

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Навчально-професійний проєкт

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

спеціальності 053 Психологія

освітньої програми 053.00.05 Екстремальна та кризова психологія

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ
ВІЙСЬКОВСЛУЖБОВЦІВ**

Виконала: студентка

II курсу групи ЕКПм1.24-1.4

заочної форми навчання

Чубайко Анастасія Василівна

Науковий керівник:

Рева Олена Миколаївна

кандидат психологічних наук, доцент

кафедри психології особистості

та соціальних практик

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	3
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	10
1.1. Психологічна характеристика мотивації професійної діяльності особистості	10
1.2. Психологічні особливості мотивації професійної діяльності військовослужбовців	12
1.3. Психологічні чинники, що впливають на професійну мотивацію військовослужбовців	17
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	24
2.1. Організація роботи та методики дослідження внутрішніх психологічних чинників та мотиваційного комплексу військовослужбовців	24
2.2. Обробка результатів емпіричного дослідження внутрішніх психологічних чинників та мотиваційного комплексу військовослужбовців	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	31
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ГРА ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	33
3.1. Характеристика психологічної гри як інструменту розвитку внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців	33
3.2. Результати апробації психологічної гри для військовослужбовців з метою розвитку внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації	35
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	40
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ	48

АНОТАЦІЯ

Актуальність дослідження. В умовах сучасних геополітичних загроз, війни та тривалого збройного конфлікту на сході України особлива увага приділяється психологічній готовності та стійкості військовослужбовців. Служба у військових підрозділах супроводжується постійним впливом стресових факторів, підвищеним рівнем небезпеки, емоційного та фізичного навантаження, що безпосередньо впливає на мотиваційну сферу особистості. Професійна мотивація військовослужбовців виступає одним із ключових чинників ефективності їхньої діяльності, оскільки визначає ставлення до виконання службових обов'язків, готовність до ризику, дисциплінованість і моральну стійкість. У сучасних умовах, коли Збройні сили України перебувають у процесі реформування та модернізації, питання формування і підтримки високого рівня професійної мотивації набуває особливого значення. Вивчення психологічних чинників професійної мотивації дозволяє глибше зрозуміти механізми внутрішніх спонукань, що визначають поведінку військовослужбовця, та створювати ефективні програми психологічної підтримки, профілактики емоційного вигорання і підвищення бойової готовності. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню стабільності особового складу, зниженню рівня професійних деформацій і формуванню позитивного ставлення до військової служби.

Отже, актуальність дослідження зумовлена потребою у глибокому розумінні психологічних чинників, що впливають на професійну мотивацію військовослужбовців, з метою підвищення ефективності військової діяльності, збереження психічного здоров'я та забезпечення національної безпеки держави.

Ключові теоретичні положення проблематики професійної мотивації військовослужбовців здійснювалося як вітчизняними науковцями (В. Вінс, О. Арнаута, В. Гром, І. Приходько, О. Каплюченко, І. Каряка, А. Сірий, В. Шебанова, О. Георгадзе, І. Якіменко, О. Ковальчук та ін.) так і зарубіжними

(D.Vaughan, E. Kiosi, S. Catignani, K. Binková, M. Brænder, B. Barber, L. Erez, M. Didžgalvytė-Bujauskė). Більшість з даних дослідників розглядали мотивацію до діяльності в екстремальних умовах у зв'язку з наявністю загроз для життя та здоров'я, порушення працездатності, із високим рівнем психічного напруження та обсягом особистих ресурсів особового складу. Вони доводили, що взаємодія цих факторів негативно впливає на мотивацію військовослужбовців у ході здійснення професійної діяльності, що в цілому призводить до зниження її якості або неможливості виконання завдань. Позитивними факторами впливу на мотивацію відзначають патріотизм, згуртованість, впевненість у підрозділі та командуванні, спільні цінності товаришів, заохочення від командирів, життєво-ціннісні орієнтири особистості. В. Гром, О. Георгадзе, І. Якименко для оцінювання рівня мотивації пропонують використати військово-професійну мотивацію, соціально-побутову мотивацію, морально-психологічну мотивацію та фінансову мотивацію. Зарубіжні дослідження посиляються на теорію самовизначення, яку запропонували Е. Deci та Р. Ryan (1985). За її основними положеннями людська мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню. Окрім цього, питання мотивації військовослужбовця дослідники (О. Каплюченко, І. Каряка, І. Приходько) розглядають як модель армії, якій відповідають інституціональний і прагматичний типи мотивації вступу на військову службу та її продовження.

