивацію як сукупність факторів, мотивів, другий же – як процес, динамічну структуру. [7].

Дослідники виділяють такі види мотивації [8]:

1. Спонукальна – пробуджує активність індивіда;
2. Змістовна – надає діяльності сенсу;
3. Регулююча – детермінує ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності.

Наразі у психології існує велика кількість досліджень мотиваційної сфери людини. Зокрема вивченням цього питання займалися такі вчені, як: А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Г.Мюррей, Г.Олпорт, Е.Десі, М.Райян тощо.

У психології теорії мотивації поділяються на 2 групи: процесуальні та змістовні.

Змістовні теорії мотивації описують класифікації потреб, які підштовхують людину до дій. Тут робиться акцент на внутрішніх чинниках (потребах, мотивах), які лежать в основі поведінки. Прикладами змістовних теорій є «ієрархія мотивів» Абрахама Маслоу, теорія самодетермінації Едварда Десі та Річарда Райяна, двофакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга, концепція мотивації досягнення, розроблена Девідом Макклелландом [9].

Процесуальні теорії мотивації розглядають, яким чином мотивована поведінка взаємопов'язана не лише із потребнісною сферою людини, а і з пізнавальними процесами, суб'єктивним сприйняттям ситуації, комунікацією. Ці теорії передбачають вміння людини розподіляти власні зусилля задля досягнення мети,

наявність альтернативного способу дій (здатності обирати спосіб дій або бездіяльність згідно із власними очікуваннями щодо результатів діяльності). Найвідомішими процесуальними теоріями мотивації є: теорія очікування Віктора Врума, п'ятифакторна модель мотивації Лаймана Портера та Едварда Лоулера, теорія ХУ Девіда Макгрегора [10].

## **1.2. Мотиваційний та ціннісно-смысловий аспекти діяльності військовослужбовців.**

Діяльність військовослужбовців поділяється на військову (таку, що відбувається у мирний час) та бойову (за умов війни). За першої відбуваються заходи із підготовки військових до можливих бойових дій, яка здійснюється у військових частинах, навчальних центрах, підрозділах. Друга ж здійснюється за умови збройного конфлікту, її метою є придушення сил супротивника [11].

Успішність діяльності військовослужбовця детермінована відповідністю його індивідуально-психологічних якостей до специфіки професії в комплексі із мотиваційним компонентом особистості, її ціннісно-смысловими чинниками. Особистісні якості військового, ціннісно-смыслова структура його особистості можуть бути досить твердо сформованими, стійкими, проте мотивація – це динамічна структура, характеристики якої змінюються.

Якщо ж говорити про ціннісно-смысловий аспект особистості військовослужбовця, то його структура в першу чергу залежатиме від міри розвитку людини, а також ступеня сформованості її життєвих орієнтирів та цінностей в цілому. Участь людей у діяльності, насиченій небезпекою та невизначеністю призводить до трансформації світогляду, ціннісних орієнтацій, актуалізує систему особливих потреб.

Moskos С. виділяє такі типи мотивації до військової служби:

- 1) інституційна, «базова», ідеологічна, яка будується на нормах військової діяльності, звідки й витікає відчуття громадянського обов'язку;

2) професійна (прагматична), за якої служба у війську оцінюється як звичайна робота, якість виконання якої залежить від раціональної оцінки її переваг та недоліків;

3) індивідуалізовані, за яких армія є середовищем для особистісних досягнень [12].

Eighmey, J. розробив інтегровану мотиваційну типологію. Він розподілив мотиви на такі групи:

- 1) конкретні досягнення для себе (гроші, стабільна робота);
- 2) абстрактні досягнення для себе (самоактуалізація, самоповага, розвиток, перебування у колі поважних людей);
- 3) конкретні здобутки для інших (захист та безпека, допомога, людяність);
- 4) абстрактні здобутки для інших (почуття громадянського обов'язку, суспільний лад) [13].

О. Колесніченко описує наступні типи ціннісної сфери військових:

- 1) «пасіонарій» - хоче відстоювати благополуччя інших;
- 2) «той, хто хоче залишатися у зоні комфорту» - прагне жити спокійно, без метушні та зайвих зусиль;
- 3) «романтик» - нехтує власними потребами та переконаннями задля суспільного щастя та блага рідних;
- 4) «формальний військовослужбовець» - не вдається до осмислення специфіки діяльності, виконуючи накази;
- 5) «самообережний/рутинний» - прагне підвищити власне благополуччя, мотивований незадоволеністю власним життям [14].

В. Кириченко та К. Кротюк виділяють наступні групи ціннісно-сміслових орієнтацій військових:

- 1) загальнолюдські (моральні, духовні) – ті, що є надбанням певної культури, історичного розвитку суспільства, формуються під час навчання та виховання;
- 2) особистісні – є результатом власного вибору, ґрунтованому на осмисленні власного життєвого досвіду та уявленнях про майбутнє;
- 3) професійні (військові) – детермінуються вимогами професійного середовища.

Шебанова В.І. та Нікітенко Г.О. у своєму дослідженні розглядали мотивацію крізь призму поняття психологічної готовності військових до служби. Діяльність військовослужбовців є полімотиваованою, тобто стимулюється низкою мотивів. Мотиваційна складова психологічної готовності до служби військових є сукупністю мотивів, що становлять велику систему в структурі особистості індивіда.

Психологічна готовність - це особистісне і соціально-психологічне формування, цілісність індивідуальних рис людини та соціального середовища, на утворення якого впливає низка внутрішніх та зовнішніх факторів, а мотиваційний компонент є інтегруючою (системоутворюючою) частиною між ними.

Дослідниці вивели узагальнені мотиви, які спонукають військових до служби. Першим є «мотивація до самореалізації», який складається з наступних компонентів: бажання підвищити соціальний статус та зрости по службі, потреба у досягненні цілей, самоактуалізації та ствердженні свого Я, потреба у формуванні та прояву чоловічих рис характеру. Цей мотив окреслює направленість особистості на розвиток свого «Я», реалізацію потенціалу та життєвого шляху, самоствердження у соціумі, виконанні актуальних бажань та досягненні успіху.

Другим є «Прагнення до поваги та самоповаги», що містить такі компоненти: бажання бути матеріально забезпеченим, прагнення до фізичного ідеалу та самовдосконалення, жага до покращення життя, прагнення до ствердження власної позиції у соціумі та сім'ї. Цей мотив демонструє направленість на отримання схвалення та поваги з боку оточуючих, визнання ними цінності, чеснот, достоїнств, талантів, сильних сторін.

Третім мотивом є «Прояв патріотичності», який має на увазі прагнення захищати Батьківщину, інтереси власної держави, потребу віддати борг країні. Цей мотив відображає гарне ставлення до держави, наявність суспільних та моральних принципів, свідчить про наявність прагнення захистити Батьківщину, народ.

І четвертим мотивом є «Вирішення особистісних проблем», що включає необхідність задовольнити власні первинні потреби, уникати неприємностей, прагнення відповідати вимогам родини та бути матеріально забезпеченим. Ці

показники ілюструють мотиви, спрямовані на вирішення власних потреб задля вдосконалення власного життя [15].

