

Ольга Бойко

здобувач вищої освіти

(Державний університет «Житомирська політехніка»)

Марина Оксютювич

кандидат філософських наук,

доцент кафедри психології та соціального забезпечення

(Державний університет «Житомирська політехніка»)

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

В умовах повномасштабної війни з російською федерацією, постійного натиску з боку агресора на Збройні сили (далі – ЗС) України в бойових та інших екстремальних ситуаціях, які створюють загрозу життю військовослужбовців, проблема будь-якої їх готовності до бойової та інших видів службової діяльності виходить на перший план.

У зв'язку з цим в комплексі чинників та умов, які надають можливості професійно підготувати військовослужбовця, особливе місце посідає мотивація – чинник, який надає військово-професійній діяльності військовослужбовця спрямованість, вибірковість, осмисленість, динамічність та ефективність [3, с. 322]. Тому серед пріоритетних напрямів роботи з військовослужбовцями є діагностика мотиваційної сфери особистості військовослужбовців до служби в Збройних Силах України. Що стосується військовослужбовців за контрактом, військово-професійна діяльність яких включена до професійної діяльності, проблема мотивації є майже не дослідженою.

Мною, для дослідження було використано методика К. Замфір в модифікації А. Реана – мотивація професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію [2, с. 64].

На основі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс представляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

У проведеному мною дослідженні в Google Form брали участь 57 військовослужбовців за контрактом та мобілізовані військовослужбовці.

К. Замфір визначала актуальність наступних типів мотивації:

- 1) матеріальне винагорода;
- 2) прагнення до кар'єрного просування;
- 3) бажання не піддаватися критиці з боку керівника і колег;
- 4) прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей;
- 5) орієнтація на престиж і повагу з боку інших;
- 6) задоволення від добре виконаної роботи;
- 7) суспільна корисність праці.

Військовослужбовцям пропонувалось заповнити бланк з запитаннями. Для відповідей використовувалася наступна шкала:

- 1 бал – «в дуже незначній мірі»,
- 2 бали – «в достатньо незначній мірі»,
- 3 бали – «в не великій, але й не в малій мірі»,
- 4 бали – «в достатньо великій мірі»,
- 5 балів – «в дуже великій мірі» [2, с. 64].

Аналіз отриманих результатів показав, що військовослужбовці переважно задоволені виконанням своїх службових обов'язків (табл. 1).

Таблиця 1

Відповідність досліджуваних певному типу мотиваційного комплексу

Мотиваційні комплекси	Кількість в/с	У відсотковому співвідношенні
ВМ>ЗПМ>ЗНМ	16	28,07%
ВМ=ЗПМ>ЗНМ	1	1,75%
ЗНМ>ЗПМ>ВМ	6	10,53%
ЗПМ>ВМ=ЗНМ	2	3,51%
ЗНМ>ВМ>ЗПМ	12	21,05%
ВМ=ЗНМ>ЗПМ	4	7,02%
ВМ>ЗПМ=ЗНМ	3	5,26%
ЗПМ>ВМ>ЗНМ	4	7,02%
ВМ>ЗНМ>ЗПМ	6	10,53%
ЗНМ>ВМ=ЗПМ	2	3,51%
ВМ=ЗПМ=ЗНМ	1	1,75%

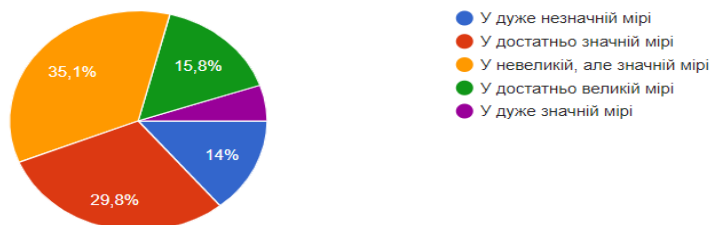
Джерело: розроблено автором

Це свідчить про те, що військовослужбовці з даним мотиваційним комплексом цікавить діяльність, яку вони обрали, але є і вагома частка бажання досягнення певних зовнішніх винагород. Така діяльність є, переважно, засобом для досягнення власної вигоди .