Метою проєкту є теоретично та емпірично дослідити психологічні фактори професійної мотивації військовослужбовців, та на цій основі розробити і апробувати інтернет-ресурс розвитку внутрішніх чинників професійної мотивації військовослужбовців у вигляді гри “Погляд крізь дим”.

Завдання проєкту:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної мотивації військовослужбовців, визначити основні психологічні чинники, які впливають на мотивацію до служби у військових умовах.

2.Емпірично дослідити мотиваційні комплекси та життєві цінності як внутрішні психологічні чинники професійної мотивації військовослужбовців.

3.Розробити інтернет ресурс розвитку внутрішніх чинників професійної мотивації військовослужбовців - гру “Погляд крізь дим”.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є комплекс теоретичних та емпіричних методів. Серед них слід виділити: аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми з метою обґрунтування актуальності теми, розробки логіки дослідження, подання його теоретичної та методологічної основи, порівняння, аналіз та синтез для опису теоретичних засад досліджуваної проблематики, методи узагальнення, систематизації та класифікації, що дозволять розкрити особливості психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців. До емпіричних методів дослідження належать опитування за наступними методиками: методика К. Замір (адаптація О. Кокун) для дослідження структури мотиваційного комплексу професійної мотивації, методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца для визначення домінуючих цінностей особистості.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація, військовослужбовці, мотивація військовослужбовців, психологічні чинники, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, ціннісні орієнтації.

ВСТУП

Сучасна військова служба в Україні відбувається в умовах підвищеного ризику, постійного психоемоційного напруження та соціальної нестабільності, що зумовлює необхідність глибшого розуміння внутрішніх психологічних чинників, які визначають ефективність професійної діяльності військовослужбовців. В умовах війни, тривалих бойових дій, соціальних втрат і змін у суспільній свідомості питання мотивації військовослужбовця набуває особливої ваги, адже саме від рівня професійної мотивації значною мірою залежить не лише успішність виконання бойових завдань, а й психологічна стійкість, здатність долати труднощі, зберігати моральну рівновагу та внутрішню цілісність особистості.

Професійна мотивація у військовій сфері виступає системоутворювальним чинником діяльності, що визначає ставлення військовослужбовця до служби, до побратимів, до виконання наказів, а також його здатність до саморозвитку, самоконтролю і самовідданості. Вона відображає не лише прагнення до матеріального чи статусного забезпечення, а й внутрішні цінності, смисли та переконання, які формують основу патріотизму, обов'язку, честі та відповідальності перед державою й народом.

Виділяють складну багаторівневу структуру професійної мотивації військовослужбовців, в якій поєднуються як зовнішні (матеріальні, соціальні, статусні), так і внутрішні (ціннісно-сміслові, духовні, моральні) чинники. Саме внутрішні мотиви - усвідомлення значущості служби, прагнення до самореалізації, почуття патріотизму, потреба у визнанні та повазі - забезпечують стійкість і надійність професійної діяльності навіть у найекстремальніших умовах. Зовнішні стимули (заробітна плата, пільги, соціальні гарантії, кар'єрне зростання) відіграють важливу, але допоміжну роль. Вони можуть підтримувати професійну активність лише за наявності внутрішнього прийняття цінності військової служби. Дослідження останніх років свідчать, що саме внутрішня, ціннісно-моральна мотивація виступає

визначальним чинником психологічної стійкості та профілактики емоційного вигорання у військовослужбовців.

Вивчення психологічних чинників професійної мотивації має не лише теоретичне, а й практичне значення. Воно сприяє удосконаленню системи психологічного забезпечення особового складу, розробці програм формування внутрішньої мотивації, підвищенню рівня морально-психологічного клімату у військових колективах.

Мета магістерської роботи: теоретичне та емпіричне дослідження внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців, створення та апробація інтернет-ресурсу розвитку внутрішніх чинників професійної мотивації військовослужбовців у вигляді гри “Погляд крізь дим”.