Белай С.В., Минько О.В. та Головня А.Ф. наголошують на важливості для мотивації військовослужбовців такого аспекту як прагнення до співпраці та дружби. Військо – це колектив людей, і якість стосунків між ними безпосередньо впливатиме на їхній психоемоційний стан. Гарні стосунки у військовому колективі створюють відчуття згуртованості, що краще допомагає справлятися зі стресами, адже це свого роду психологічна підтримка тих, хто з тобою «в одному човні». Відсутність конфліктів у військовому колективі сприяє спрямуванню більшої кількості внутрішніх ресурсів солдат на виконання роботи, допомагає тримати концентрацію на задачах.

Армія – це ієрархічна структура і тут можна говорити про існуванні лідерської мотивації військовослужбовців, яка характеризує ті внутрішні сили, що підтримують військових лідерів. Діяльність цих людей передбачає сильні службові навантаження, готовність до несення великої відповідальності, а також до витримування напруги бойових обставин. Військовий лідер – це не просто командир, що сухо віддає накази, це носій вищої мети військової служби, який надихає підлеглих на виконання обов'язку, підтримує дисципліну, дух командної роботи, може дати гідний і справедливий зворотній зв'язок. Отже, наявність адекватного лідера значно підвищує мотивацію солдат [16].

Слід звернутися до роботи Хміляр О.Ф., яка підняла питання психології бойової мотивації воїнів (бійців), адже служба у мирний час і за військового положення суттєво різняться. Авторка звернулася до теорії Ф.Герцберга, згідно з якою для великої кількості військових сильною внутрішньою мотивацією є цікава робота, що передбачає виконання складних задач і вирішення проблем, а також умови, у яких індивід зможе професійно зростати, досягти успіху. Визначено наступні принципи, які є дієвими мотивами в поведінці військовослужбовців:

- 1) збільшення відповідальності бійців за виконання бойових задач шляхом зменшення ступеня контролю над ними;

- 2) надання ним відповідальності за увесь цикл операції або виконаний об'єм роботи;
- 3) безпосереднє залучення бійців до інформації, а не через командування;
- 4) оновлення спектру завдань: залучення бійців до нових, більш складних задач, які не виконувалися раніше;
- 5) постановка перед бійцями специфічних задач, які могли б зробити їх спеціалістами вузького спрямування.

Також на мотивацію впливає фактор справедливості оцінки праці. Робота військовослужбовців, особливо в нинішніх реаліях, передбачає великі психоемоційні навантаження, високу ймовірність загрозам життю та здоров'ю, вимагає проявляти терпимість, стійкість, надійність, готовність відповідати за кожену власну дію. Таким чином, кожен військовий очікує відповідної справедливої оцінки докладених власноруч зусиль. Звичайно, часто досить складно в бойових умовах дотримуватися справедливості, проте і реакція бійців на несправедливість буде не однакою і залежатиме в першу чергу від особистісно-характерологічних, особливостей людини. Тому військовослужбовці мусять виховувати у себе відчуття самоповаги, здатність за потреби відстоювати власні кордони.

Участь у воєнних діях є джерелом бойового стресу, що в будь-якому разі призводить до переформатування ціннісної сфери особистості, переосмислення набутого життєвого досвіду. Динаміка ціннісно-смиислового аспекту особистості військового залежить від ступеня інтеграції бойового досвіду в саму структуру особистості. Конструктивна інтеграція призводить до більшої адаптивності індивіда, яка проявляється у відвазі, ініціативності, рішучості, мужності, психофізіологічній готовності до бою, здатності до комунікації та роботі в команді, а також до цінування власного життя, його переосмислення. Деструктивна ж інтеграція навпаки призводить до розпаду особистості на всіх рівнях її функціонування, відчуття протесту та ігнорування наказів, відсутності мотивації, депресії, порушення дисципліни тощо.

Воїном не можна назвати будь-якого військового. Воїн – це людина, яка в першу чергу вирізняється серед інших солдат високим рівнем психологічної

готовності розглядати бойові дії як спосіб життя; ці люди є головним активом армії, адже саме вони є головними учасниками будь-якого сценарію воєнних дій.

Системи озброєння – це лише інструменти, що є продуктами науково-технічного прогресу й слугують для більш ефективного досягнення військових задач; тактика й стратегія ведення бою – це культурно-історичні надбання військової науки, вони теж є інструментальними. Актив першого порядку – це особистість. Не кожен військовий придатний до виконання того чи іншого роду задач. Саме тому важливо визначити індивідуальні схильності та особливості, які можна реалізувати в межах певного підрозділу [17].

Після вторгнення РФ на територію України актуалізувалася потреба у самозахисті, який є правом людини «за замовчуванням», а також регламентується Конституцією України [18]. Наразі бажання захистити та відстояти те, що належить українцям по праву народження, ліквідувавши агресора, є ключовою метою військової служби. Це не тільки про патріотизм і моральність, це і про глибинне, інстинктивне відчуття себе хазяїном на власній території. Слід зацентувати увагу на готовності бійця віддати власне життя, ризикувати, захистити те, що дорого. Таким чином, задачею є виживання й оборона, а не загибель, що допомагає балансувати між неминучою жертвою собою та чітким виконанням задачі. Мотивацію виживання також підкріплює здатність бійців приймати ризиковані рішення. З одного боку, є чіткий наказ, який слід виконувати, з іншого, - існують ситуації, перебіг та результат яких передбачити досить складно, вони вимагають критичного мислення, швидкого реагування та активних дій.

Дослідники T.Woodruff та R. Keltu наголошують на важливості ставлення військовослужбовців до своїх обов'язків. Під час несення військової служби, виходячи із громадянського обов'язку, власної відповідальності за благополуччя Батьківщини, поведінка військових обумовлюється інтересами держави, суспільства, актуалізується «мотивація служіння». Коли ж військовий керується особистісними інтересами, мотивами та потребами, його діяльність визначатиметься обставинами, що виникли. [19].

А.М. Яцишина та С.П. Рибаченко виділили фактори, які знижують мотивацію військовослужбовців: примус до виконання зобов'язань; значна кількість раптових та взаємовиключних задач; прийняття участі в заходах, що не мають безпосереднього відношення до діяльності за посадою; порушення регламенту часу служби; надмірне навантаження та безперервна втома; брак фінансового та матеріально-технічного забезпечення; некоректне, зневажливе ставлення з боку старших за званням (командирів); бюрократизованість армії [20].