Найгірші мотиваційні комплекси представлені таким співвідношенням: ЗНМ>ЗПМ>ВМ; ВМ>ЗНМ>ЗПМ; ЗНМ>ВМ>ЗПМ. Ці комплекси мають 10,53%; 10,53% і 21,05% військовослужбовців відповідно відповідно. Даний факт свідчить про байдуже, а можливо, і негативне ставлення до процесу служби та виконання покладених завдань (Рис 1).

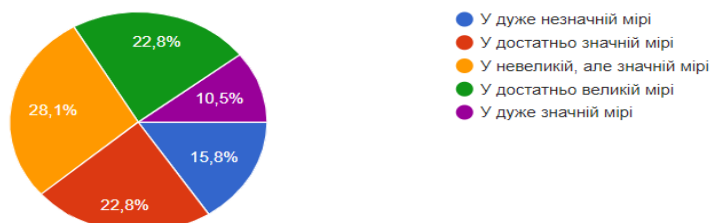
Грошове забезпечення

57



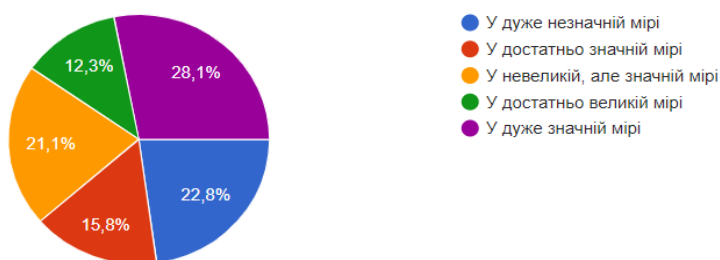
Прагнення до просування по роботі

57



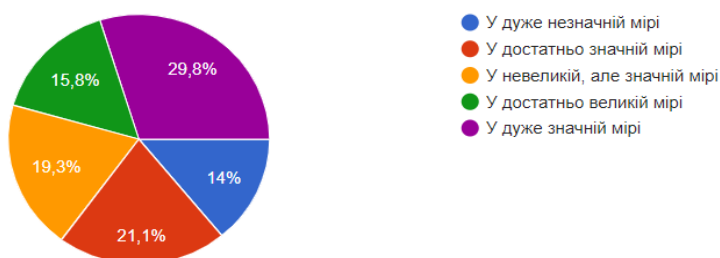
Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колеєг

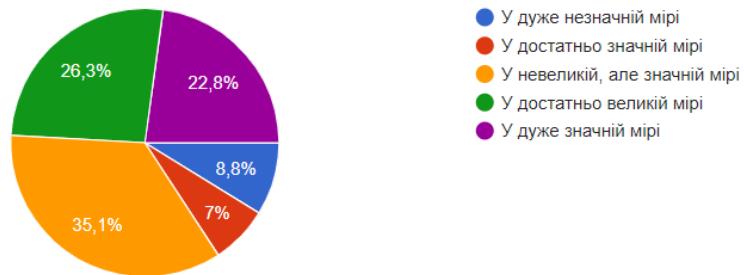
57



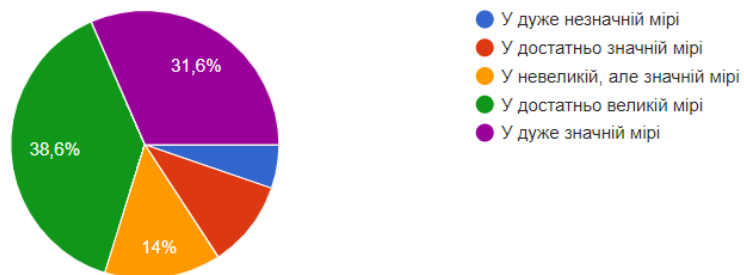
Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей

57





Задоволення від самого процесу та результату роботи



Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності

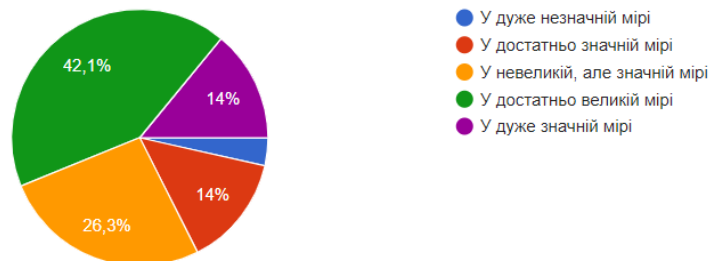


Рисунок 1. Мотиваційні аспекти

Військовослужбовці з зовнішньою мотивацією, як правило, не отримують задоволення від подолання труднощів при вирішенні службових завдань. Тому вони вибирають простіші завдання і виконують необхідний мінімум лише для отримання грошової винагороди. Відсутність внутрішнього стимулу сприяє зростанню напруженості, тривожності, спонтанності, що унеможливає прояв творчості і креативності у діяльності, в той час як наявність внутрішніх спонук сприяє прояву розкнутості, оригінальності, зростанню креативності і творчості. Зовнішня мотивація діє за принципом «батого і пряника» (заохочення, стимулювання, критика, покарання) або формули біхевіоризму (Б. Скінер, К. Халл та ін.) S – R (стимул – реакція), введення змагальних засад тощо. Основними елементами при даному типі мотивації є зовнішні стимули – важелі впливу або носії «подразнень», які викликають дію певних мотивів [4].

Характеризуючи військовослужбовців в цілому відзначимо, що переважаючий тип внутрішньої мотивації – 49,02%, на другому місці – із зовнішньою негативною мотивацією – 29,41%, такий тип характеризується наступними ознаками: служба без задоволення від виконання певних обов'язків чи задач; виконання обов'язків через страх невдач або покарань, примусу або під тиском. На третьому місці військовослужбовці із зовнішньою позитивною мотивацією – 11,76% (табл.2). Даний тип мотивації «гірше» внутрішнього типу, оскільки при ньому військовослужбовців приваблює не сама діяльність, а те, як вона буде оцінена оточуючими (позитивна оцінка, заохочення, похвала тощо)

Таблиця 2

Переважаючий тип досліджуваних

Переважаючий тип мотивації	Кількість військовослужбовців	У відсотковому відношенні
ВМ	25	49,02%
ЗПМ	6	11,76%
ЗНМ	15	29,41%
ВМ=ЗПМ	4	7,84%
ВМ=ЗПМ=ЗНМ	1	1,96%

Джерело: розроблено автором

Узагальнюючи, можна сказати, в Збройних Силах України переважна більшість військовослужбовців за контрактом мають позитивний рівень мотивації до військової служби, що відповідає вимогам за рівнем мотивації до цієї категорії військовослужбовців. Але також, є і велика кількість військовослужбовців з зовнішньою негативною мотивацією, що негативно відбивається на ефективності виконання службових завдань.

Важливими перспективами подальших досліджень у цьому напрямку має бути:

- Удосконалення діагностичних методик, інструментарію дослідження мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців.
- Визначення найбільш ефективних важелів, що впливатимуть на мотивацію військово-професійної діяльності військовослужбовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гнезділова С. Мотивація військовослужбовців як елемент ефективного управління персоналом / С. Гнезділова // Актуальні проблеми державного управління. - 2012. - Вип. 2. - С. 38-41. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyo_2012_2_13
2. Кокурн О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : метод. посіб. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

3. Коновалов Д. О. Критерії та показники діагностування сформованості фізичної готовності майбутніх офіцерів сухопутних військ до професійної діяльності/ Д. Коновалов – 2020 р. – 337с. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-245-6-14>

4. Оксютович М., Петяк О. (2023). Особливості експертного психологічного консультування в освітніх закладах. *Psychology Travelogs*. 2023. № 1. С. 36–45. <https://doi.org/10.31891/PT-2023-1-4>.

5. Оксютович М., Мельничук Д. Конструктивні стратегії поведінки особистості у психогенних кризових ситуаціях. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. 1(69). 253–260. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-253-260>