Для досягнення поставленої мети передбачено розв’язання таких **завдань**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної мотивації військовослужбовців, визначити основні психологічні чинники, які впливають на мотивацію до служби у військових умовах.

2. Емпірично дослідити мотиваційні комплекси та життєві цінності як внутрішні психологічні чинники професійної мотивації військовослужбовців.

3. Розробити інтернет ресурс розвитку внутрішніх чинників професійної мотивації військовослужбовців - гру "Погляд крізь дим".

Об’єкт дослідження: професійна мотивація особистості.

Предмет дослідження: психологічні чинники професійної мотивації військовослужбовців.

Теоретико-методологічною базою дослідження виступили: роботи мотиваційної сфери особистості (С. Занюк, який розглядає мотивацію як провідний механізм саморегуляції діяльності та розвитку особистості); професійної мотивації у військовій діяльності, розроблені вітчизняними науковцями - О. Каплюченком, І. Приходьком, І. Карякою, О. Ковальчуком, І.

Сірим, які досліджували вплив екстремальних умов, морально-психологічного стану, ціннісних орієнтацій і соціально-психологічних факторів на мотиваційні прояви військовослужбовців; ціннісно-смислового підходу до професійної діяльності (Є. Резвих, І. Булах), що визначає роль життєвих цінностей у формуванні професійних мотивів і внутрішньої мотивації; психологічної структури мотивації військовослужбовців, описаної у працях І. Приходька, О. Колесніченка, Я. Мацегори, які систематизували результати досліджень екстремальної та кризової психології; психологічних аспектів військової ефективності та морального стану, висвітлених у зарубіжних роботах S. Motowidlo, W. Borman (1978), які визначили зв'язок між мотивацією, задоволеністю службою та ефективністю підрозділу; міжнародного досвіду дослідження мотиваційних факторів військової служби, зокрема у роботі M. Didžgalvytė-Bujauskė та ін. (2024), що аналізує мотиваційні чинники персоналу Збройних сил Литви у контексті сучасних оборонних викликів.

Емпірична база дослідження: кількість досліджуваних склала 23 військовослужбовця чоловічої статі 30-ої окремої механізованої бригади імені князя Костянтина Острозького, середній вік респондентів 30 років. Проходження обраних методик (методика К. Замір (адаптація О. Кокун) “Мотивація професійної діяльності”, методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца) відбувалось дистанційно через Google Forms. Апробація прикладного продукту також відбувалась дистанційно, вибірку склали 20 військовослужбовців.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

1. Доповнено уявлення про психологічні чинники, які зумовлюють розвиток внутрішньої мотивації, як основи професійної стійкості та емоційної врівноваженості військовослужбовців;
2. Розроблено та апробовано психологічну гру у форматі візуальної новели «Погляд крізь дим» як інноваційний інструмент розвитку

внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців.

Практична цінність роботи полягає в тому, що:

1. Отримані результати можуть бути використані у діяльності військових психологів, командирів підрозділів і фахівців морально-психологічного забезпечення для підвищення ефективності професійної діяльності військовослужбовців;
2. Створена психологічна гра «Погляд крізь дим» може застосовуватися як психопрофілактичний і рефлексивно-освітній інструмент для розвитку внутрішньої мотивації, підтримки особистісних ресурсів та зміцнення ціннісних орієнтацій військовослужбовців;
3. Результати дослідження можуть бути впроваджені у програми психологічного супроводу, професійної адаптації, тренінги емоційної стійкості та формування морально-психологічної готовності;
4. Розроблені теоретичні положення та емпіричні висновки можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях, у системі військової освіти та підготовки майбутніх офіцерів.

Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів з підрозділами і висновками до розділів, висновків, списку використаної літератури, який налічує 32 джерела, з них 14 українською мовою та 18 іноземними мовами, ілюстрована 3 рисунками, вміщує 4 додатки на 11 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Психологічна характеристика мотивації професійної діяльності особистості

Однією з основних форм активності дорослої людини є професійна діяльність, що відіграє важливу роль у розвитку особистості, її життєдіяльності, соціалізації та самоактуалізації. Є. Резвих зазначає, що професійна діяльність - це багатоступенева, цілеспрямована активність людини, спрямована на формування смислоутворювальних мотивів та ціннісних орієнтацій щодо професійного продукту. До компонентів професійної діяльності автор відносить планування, програмування, мотивацію, цілеутворення, контроль, проекцію, прогнозування результату, прийняття рішень, систему індивідуальних якостей суб'єкта, образ об'єкта діяльності та сукупність виконавчих дій [11]. Одним із базових компонентів професійної діяльності є мотивація, тому що вона спонукає, регулює та організовує цілеспрямовану діяльність людини. Мотивацію позначають як систему факторів, що визначають поведінку людини, і також її визначають як характеристику процесу, який підтримує та стимулює діяльність людини. Іншим дотичним поняттям до мотивації є мотив. Мотив - це суб'єктивне, пов'язане з особистісними потребами, диспозиціями спокунання до дій [1]. Оскільки діяльність людини є полімотивованою, то сукупність мотивів становить мотиваційну сферу особистості. У ролі мотиваторів можуть бути задіяні потреби, установки, прагнення, інтереси, особистісні диспозиції, норми, цінності, соціальні ролі [3]. Мотивація виконує функції смислотворення, організовує поведінку, мобілізує внутрішній ресурс для здійснення діяльності, регулює норми поведінки.

Дослідники, що вивчають професійну мотивацію акцентують увагу на мотиваційних потребах людини. Зокрема, американський науковець Д. Макклелланд у своїй теорії професійної мотивації виділяє такі соціальні

потреби: потреба у владі, потребу у приналежності до групи та потребу в самореалізації [26]. Потреба у владі розглядається як бажання встановити контроль над іншими та чинити вплив на їхню поведінку, тобто керувати людьми. Потреба у приналежності до групи автор описує як потребу у соціалізації, визнанні, взаємодії з іншими, що певною мірою може визначати характер професійних завдань. Потреба в самореалізації проявляється як прагнення досягти успіху в професійній діяльності, та як потреба у повазі до себе.

Інший підхід до мотивації професійної діяльності пропонує український психолог С. Занюк. Він пропонує розглядати мотивацію як сукупність фактор, що спонукають та визначають активність людини. Автор виділив мотиви, потреби, складні ситуації та стимули як фактори, що визначають поведінку особистості [5]. Як було зазначено вище, професійна діяльність є полімотивованою, тому мотивація до діяльності складається не лише із мотивів, а й з ситуативних факторів, наприклад, непередбачувані обставини, специфіка діяльності чи вплив інших людей. Мотиви, у порівнянні з ситуативними факторами, є більш стійким утворенням особистості. Ситуативні фактори динамічні та можуть мати різну інтенсивність впливу на особистість, що у свою чергу впливає на активність людини. Тобто, ситуативний фактор підвищення рівня складності робочих задач чи моральний тиск з боку керівництва може знизити ефективність працівника, а також знизити рівень мотивації. Тому мотивація професійної діяльності - це сукупність ситуативних та особистісних факторів, що спонукають активність та діяльність людини [5].

Румунський науковець К. Замфір запропонував три-складову структуру мотивації професійної діяльності людини: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна та зовнішня негативна [31]. Під поняттям внутрішньої мотивації автор має на увазі мотивацію, яка виникає через потреби людини, також вона пов'язана з процесом діяльності. Даний тип мотивації дозволяє прогнозувати

результат професійної діяльності та сприяє отриманню задоволення від активності. Щодо зовнішньої позитивної мотивації, К. Замфір (1974) пише, що вона складається з мотивів, що опосередковано пов'язані з професійною діяльністю та сприяють підвищенню рівня мотивації. Наприклад, премія, підвищення по посаді, висока заробітна плата тощо. Зовнішня негативна мотивація стосується поведінки спрямованої на уникнення негативного впливу, на кшталт уникнення штрафів, покарань, санкцій, осуду чи критики. Найбільш стійкою та продуктивною у професійній діяльності вважається внутрішня мотивація, оскільки зовнішня мотивація мінлива, залежить від багатьох факторів, а також матиме менший ступінь впливу на особистість порівняно з внутрішньою мотивацією.