### **1.3. Аналіз емпіричних досліджень ціннісно-мотиваційної сфери військовослужбовців.**

Т.С. Helmus проводив дослідження мотивації військових США до вступу на службу. Автор визначив дві групи мотивів: інституційні (ідеологічні, пов'язані із почуттям обов'язку) та прагматичні (бажання професійно розвиватися та мати стабільне робоче місце). 40% військових проявили обидва типи мотивів, 49% - прагматичні і лише 11% - інституційні. Таким чином, за результатами дослідження було виявлено наступні мотиви військових США до вступу на службу: 1) «пригоди та подорожі» (прагнення змінити місце перебування, відвідати нові країни); 2) «переваги» (грошові виплати, матеріальне забезпечення, підтримка після завершення служби); 3) «стабільність роботи та виплат»; 4) «уникнення негативного оточення» (прагнення змінити соціальне середовище); 5) «професійне навчання» (можливість в подальшому отримати пільги на вищу освіту або стати учасником освітніх програм). Автор дослідження виявив, що ті військові, які йшли «за покликом» (керувалися інституційними мотивами) меншою мірою були схильні до довгострокової служби. Для людей із прагматичною мотивацією служба спершу відігравала роль роботи, а вже потім набувала ідеологічного сенсу і бажання діяти «за покликом».

Yu. Yi-Ming дослідив особливості мотивації тайванських військовослужбовців. Він виявив, що специфіка завдань, які виконуються армією, змінилася у порівняння із 90-ми роками ХХ ст.: відбувся перехід від масштабних військових конфліктів до неінтенсивних або миротворчих задач, що вплинуло і на підходи до підготовки

військовослужбовців, і на ціннісні орієнтації. Сучасність продиктувала наступні мотиви та цінності: реалізація власного потенціалу, отримання задоволення від виконання обов'язків, взаємоповага. Однак автор наголошує, що армія не може функціонувати без ідеології лише на прагматичних мотиваційних моделях, отже, кожен із видів мотивації є необхідним.

P. Bury та T. Woodruff проводили дослідження мотивації британських військовослужбовців і визначили, що особи із інституційними мотивами (прагненням до альтруїстичного служіння) схильні до більш тривалих термінів служби, адже такі цінності більшою мірою відповідають цінностям війська, аніж матеріальні фактори. Ті, що мають прагматичну мотивацію, мали менший рівень задоволеності службою, і основним мотиваційним фактором була необхідність дотримуватися умов контракту.

G. Grigorov та S. Spirdonov проводили дослідження мотиваційних чинників до вступу на службу болгарських військовослужбовців. Вчені з'ясували наступне: 1) більше 70% військових самостійно обрали службу в якості професії, проте не кожен з них усвідомлював ті реалії, з якими доведеться зіштовхнутися у майбутній службі; 2) взагалі більшість опитуваних вважають професію військового престижною, проте 60% наголосило на тому, що суспільство недостатньо проінформовано про привілеї професії, через що її популярність зменшується; 3) провідними мотивами є: можливість вийти на пенсію раніше, ніж представники інших професій, високі виплати, стабільність матеріального забезпечення та займаної посади, регламентований, стабільний час роботи, можливість здобути безкоштовну освіту (за військовим фахом), постійно професійно зростати; 4) одним із важливих мотивів до служби є можливість брати участь у міжнародних військових місіях. Також автори зазначили фактори, які деморалізують військовослужбовців: 1) постійна зміна місця проживання та служби, а також обмеження особистих прав та можливостей у прийнятті рішень і реалізації власних ініціатив; 2) проблеми із грошовим забезпеченням (нестача фінансування) та удосконаленням армії.

Q. Taiyang досліджував мотиваційні підходи військовослужбовців Китаю. Автор апелює до традицій Китаю, за якими мотивація визначається наступними факторами: виявлення великої шани та поваги до національного прапора як символу

хоробрості, честі та гідності; ідеологія будується на наслідуванні (популяризація фігур героїв, воїнів як взірців, ідеалів); нематеріальна стимуляція (наприклад, певний підрозділ може на тиждень отримати відмітку про почесне звання за найкраще виконання завдань; роти можуть називатися прізвищами найуспішніших військових).

F. Rodrigues-Goulart досліджував мотивацію бразильських військових до участі у бойових умовах (в умовах підвищеної небезпеки). Автор виявив, що мотивація є ніби тим імпульсом, який підштовхує військового до боротьби, незважаючи на загрози та небезпеку. На формування цих імпульсів впливають етнічні, культурні, релігійні установки. Провідними мотивами є: почуття обов'язку, приналежність до гідного колективу, дух жертвності, самовіддача, ненависть до нападника, необхідність у виживанні та збереженні народу, працездатність, жага навчатися та нарощувати впевненість у собі; прагнення прославитися та бути нагородженим, проявити лідерські якості, прийняти участь у небезпечній пригоді й відчутти ризик.

S. Catignani проводив дослідження з ізраїльськими військовослужбовцями. Автор наголошує на важливості формування «сильної душі» - згуртованості військового колективу, що має високу бойову мотивацію (готовність будь-якої миті вступити у бій). Дослідник визначив існування взаємозв'язку між бойовою ефективністю, рівнем мотивації війська та згуртованістю колективу. Автор наголошує на важливості зміщення фокусу уваги із нарощування технічного обладнання та озброєння до розвитку людського капіталу, підвищення кваліфікації персоналу. Таким чином, автор вважає, що кваліфіковані військові, які готові будь-якої миті мобілізуватися та вступити у бій, і здатні діяти синхронно, злагоджено, є ресурсом, що призводить до максимальної бойової ефективності [21].

### **Висновки до розділу I.**

Ціннісна сфера особистості є ієрархічною структурою, функцією якої є регулювання людської активності. Мотивація є динамічним процесом, який окреслює спонукання індивіда до діяльності. Ціннісно-мотиваційна сфера особистості є

утворенням, що відображає єдину структуру мотивації, у якій цінності нерозривно пов'язані з потребами, мотивами, поведінкою.

Військова служба є специфічним видом діяльності, який ставить досить жорсткі вимоги до особистості людини. Існує велика кількість класифікацій мотиваційних факторів, що спонукають військових до служби. В цілому дослідники визначають інституційні, прагматичні та індивідуалістичні. Інституційні є фундаментальними, вони є відображенням ідеології армії як соціокультурного явища: відчуття обов'язку, бажання бути корисним державі, суспільству, патріотизм як форма любові до землі, на якій живе людина. Професійні (прагматичні) передбачають можливість обирати армію як середовище для отримання професійних навичок та побудови кар'єри, отримання фінансових винагород. Індивідуалістичні передбачають можливість особистісного зростання та розвитку.

За даними емпіричних досліджень слід зробити висновок, що мотивація військовослужбовців у кожній країні різна. Це залежить від низки факторів: ідеологія, культура та традиції, матеріальне забезпечення, престиж професії в межах країни, рівень модернізації армії, можливість залучення до збройного конфлікту тощо. Проте в цілому найефективнішою мотиваційною схемою є поєднання усіх видів факторів.

## **РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ДОБРОВІЛЬНО МОБІЛІЗОВАНИХ ЧОЛОВІКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ**

### **2.1. Опис вибірки, методологія та процедура емпіричного дослідження**

У даному розділі представлено експериментальне дослідження структури ціннісно-мотиваційної сфери особистості добровільно мобілізованих чоловіків зрілого віку. Проведено порівняльний аналіз показників добровільно мобілізованих чоловіків з двома групами: 1) з примусово мобілізованими; 2) з не мобілізованими.