Отже, мотивація є системоутворювальним чинником у структурі професійної діяльності, що забезпечує її цілеспрямованість, динамічність та ефективність. Вона відображає складну взаємодію внутрішніх потреб, ціннісних орієнтацій та зовнішніх умов, які спонукають людину до реалізації професійних завдань, розвитку компетентностей та досягнення особистісно значущих результатів. Таким чином, мотивація не лише детермінує трудову активність, а й є показником рівня професійної адаптації, задоволеності працею та психологічного благополуччя працівника.

1.2. Психологічні особливості мотивації професійної діяльності військовослужбовців

Мотивація - це основа формування особистості та поведінки військовослужбовця, вона надає спрямованість, динамічність та осмисленість у військово-професійній діяльності. Також вона характеризує сформованість його інтересу до професії та усвідомлення її значення суспільного та індивідуального. Будь-яка діяльність, особливо військова, є полімотивованою, тобто включає структуру мотивів, а не окремий мотив.

У основі мотивації професійної діяльності військовослужбовців закладені потреби індивідуальні, а також і суспільно значущі, які, як зазначає

І. Каряка, певною мірою інтеріоризовані індивідом [8]. Досліджуючи провідні мотиви до професійної діяльності В. Шебанова запропонувала чотири узагальнених мотиви [13]. Перший мотив вона назвала “Мотивація до самореалізації”, куди входять потреба реалізації цілей, прагнення досягти підвищення по службі, прагнення підняти соціальний статус, потреби у самоствердженні. Тобто даний мотив стосується актуалізації потенціалу особистості, розвитку Я-концепції, прагнення досягти успіху та зайняти своє положення у соціумі. Другий мотив було названо “Прагнення до поваги та самоповаги”. Рушієм професійної діяльності також виступають бажання покращити рівень життя, отримати соціальне визнання аби відчутти свою важливість, значущість та приналежність до групи. Третій мотив авторка назвала “Патріотичність”, і описала його як сукупність моральних принципів, що включає у себе прагнення захистити Батьківщину, народ, громаду, країну, а також позитивне ставлення до країни і почуття громадського обов’язку. Останнім мотивами стало “Вирішення особистих проблем”, куди входять мотивація уникнення неприємностей, задоволення базових потреб та прагнення до матеріальної забезпеченості. Однак пріоритетність та наповненість даних мотивів може змінюватись залежно від досвіду військовослужбовця, адже, наприклад, екстремальність ситуації як чинник визначає структуру мотивів, де на перший щабель підніметься забезпечення базових потреб та патріотичність, до прикладу. Авторка наведеного дослідження також акцентує увагу на тому, що незалежно від типу досвіду військової служби, військовослужбовцям властиво прагнути до поваги від оточення, самореалізації, самоповаги, а також і розвиватися у соціально-корисному напрямку [13].

Однією із базових розробок у дослідженні мотивації професійної діяльності є теорія самовизначення, запропонована Е. Десі та Р. Раян у 1985 році та була визнана емпірично надійною теорією [10]. Суть теорії полягає у тому, що мотивація є внутрішня та зовнішня, де внутрішня включає в себе

три потреби: у автономії (право обирати вид діяльності), у приналежності до групи та у компетентності (право проявляти здібності). На базі даних постулатів з'явилась поділ мотивації до професійної діяльності на прагматичну (зовнішня) та інституційну (внутрішня). До інституційних мотивів відносять патріотизм, бажання бути соціально корисним, самоствердитись, а до прагматичних - прагнення покращити фінансове становище, досягти певної посади. Здебільшого, інституційна мотивація є ефективною для діяльності, оскільки вона є рушієм виконання задач, а прагматична є втіленням кінцевої мети, яка може змінюватись під впливом обставин, тому є менш надійною.

Досліджуючи особливості мотивації українських військовослужбовців О. Каплюченко та І. Приходько також дійшли висновку, що під час здійснення службово-бойової діяльності основними видами мотивації є інституціональна та прагматична, але з наростанням екстремальності діяльності провідними стають інституціональні мотиватори, а прагматичні стають другорядними [7]. Незважаючи на те, що поведінка особистості у екстремальних ситуаціях обумовлюється індивідуальними особливостями нервової системи та досвіду, тенденція домінування інституціональних мотивів залишається.

Вивчення досвід різних країн доповнює теорії мотивації. Дослідження бразильських ветеранів Другої світової війни засвідчило, що мотивація під час виконання бойових задач була ключем до успіху в бою [23]. Автор пояснює це тим, що мотивація виступає тією рішучістю завдяки якій військовий наважується вступити в бій з ворогом. Однак, до мотивації також додається впевненість у оточенні, підрозділі, зброї, легітимності війни та її цінностей. Тобто, якщо військовослужбовець вірить у правоту народу, який захищає, то він матиме вищий рівень мотивації воювати, оскільки усвідомлення цінностей, за які він бореться буде позитивно впливати на мотиваційну сферу особистості.

Дослідження британської армії [19] продемонструвало, що ті військовослужбовці, хто керується прагматичними мотивами були менш задоволені службою і прагнули лише дотримуватись контракту, а ті, хто вступав на службу за інституційними мотивами вбачали у цьому більше можливостей та розраховували на триваліший термін служби.

До повномасштабного вторгнення росії в Україну проводились дослідження відмінностей у мотивації військовослужбовців строковиків та тих, хто служить за контрактом (наразі це не відображає актуальну структуру вербування до ЗСУ, однак є значущим для розуміння мотиваційної сфери особистості у війську). Одним із таких досліджень було здійснено А. Сірим у 2015 році, де він з'ясував, що для військовослужбовців строкової служби домінуючими є зовнішні мотиватори, а для тих, хто служить за контрактом переважають внутрішні мотиватори. Однак автор притримується теорії щодо розподілу внутрішньої і зовнішньої мотивації на позитивну та негативну, тому за його результатами, військовослужбовці строкової служби переважаючою була зовнішня негативна мотивація, а для військовослужбовців за контрактом навпаки - зовнішня позитивна [12]. Інший важливим висновком з даного дослідження є те, що типи служби визначають мотиваційну спрямованість. Тобто, спрямованість може бути на задачу, на себе або ж на взаємодію (при нейтральному рівні мотивації). Для військовослужбовців, що служать за контрактом притаманною є спрямованість на задачу, на наповненість професійної діяльності. Це може бути пов'язано з тим, що людина приймає самостійне рішення підписати контракт на службу, тому даний вид діяльності є для неї цікавим, та таким у якому їй хочеться реалізуватись. Для військовослужбовців, що несуть строкову службу, домінуючою є спрямованість на себе та менше спрямованості на задачу чи взаємодію, що може пояснюватись тим, що даний тип служби був обов'язковим та зазвичай не був свідомим вибором особистості. Важливим аспектом дослідження А. Сірого є розмежування

рівнів мотивації за основними мотиваторами у її структурі, тобто: позитивний рівень мотивації - мотивація діяльністю (здебільшого властива службовцям за контрактом), яка стосується домінування внутрішньої мотивації над зовнішньою та спрямованістю на задачу; нейтральний рівень мотивації - прагматична (здебільшого властива службовцям за контрактом), що визначається спрямованістю на взаємодію і переважанням зовнішньої мотивації над внутрішньою; негативний рівень - мотивація винагородою (здебільшого притаманна службовцям на строковій службі), яка характеризується спрямованістю на себе та домінуванням зовнішньої негативної мотивації [12].

Підсумовуючи дослідження науковців, для військової служби характерною є висока роль зовнішньої (прагматичної) мотивації - матеріальне забезпечення, соціальні гарантії, пільги, кар'єрне просування, а також соціально-патріотичні мотиви - почуття обов'язку, патріотизм, групова ідентичність. Водночас сучасні дослідження акцентують увагу на зростанні значущості внутрішньої (ціннісно-сислової) мотивації - прагнення до самореалізації, відчуття причетності до значущої справи, потреби у визнанні та збереженні людської гідності. Особливістю професійної мотивації військовослужбовців є її динамічність: рівень та структура мотивів змінюються залежно від етапу проходження служби, участі у бойових діях, досвіду втрат, травматичних подій тощо. У критичних ситуаціях можливе як посилення професійної ідентичності й мотивації, так і її редукція через вигорання, деморалізацію або розчарування в системі. Варто також враховувати вплив міжособистісних чинників (мотивація підтримується через командну згуртованість, почуття взаємної відповідальності, авторитет командира) та інституційно-ціннісного контексту - довіра до армії, держави, моральна легітимність дій. Отже, професійна мотивація військовослужбовців - це складна система, що охоплює прагматичні, соціальні та екзистенційні

компоненти, і яка вимагає постійної підтримки як з боку військового середовища, так і суспільства в цілому.