Всього в дослідженні брали участь 75 осіб. Вік досліджуваних 23-27 років. Далі респондентів було поділено на три групи (по 25 осіб в кожній):

- 1) контрольна група-1 (КГ-1) – це добровільно мобілізовані чоловіки. Середній вік групи 25 років.
- 2) контрольна група-2 (КГ-2) – це примусово мобілізовані чоловіки. Середній вік групи 25,1 років.
- 3) контрольна група-3 (КГ-3) – це цивільні чоловіки. Середній вік групи 24,5 роки.

У даній роботі були використані наступні методики дослідження: «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, «Опитувальник мотиваційних джерел» Д.Барбуто, Р.Сколла у перекладі О.Сидоренко, «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи та методика дослідження ціннісних орієнтацій М.Рокіча.

Результати емпіричного дослідження було оброблено за допомогою пакету програми STATISTICA 10. Для порівняння даних використовувалися наступні статистичні методи: критерій Крускала-Уолліса, критерій Манна-Уїтні.

#### **1. Методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна (Додаток А)**

За допомогою методики можна визначити фактори мотивації, яким надає перевагу особистість. Мотиваційний профіль складають 12 факторів: потреба у матеріальному забезпеченні та високій заробітній платі; потреба в гарних умовах роботи; потреба в

роботі з чіткою структурою; потреба в соціальних контактах; потреба в отриманні визнання з боку інших; потреба в досягненнях; потреба у владі й впливовості, прагнення займати керівну позицію; потреба у різноманітті та змінах, намагання уникнути рутини; потреба проявляти креативність та відкриватися новим ідеям; потреба у вдосконаленні себе, розвитку особистості; потреба у цікавій, суспільно вагомій роботі

## **2. Методика «Опитувальник мотиваційних джерел» Д.Барбуто, Р.Сколла у перекладі О.Сидоренко (Додаток Б)**

Опитувальник представлений тридцятьма твердженнями, які описують можливі мотиви діяльності, виражені потребами, що реалізуються у ході робочого процесу. Методика містить 5 діагностичних шкал: внутрішня мотивація (направленість на процес); зовнішня мотивація (матеріальна винагорода); зовнішня мотивація (схвалення інших); внутрішня мотивація (самовдосконалення, самореалізація); інтегральна мотивація (узгодження намірів працівника із намірами організації).

## **3. Методика «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи (Додаток В)**

Метою опитувальника є визначення психологічних ресурсів особистості та здатності ними розпоряджатися. Опитувальник містить 67 тверджень, які відповідають п'ятнадцяти шкалам: впевненість у собі; доброта до людей; допомога іншим; успіх; любов; творчість; віра у добро; прагнення до мудрості; робота над собою; самореалізація у професії; відповідальність; знання власних психологічних ресурсів; вміння оновлювати власні психологічні ресурси; вміння вміщувати власні психологічні ресурси; загальний рівень психологічної ресурсності особистості.

## **4. Методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча (Додаток Г)**

Ціннісні орієнтації описують направленість особистості, характеризують її ставлення до світу, себе та інших індивідів. Методика передбачає ранжування переліку цінностей, до якого входять термінальні (характеризують цілі існування особистості) та інструментальні (характеризують засоби (особистісні якості), за допомогою яких людина досягає цілей) цінності.

## 2.2. Результати емпіричного дослідження та їхня інтерпретація

### 2.2.1. Особливості мотивів діяльності добровільно мобілізованих чоловіків

Відповідно до результатів, представлених у таблиці 2.1, за методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна виявлено, що у добровольців (далі КГ-1) превалюючими мотиваційними факторами за середніми показниками є самовдосконалення, суспільно вагома та цікава робота, робота з чіткою структурою, потреба у владі й впливовості та визнання. Для примусово мобілізованих чоловіків (далі КГ-2) найбільш стимулюючими факторами виявилися самовдосконалення, суспільно вагома та цікава робота, визнання, заробітна плата та робота із чіткою структурою. Для цивільних чоловіків (далі КГ-3) найбільш важливими факторами є заробітна плата, самовдосконалення, креативність, визнання та робота із чіткою структурою.

#### Таблиця 2.1.

Таблиця.2.1. Дані про мотиви діяльності за методикою «Мотиваційний профіль» Ш.

Річі і П. Мартіна

Мотив	КГ-1	КГ-2	КГ-3
Матеріальне забезпечення	28,6	32,0	38,0
Умови роботи	22,9	26,6	30,7
Робота із чіткою структурою	31,1	31,4	32,0
Соціальні контакти	28,9	28,4	23,7
Відносини	29,6	26,2	28,4
Визнання	30,4	32,2	33,3
Досягнення	29,6	30,3	22,6
Влада	30,6	29,7	24,7
Різноманітність	27,4	28,3	29,4
Креативність	27,4	29,1	35,1
Самовдосконалення	39,0	35,6	35,2

**Продовження таблиці 2.1.**

Цікава й суспільно вагома робота	38,6	34,2	30,8
----------------------------------	------	------	------

Для більш точного встановлення відмінностей мотивів діяльності досліджуваних скористаємося критерієм Манна-Уїтні. Розрахунки представлені у таблиці 2.2.

Порівнюючи КГ-1 та КГ-2, можна стверджувати, що КГ-1 більшою мірою акцентує увагу на можливості будувати міцні відносини та виконувати цікаву роботу, значиму для суспільства. Порівнюючи КГ-1 та КГ-3, видно, що для КГ-1 більш значимими факторами є соціальні контакти, досягнення, влада, цікава, суспільно вагома робота. Для КГ-3 більш важливими є матеріальне забезпечення, умови роботи та креативність.

**Таблиця 2.2.**

Таблиця.2.2. Відмінності результатів про мотиви праці досліджуваних (за критерієм Манна-Уїтні).

Мотив	U <sub>M-U</sub> КГ-2	Відмінність	U <sub>M-U</sub> КГ-3	Відмінність
Матеріальне забезпечення	234,0	відсутня	114,0**	наявна
Умови роботи	211,5	відсутня	170,5**	наявна
Структурована робота	301,5	відсутня	270,0	відсутня
Соціальні контакти	255,5	відсутня	162,0**	наявна
Відносини	174,0**	наявна	284,0	відсутня
Визнання	250,5	відсутня	233,5	відсутня
Досягнення	306,5	відсутня	95,0**	наявна
Влада	306,0	відсутня	174,5**	наявна
Різноманітність	275,5	відсутня	277,5	відсутня
Креативність	271,5	відсутня	123,5**	наявна
Самовдосконалення	280,5	відсутня	282,5	відсутня
Цікава й суспільно вагома робота	168,0**	наявна	138,0**	наявна

Примітка: \*\* – достовірність відмінностей при  $p < 0,01$ .

### 2.2.2. Особливості мотиваційних джерел добровільно мобілізованих чоловіків

Відповідно до результатів, представлених у таблиці 2.3 за методикою «Опитувальник мотиваційних джерел» Д.Барбуто, Р.Сколла було визначено, що за середніми значеннями найбільш значущими джерелами мотивації для КГ-1 є самовдосконалення (самореалізація), направленість на процес та погодження намірів працівника із намірами організації. Для КГ-2 превалюючими є самовдосконалення та матеріальна винагорода. КГ-3 продемонструвала найвищі бали за показниками матеріальної винагороди та спрямованості на процес.

**Таблиця 2.3.**

Таблиця 2.3. Результати за методикою «Опитувальник мотиваційних джерел»  
Д.Барбуто, Р.Сколла (середні значення)

Мотиваційне джерело	КГ-1	КГ-2	КГ-3
Внутрішня мотивація. Спрямованість на процес	5	1,8	5,44
Зовнішня мотивація. Винагорода	4,9	5,4	5,6
Зовнішня мотивація. Схвалення інших	-0,12	-0,12	2,5
Внутрішня мотивація. Самореалізація	7,76	6,4	4,2
Інтегральна мотивація. Узгодження намірів працівника із намірами організації	5	3,72	4,2

Для більш точного визначення відмінностей між показниками досліджуваних усіх груп скористаємося критерієм Краскела-Уолліса (таблиця 2.4). Бачимо, що показники мотиваційних джерел добровольців майже не мають відмінностей із показниками примусово мобілізованих: КГ-1 має вищу спрямованість на процес. Більше відмінностей між КГ-1 із КГ-3: КГ-1 надає перевагу мотивації самовдосконалення, КГ-3 – схваленню інших.

**Таблиця 2.4.**

Таблиця 2.4. Відмінності результатів про мотиваційні джерела досліджуваних (за критерієм Краскела-Уолліса).

Мотиваційне джерело	Н <sub>к-У</sub> КГ-2	Відмінність	Н <sub>к-У</sub> КГ-3	Відмінність
Внутрішня мотивація. Спрямованість на процес	9,68**	наявна	0,02	відсутня
Зовнішня мотивація. Матеріальна винагорода	0,60	відсутня	1,08	відсутня
Зовнішня мотивація. Схвалення інших	0,01	відсутня	6,03**	наявна
Внутрішня мотивація. Самовдосконалення, самореалізація	1,71	відсутня	9,74**	наявна
Інтегральна мотивація. Погодження намірів працівника із намірами організації	0,823	відсутня	0,96	відсутня

Примітка: \*\* – достовірність відмінностей при  $p < 0,01$ .

### 2.2.3. Особливості ресурсів особистості добровільно мобілізованих чоловіків

Розглянемо результати, отримані за методикою «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи, які представлено у таблиці 2.5. Психологічними ресурсами називаються властивості й здібності особистості, представлені у системі цінностей індивіда, які сприяють пристосуванню до стресових ситуацій та благополучному їх подоланню. Найбільш значущими для КГ-1 є такі ресурси: упевненість у собі, допомога іншим, відповідальність та доброта до людей; для КГ-2 – упевненість у собі та доброта до людей; для КГ-3 – упевненість у собі, творчість та доброта до людей.

Таблиця 2.5.

Таблиця 2.5. Результати за методикою «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи.

Ресурс	КГ-1	КГ-2	КГ-3
Упевненість у собі	7,1	7	6,8
Доброта до людей	6,9	6,4	6,5
Допомога іншим	7	6,2	6,2
Успіх	6,3	6,2	6,3
Любов	6,8	6,2	6,1
Творчість	6,2	5,9	6,8
Віра у добро	6,5	6,2	5,6
Мудрість	6,3	5,1	6
Робота над собою	6,4	5,6	6,4
Професійна самореалізація	5,8	4,9	5,2
Відповідальність	7	6	6,2
Знання власних ресурсів	6,6	6	6
Уміння оновлювати ресурси	6	6	6
Уміння використовувати ресурси	6,2	5,7	5,9
Загальний рівень ресурсів	91,6	83,9	86,6

Скориставшись критерієм Манна-Уїтні, визначимо наявність відмінностей між показниками 3-ох груп досліджуваних. Результати представлено у таблиці 2.6. Визначено, що у добровільно мобілізованих чоловіків над примусово мобілізованими переважає такий ресурс, як мудрість. Добровольці виявили перевагу перед цивільними за такими ресурсами: допомога іншим, віра у добро та відповідальність, а також виявили вищий загальний рівень ресурсів.

Таблиця 2.6.

Таблиця 2.6. Відмінності результатів за методикою О.С.Штепи «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (за критерієм Манна-Уїтні).

Ресурс	U <sub>M-U</sub> КГ-2	Відмінність	U <sub>M-U</sub> КГ-3	Відмінність
Упевненість у собі	305,0	відсутня	248,0	відсутня
Доброта до людей	253,0	відсутня	248,5	відсутня
Допомога іншим	264,0	відсутня	177,0**	наявна
Успіх	284,5	відсутня	305,5	відсутня
Любов	222,0	відсутня	219,0	відсутня
Творчість	273,0	відсутня	230,0	відсутня
Віра у добро	252,0	відсутня	185,5*	наявна
Мудрість	174,0**	наявна	261,5	відсутня
Робота над собою	274,5	відсутня	299,0	відсутня
Професійна самореалізація	231,0	відсутня	237,5	відсутня
Відповідальність	218,5	відсутня	185,0*	наявна
Знання власних ресурсів	258,0	відсутня	236,5	відсутня
Уміння оновлювати ресурси	311,5	відсутня	308,5	відсутня
Уміння використовувати ресурси	266,5	відсутня	289,0	відсутня
Загальний рівень	231,5	відсутня	189,0*	наявна

Примітка: \* – достовірність відмінностей при  $p < 0,05$ ; \*\* - при  $p < 0,01$ .

#### 2.2.4. Особливості ціннісної сфери добровільно мобілізованих чоловіків

Розглянемо результати, отримані за методикою «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча (таблиця 2.7).

Таким чином, добровільно мобілізовані чоловіки надали перевагу таким цінностям-цілям: свобода, здоров'я, життєва мудрість, упевненість у собі, щастя інших, розвиток та продуктивне життя. Примусово мобілізовані чоловіки обрали

наступні цінності: свобода, здоров'я, упевненість у собі, продуктивне життя, розвиток та життєва мудрість. Цивільні чоловіки надали перевагу таким цінностям: кохання, здоров'я, матеріально забезпечене життя, цікава робота. Таким чином, бачимо, що у добровільно та примусово мобілізованих чоловіків на перший план виходять духовні цінності та ті, що пов'язані із особистісною реалізацією. У цивільних чоловіків збільшується вага гедоністичних, матеріальних цінностей.

**Таблиця 2.7**

Таблиця.2.7. Результати за методикою М.Рокіча «Ціннісні орієнтації» (термінальні цінності).