1.3. Психологічні чинники, що впливають на професійну мотивацію військовослужбовців

Професійна мотивація військовослужбовців формується під впливом комплексу психологічних чинників, які визначають стійкість, ефективність та спрямованість професійної діяльності у специфічних умовах військової служби. Враховуючи високий рівень психологічного навантаження, ймовірність перебування в екстремальних ситуаціях, а також вимоги до емоційної саморегуляції, дисципліни та готовності до ризику, мотиваційна сфера військовослужбовця є особливо вразливою до впливу внутрішніх психічних ресурсів та індивідуально-психологічних особливостей. У такому контексті мотивація є не лише рушієм професійної активності, а й засобом збереження психологічної стабільності.

Аспектами, що виступають як позитивні мотиватори чи негативні є індивідуально обумовленими особливостями, однак науковці виділяють найбільш типові чинники. Наприклад, у дослідженні І. Каряки було виділено наступні: самореалізація, інтерес до служби, особистісне зростання, життєві цінності, зацікавленість у професійній діяльності та розробка цілей розвитку у ній [8].

Під час проходження служби існує низка факторів, що можуть негативно впливати на рівень мотивації військовослужбовця. О. Каплюченко описав психологічні загрози: перевтома як фізична, так і психологічна, втрата сенсу життя, розвиток посттравматичного стресового розладу, переляк, шок, професійний стрес, фрустрація, депресія, фобії, загроза моральних санкцій (осуд побратимів, командирів, оточення), втрата самоповаги, підвищена вразливість, збудливість, схильність до конфліктів та проявів девіантної поведінки [6]. До факторів, що піднімають рівень мотивації військовослужбовця автор відносить просування по службі, самоактуалізація

у професії, відповідальність за виконання соціально необхідної справи, сприятливий мікроклімат у підрозділі та високий рівень довіри до командира.

Наскрізним фактором, що фігурує у більшості робіт науковців на дану тему є почуття обов'язку. Це може виступати як мотиваційний фактор на війні, тому що виконання обов'язку, незважаючи на труднощі, та похвала, яку отримує після успішного виконання долаючи всі перешкоди на шляху, тісно пов'язане із самореалізацією. Щоб долати труднощі, потрібно мати почуття обов'язку [23].

Віра у свій підрозділ та згуртованість також є тим, що позитивно впливає на вмотивованість військовослужбовця. Якщо військовий впевнений у ефективності систем озброєння, оперативності постачання інформації, у стратегії та особливо у командуванні, то це те, що у критичні моменти піднімає бойовий дух і підсилює волю до боротьби. Щодо згуртованості, то вона визначається інтенсивністю та якістю відносин на рівні малих груп, наприклад, рота чи взвод. Успіх бойової операції пов'язують з тим, наскільки добре між собою комунікують військові та розподіляють задачі, а також чи узгоджується це з керівництвом [23].

Досліджуючи ефективність офіцерського складу в підрозділі S. Motowidlo виявив, що моральний дух в підрозділі може принаймні частково залежати від того, наскільки військовослужбовці в цілому задоволені життям в армії [27]. Нижчі кореляції між моральним духом і задоволеністю окремими аспектами армійського життя, такими як робота, керівництво або комунікація, підвищують ймовірність того, що жоден з цих аспектів сам по собі не є особливо важливим компонентом військового морального духу. Натомість, задоволеність окремими аспектами, схоже, певним чином об'єднується, щоб сформувати глобальне відчуття задоволеності своєю долею в цілому, і саме ця глобальна задоволеність створює важливий афективний компонент морального духу, що підвищує мотивацію.