Термінальні цінності	КГ-1, %	КГ-2, %	КГ-3, %
Свобода	81	86	56
Здоров'я	73	77	68
Упевненість у собі	69	72	55
Продуктивне життя	63	71	49
Розвиток	64	66	52
Життєва мудрість	70	63	51
Активне, діяльне життя	53	54	57
Пізнання	48	54	43
Кохання	50	54	70
Щастя інших	66	49	34
Матеріально забезпечене життя	46	47	63
Вірні друзі	43	42	52
Цікава робота	37	38	60
Щасливе сімейне життя	20	23	34
Творчість	17	20	37
Громадське визнання	31	20	17
Розваги	6	8	19
Краса природи і мистецтва	12	6	25

Якщо говорити про інструментальні цінності, то добровільно мобілізовані чоловіки виявили наступні результати (таблиця 2.8): відповідальність, сильна воля, незалежність, ефективність у справах. Примусово мобілізовані чоловіки надали перевагу незалежності, відповідальності, сильній волі, раціоналізму, ефективності у справах та ретельності. Цивільні чоловіки виявили такі результати: вихованість, раціональність, чесність, незалежність. Таким чином, бачимо, що вибір інструментальних цінностей КГ-1 та КГ-2 схожий, та відповідає вимогам діяльності військовослужбовця. Вибір цінностей КГ-3 має більш гедоністичну направленість.

**Таблиця 2.8.**

Таблиця 2.8. Результати за методикою М.Рокіча «Ціннісні орієнтації»  
(інструментальні цінності).

Інструментальні цінності	КГ-1,%	КГ-2, %	КГ-3, %
Незалежність	76	85	59
Відповідальність	84	76	54
Сильна воля	81	73	38
Раціоналізм	58	68	61
Ефективність у справах	61	64	47
Ретельність	55	60	52
Чесність	45	56	60
Самоконтроль	56	52	49
Освіченість	52	50	58
Сміливість у відстоюванні думки	47	45	40
Широта поглядів	22	44	42
Життєрадісність	53	43	58
Високі вимоги	46	41	49
Вихованість	38	24	61
Терпимість до поглядів і думок інших	12	18	27
Акуратність	25	18	38
Чуйність	27	16	30

## Продовження таблиці 2.8.

Нетерпимість до чужих та власних недоліків	10	16	29
--	----	----	----

Скориставшись критерієм Краскела-Уолліса, визначимо наявність відмінностей між показниками 3-ох груп досліджуваних (таблиця 2.9). Було визначено, що добровільно мобілізовані чоловіки мають різницю у проявах термінальних цінностей із примусово мобілізованими за двома показниками: кохання (перевага у КГ-2) та щастя інших (перевага у КГ-1). У порівнянні із КГ-3 КГ-1 має перевагу за шкалами здоров'я, продуктивне життя, розвиток, життєва мудрість, щастя інших, громадське визнання. КГ-3 ж надало перевагу таким цінностям, як активне, діяльнісне життя, кохання, цікава робота, щасливе сімейне життя, творчість та спостереження за красою природи й мистецтва.

## Таблиця 2.9.

Таблиця.2.9. Відмінності результатів за М.Рокіча «Ціннісні орієнтації» (за критерієм Краскела-Уолліса) (термінальні цінності).

Термінальні цінності	$H_{K-U}$ КГ-2	Відмінність	$H_{K-U}$ КГ-3	Відмінність
Свобода	0,15	відсутня	0,54	відсутня
Здоров'я	1,50	відсутня	6,70**	наявна
Упевненість у собі	0,28	відсутня	0,80	відсутня
Продуктивне життя	0,10	відсутня	11,49**	наявна
Розвиток	3,75	відсутня	4,74*	наявна
Життєва мудрість	0,18	відсутня	9,63*	наявна
Активне, діяльне життя	0	відсутня	7,74**	наявна
Пізнання	0,945	відсутня	1,39	відсутня
Кохання	9,41**	наявна	17,59**	наявна
Щастя інших	6,65**	наявна	7,90**	наявна
Забезпечене життя	0,96	відсутня	0,98	відсутня
Вірні друзі	0,54	відсутня	3,47	відсутня

## Продовження таблиці 2.9

Цікава робота	3,02	відсутня	4,40*	наявна
Щасливе сімейне життя	1,06	відсутня	13,30**	наявна
Творчість	1,72	відсутня	5,57*	наявна
Громадське визнання	0,17	відсутня	4,97*	наявна
Розваги	0	відсутня	2,91	відсутня
Природа, мистецтво	0,86	відсутня	5,40*	наявна

Примітка: \* – достовірність відмінностей при  $p < 0,05$ ; \*\* - при  $p < 0,01$ .

Якщо говорити про інструментальні цінності, то показники КГ-1 переважають за такими шкалами (таблиця 2.10): відповідальність, освіченість, сміливість у відстоюванні своєї думки; КГ-2 виявила більші результати за шкалами вихованість та терпимість до поглядів і думок інших. Порівнюючи КГ-1 із КГ-3 видно, що КГ-1 надала перевагу таким цінностям: відповідальність, ретельність. КГ-3 надала перевагу таким цінностям: терпимість до думок та поглядів інших, чесність, освіченість та високі вимоги до себе й інших та вихованість.

## Таблиця 2.10.

Таблиця 2.10. Відмінності результатів за М.Рокіча «Ціннісні орієнтації» (за критерієм Краскела-Уолліса) (інструментальні цінності).

Інструментальні цінності	КГ-2 Н <sub>к-у</sub>	Відмінність	КГ-3 Н <sub>к-у</sub>	Відмінність
Незалежність	2,13	відсутня	2,52	відсутня
Відповідальність	5,67*	наявна	8,18**	наявна
Сильна воля	0,26	відсутня	0,02	відсутня
Раціоналізм	2,74	відсутня	1,14	відсутня
Ефективність у справах	1,32	відсутня	0,47	відсутня
Ретельність	1,81	відсутня	7,68	наявна
Чесність	0,69	відсутня	4,49	наявна
Самоконтроль	0,07	відсутня	0,68	відсутня
Освіченість	4,42*	наявна	17,96**	наявна

## Продовження таблиці 2.10.

Сміливість у відстоюванні своєї думки	4,21*	наявна	0,16	відсутня
Широта поглядів	0,39	відсутня	0,21	відсутня
Життєрадісність	0,09	відсутня	0,90	відсутня
Високі вимоги	1,04	відсутня	23,24**	наявна
Вихованість	4,30	наявна	11,81**	наявна
Терпимість до поглядів і думок інших	14,23**	наявна	5,24*	наявна
Акуратність	1,16	відсутня	1,99	відсутня
Чуйність	0,42	відсутня	0,98	відсутня
Нетерпимість до чужих та власних недоліків	2,56	відсутня	0,02	відсутня

Примітка: \* – достовірність відмінностей при  $p < 0,05$ ; \*\* - при  $p < 0,01$ .

### Висновки до розділу II

У даному розділі було проведено порівняльний аналіз ціннісних та мотиваційних аспектів особистості трьох груп респондентів: добровільно мобілізованих чоловіків, примусово мобілізованих та цивільних. Вікова група – 23-27 років. Було використано наступні діагностичні методики: «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, «Опитувальник мотиваційних джерел» Д.Барбуто, Р.Сколла у перекладі О.Сидоренко, «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О.С.Штепи та методика дослідження ціннісних орієнтацій М.Рокіча.

1. Визначено, що для добровольців головними мотиваційними факторами є самовдосконалення, суспільно вагома та цікава робота, робота з чіткою структурою, потреба у владі й впливовості та визнання. Для примусово мобілізованих чоловіків - самовдосконалення, суспільно вагома та цікава робота, визнання, заробітна плата та робота із чіткою структурою. Для цивільних - заробітна плата, самовдосконалення,

креативність, визнання та робота із чіткою структурою. У порівнянні з примусово мобілізованими чоловіками добровольці більшою мірою прагнуть до побудови міцних відносин, виконання цікавої роботи, корисної для суспільства. Тоді як примусово мобілізовані чоловіки надають перевагу роботі із хорошими умовами. У порівнянні з цивільними добровольці більшою мірою надають значимість соціальним контактам, досягненням, владі та цікавій суспільно вагомій роботі; та меншою мірою - матеріальному забезпеченню, умовам роботи та креативності.

2. Виявлено, що у добровільно мобілізованих чоловіків переважає внутрішня мотивація (самовдосконалення, самореалізація) та інтегральна мотивація (наміри працівника узгоджені із намірами організації). У примусово мобілізованих чоловіків домінуючою є внутрішня мотивація (самовдосконалення, самореалізація) та зовнішня мотивація (матеріальна винагорода). Цивільних чоловіків більшою мірою мотивує направленість на процес (внутрішня мотивація) та матеріальна винагорода (зовнішня мотивація). Між групами опитуваних виявлено наступні відмінності: добровольці більшою мірою спрямовані на процес діяльності, ніж примусово мобілізовані чоловіки. Добровольці роблять більший акцент на самовдосконаленні, цивільні – на схваленні інших.

3. Пріоритетними для добровольців є такі ресурси: упевненість у собі, допомога іншим, відповідальність та доброта до людей; для примусово мобілізованих – упевненість у собі та доброта до людей; для цивільних – упевненість у собі, творчість та доброта до людей. У добровільно мобілізованих чоловіків над примусово мобілізованими переважає мудрість. Добровольці виявили перевагу перед цивільними за такими ресурсами: допомога іншим, віра у добро та відповідальність. Також добровольці продемонстрували значну перевагу у загальному рівні психологічних ресурсів за цивільних.

4. Дослідження ціннісних орієнтацій показало, що пріоритетними цінностями-цілями добровольців є свобода, здоров'я, життєва мудрість, упевненість у собі, щастя інших, розвиток та продуктивне життя. Примусово мобілізовані чоловіки обрали наступні цінності: свобода, здоров'я, упевненість у собі, продуктивне життя, розвиток та життєва мудрість. Цивільні чоловіки надали перевагу таким цінностям: кохання,

здоров'я, матеріально забезпечене життя, цікава робота. Головними інструментальними цінностями добровольців є відповідальність, сильна воля, незалежність та ефективність у справах; для примусово мобілізованих: незалежність, відповідальність, сильна воля, раціоналізм, ефективність у справах та ретельність; для цивільних: вихованість, раціональність, чесність, незалежність. Добровільно мобілізовані чоловіки мають різницю у проявах термінальних цінностей із примусово мобілізованими за двома показниками: кохання (перевага у примусово мобілізованих) та щастя інших (перевага у добровольців). У порівнянні із цивільними добровольці мають перевагу за шкалами здоров'я, продуктивне життя, розвиток, життєва мудрість, щастя інших, громадське визнання. Цивільні ж надали перевагу таким цінностям, як активне, діяльнісне життя, кохання, цікава робота, щасливе сімейне життя, творчість та спостереження за красою природи й мистецтва. Якщо говорити про інструментальні цінності, то добровільно мобілізовані чоловіки надали перевагу таким аспектам: відповідальність, освіченість, сміливість у відстоюванні своєї думки; примусово мобілізовані виявили вищі результати за вихованістю та терпимістю до поглядів і думок інших. Порівнюючи добровольців із цивільними видно, що перші надали перевагу таким цінностям: відповідальність, ретельність. Другі ж - терпимість до думок та поглядів інших, чесність, освіченість та високі вимоги до себе й інших та вихованість.

## ВИСНОВКИ

1. Насьогодні у психології досить обширно досліджено поняття ціннісно-мотиваційного аспекту особистості, зокрема воно представлено працями В.Франкла, А. Маслоу, Б. Братуся, М. Яницького, Е. Фромма, К. Роджерса, А. Адлера, М. Рокіча. Поняття цінності зводиться до суб'єктивно значущих для людини матеріальних чи абстрактних явищ, заради яких вона діє. Ціннісна сфера представлена ціннісними орієнтаціями, смислами, життєвими цілями.

Мотивація представляє собою багаторівневе динамічне утворення у психіці людини, що спонукає до активності, діяльності. Вона представлена нуждами, потребами, мотивами, інтересами та схильностями.

Військова служба накладає відбиток на ціннісно-мотиваційну сферу особистості. Існує велика кількість класифікацій типів мотивації до військової служби. Зокрема дослідники виділяють наступні типи: 1) інституційна; 2) професійна (прагматична); 3) індивідуалізована.

Мотивація військовослужбовців значною мірою залежить від ідеології, культури, традицій, матеріального забезпечення, престижу професії в межах певної країни, рівню модернізації армії та можливості залучення до збройного конфлікту. І найефективніший рівень мотивації досягається шляхом знаходження балансу між усіма факторами.

2. Під час дослідження виявлено деякі особливості мотиваційних факторів добровольців. У порівнянні з примусово мобілізованими чоловіками добровольці більшою мірою прагнуть до побудови міцних відносин, виконання цікавої роботи, корисної для суспільства. У порівнянні з цивільними добровольці більшою мірою надають значимість соціальним контактам, досягненням, владі та цікавій суспільно вагомій роботі; та меншою мірою - матеріальному забезпеченню, умовам роботи та креативності. Отже, мотивація до військової служби більшою мірою обумовлена інституційними та індивідуалізованими факторами, у цивільних же домінує прагматична мотивація. Аспект добровільності вступу на військову службу свідчить про те, що мотиваційна структура добровольців є більш суспільно орієнтованою:

активізується мотив служіння іншим, будучи частиною злагодженої команди, де панують гармонійні стосунки.

3. Виявлено особливості прояву внутрішньої мотивації добровільно мобілізованих чоловіків: вони більшою мірою спрямовані на процес, аніж примусово мобілізовані. Добровольці роблять більший акцент на самовдосконаленні, цивільні – на схваленні інших. Добровільно мобілізовані чоловіки бачать можливість реалізуватися через військову справу, їм цікава сама діяльність. Їхні цінності та цілі співпадають із цілями Збройних Сил України: зупинити агресора. Приймаючи участь у захисті країни, у них актуалізуються особистісні концепції, гендерні ролі, які культурно вважаються чоловічими. Також дослідження показало, що зовнішньомотиваційні фактори (матеріальна винагорода та схвалення інших) працюють слабо (як і у примусово мобілізованих чоловіків). Це може бути пов'язано не лише із особистісними особливостями досліджуваних, а й із особливостями самої системи, у якій працюють військовослужбовці.

4. Виявлено особливості ресурсності добровольців по відношенню до контрольних груп. Добровільно мобілізовані чоловіки більшою мірою прагнуть до мудрості, аніж примусово мобілізовані, та більше прагнуть допомагати іншим, вірять у добро та проявляють відповідальність, ніж цивільні. Отже, фактор добровільності служби характеризує людей, що більшою мірою прагнуть пізнавати життєві істини, здобути досвідом, передавати власні знання іншим. Їм притаманна особлива життєва філософія, яку вони реалізують, під час несення служби.

5. Дослідження ціннісних орієнтацій показало, що добровільно мобілізовані чоловіки мають різницю у проявах термінальних цінностей із примусово мобілізованими за двома показниками: кохання (перевага у примусово мобілізованих) та щастя інших (перевага у добровольців). У порівнянні із цивільними добровольці мають перевагу за шкалами здоров'я, продуктивне життя, розвиток, життєва мудрість, щастя інших, громадське визнання. Цивільні ж надали перевагу таким цінностям, як активне, діяльнісне життя, кохання, цікава робота, щасливе сімейне життя, творчість та спостереження за красою природи й мистецтва. У військових чітко простежується тенденція до самопожертви і їхня ціннісна структура

має негедоністичний характер на відміну від цивільних чоловіків. Фактор добровільності служби відображає зростання значення гуманістичної спрямованості особистості.

6. Якщо говорити про інструментальні цінності, то добровільно мобілізовані чоловіки надали перевагу таким аспектам: відповідальність, освіченість, сміливість у відстоюванні своєї думки; примусово мобілізовані виявили вищі результати за вихованістю та терпимістю до поглядів і думок інших. У порівнянні добровольців із цивільними перші надали перевагу таким цінностям: відповідальність, ретельність. Другі ж - терпимість до думок та поглядів інших, акуратність, нетерпимість до власних та чужих недоліків, чесність, освіченість та високі вимоги до себе й інших. В цілому військовослужбовці характеризують себе як людей із сильною волею, що прагнуть до незалежності, відповідальності, у них збільшується значення характеристик, які торкаються раціональної сфери: раціоналізм, ефективність у справах, ретельність, самоконтроль. У цивільних чоловіків зростає значення емоційних характеристик: чесності, життєрадісності, вихованості, чуйності. Фактор добровільності служби впливає на збільшення рівня відповідальності та може свідчити про деяку індивідуалістичну спрямованість особистості.

Отже, під час дослідження ми отримали підтвердження двох гіпотез: 1) мотивація добровільно мобілізованих чоловіків обумовлена внутрішньомотиваційними факторами; 2) у ціннісній сфері добровільно мобілізованих чоловіків переважають негедоністичні цінності, що спрямовані на служіння іншим.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Психологія і педагогіка військових колективів: навчальний посібник / В. Ананьїн та ін. Київ : Політехніка, 2021. 274 с.
2. Сухомлинська О. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи. Шлях освіти. 1996. Т. 1, № 3. С. 24–27.
3. Москаленко О. Сучасні концепції ціннісно-смиислової сфери особистості. Вісник Національного технічного університету України "Київський полі-технічний інститут". 2010. Т. 2. С. 113–118.
4. Лук'яненко М. Ціннісна сфера особистості як проблема філософської та психологічної науки. Науковий журнал «Теорія і практика сучасної психології». 2018. Т. 7, № 2. С. 57–62.
5. Матяж С., Березянська А. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. 2013. Т. 225, № 213. С. 27–30.
6. Максименко С. Персоногенез як онтопсихологічна трансформація нужди. Психологія особистості. 2010. Т.3, № 1. С. 6–10.
7. Гуляк У. М. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. Вісник Національного університету оборони України. 2023. Т. 1, № 77. С.99-105.
8. Балашова С.П., Гурко Д.Ю. До проблеми вивчення мотиваційної сфери військовослужбовців строкової служби. Вісник Національного університету оборони України. 2011. Т.3, №22. С. 47-54.
9. Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 131 с.
10. Варій М. Й. Загальна психологія. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.

11. Про Збройні Сили України : Закон України від 06.12.1991 р. № 1934-XII : станом на 23 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>.
12. Moskos C. C. From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed forces & society*. 1977. Vol. 4, no. 1. P. 41–50.
13. Eighmey, J. Why do youth enlist? Identification of underlying themes. *Armed Forces & Society*. 2006. Vol. 2, no. 32. P. 307-328.
14. Колесніченко О. С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців : монографія. Харків : ФОП Бровін О. В., 2018. 488 с.
15. Шебанова В.І., Нікітенко Г.О. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. *Науковий журнал «Інсайт»*. 2019. Вип. 2. С. 33-39.
16. Белай С., Минько О., Головня А. МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗАГРОЗ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. Т.25, № 11. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-11\(25\)-144-156](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-11(25)-144-156).
17. Хміляр О. Психологія бойової мотивації воїна. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Т.2, №66. Ст. 121–131. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-121-131>.
- Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
18. Woodruff T., Kelty R. & Segal D. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006. Vol. 3, no. 32. P. 353–366.
19. Woodruff T., Kelty R. & Segal D. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006. Vol. 3, no. 32. P. 353–366.
20. Яцишина А.М., Рибаченко С.П. Динаміка розвитку військово-професійної мотивації військовослужбовців проходивших службу за контрактом. *Науковий*

огляд : міжнародний науковий журнал. 2021. Т. 8. № 80. С. 6–18. URL:  
[https://doi.org/10.26886/2311-4517.8\(80\)2021.1](https://doi.org/10.26886/2311-4517.8(80)2021.1)

21. Приходько І., Колесніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: систематизація досліджень. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2021. Т.2., №13. С. 69-85. URL:  
<https://DOI 10.52363/dcpp-2021.2.7>.

## АНОТАЦІЯ

Досліджено теоретичні та наукові праці з питання ціннісно-мотиваційної сфери особистості військовослужбовців. Проведено порівняльний аналіз ціннісно-мотиваційної сфери особистості добровольців, примусово мобілізованих та цивільних чоловіків. Емпірично досліджено особливості мотиваційних факторів діяльності, внутрішньої й зовнішньої мотивації та ціннісної структури добровільно мобілізованих чоловіків. Визначено, яким чином фактор добровільності вступу на військову службу впливає на структуру цінностей та мотивації чоловіків.

Ключові слова: ціннісно-мотиваційна сфера особистості, мобілізація, чоловіки, добровольці, цивільні, військова служба.

The aim of this work is to make analysis of theoretical and scientific works on the issue of the value-motivational sphere of the personality of military personnel. Due to comparative analysis of the value-motivational sphere of the personality of volunteers, forcibly mobilized and civilian men, the features of motivational factors of activity, internal and external motivation and the value structure of voluntarily mobilized men were investigated. It is determined how the factor of voluntary enlistment in military service affects the structure of values and motivation of men.

Keywords: value-motivational sphere of personality, mobilization, men, volunteers, civilians, military service.