Досвід литовських колег [21, 28] дозволяє визначити психологічними чинниками професійної мотивації військовослужбовців наступні: кар'єрні можливості, патріотизм, жага до викликів, чіткість у інструкціях командира та заохочення. Патріотизм - це почуття лояльності до країни та відданості, яке свідчить про емоційну прив'язаність до країни та бажання захищати її інтереси. Це почуття може гуртувати військовослужбовців, оскільки це буде їхньою спільною метою. Хоча солдати можуть не висловлювати ідеологічних мотивацій, їхня імпліцитна відданість цінностям і цілям громадянського суспільства є важливим фактором бойової ефективності і слугує контрзаходом проти можливих негативних наслідків згуртованості малих підрозділів. L. Erez стверджує, що згуртованість підтримує солдата в його бойовій ролі лише тоді, коли він має глибинну відданість цінностям більшої соціальної системи, за яку він воює [22]. Проте використання патріотизму як інструменту мотивації може мати негативні наслідки, тому що суб'єктивність сприйняття даного поняття буде мати непередбачуваний вплив на кожного. Жага до викликів - це про бажання перевірити свої можливості і довести собі, що можеш досягти більшого. Однак жага може бути не однаково сильною у всіх військовослужбовців. Деяких більше мотивують інші фактори, наприклад, тихе місце служби, але навіть тихе місце служби може запропонувати унікальні пригоди та виклики, які неможливо випробувати на будь-якій іншій роботі. Цей мотиваційний драйв може бути особливо сильним для молодих солдатів, які прагнуть перевірити межу своїх можливостей. Кар'єрні можливості та усвідомлення того, що людина може отримати підвищення дає почуття гордості. Крім того, кар'єрні можливості в армії також дають нові виклики та досвід. Деякі респонденти в опитуванні M. Trumpickienė і G. Kalvaitienė визначили можливості для розвитку і навчання як мотивуючі фактори [29]. Це свідчить про те, що багато солдатів цінують можливість здобути нові навички та знання, які можна застосувати як у своїй нинішній ролі, так і в майбутній кар'єрі деінде. Коли військовослужбовець

просувається кар'єрними сходами, його відповідальність зростає, проте визнання оточення також зростає, що дає мотиваційний поштовх до розвитку та самоактуалізації. Щодо чіткості інструкцій, то вони дають військовослужбовцям ясний напрямок і чітку мету, що дозволяє їм виконувати завдання впевнено і чітко. Солдати, які відчують, що їхні зусилля помічають і винагороджують, з більшою ймовірністю залишатимуться вмотивованими і продовжуватимуть виконувати завдання в складних умовах. З іншого боку, нечіткі інструкції та відсутність стимулів можуть мати демотивуючий вплив на військовослужбовців. Іншими демотиваторами виступають: погане обладнання та інфраструктура, відсутність вільного часу, не конкурентоспроможна оплата праці та заборона на дострокове звільнення з військової служби [21].

Сприйняття служби в армії у чоловіків та жінок дещо відрізняється, тому чинники, що мотивують обидві статі теж не збігаються. К. Binková у своєму дослідженні зазначає, що на жінок частіше впливала соціальна захищеність (зарплата, охорона здоров'я, соціальне забезпечення), або їхні партнери працювали в армії [17]. Порівнюючи з чоловіками, для них основною мотивацією було бажання зробити щось для безпеки країни. Іншим аспектом порівняння стали поранення. Жінки значно частіше вказували ризик поранення та загибелі як демотивуючий фактор. Для чоловіків цей фактор також відіграє певну роль, але статистично значущо меншу, ніж для жінок.

Отже, аналіз психологічних чинників, що впливають на професійну мотивацію військовослужбовців, дає змогу зробити висновок про надзвичайну складність та багатогранність мотиваційного процесу в умовах військової служби. На відміну від цивільних професій, мотивація військового формується в умовах постійної дисципліни, ієрархічної підпорядкованості, високого рівня відповідальності, необхідності оперативного прийняття рішень та готовності до ризику для власного життя.

Ключову роль у забезпеченні стабільної професійної мотивації відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості: рівень емоційної стабільності, стресостійкість, внутрішня мотивація, саморегуляція, особистісна зрілість, а також здатність до саморефлексії та внутрішньої мобілізації. Крім того, суттєве значення мають соціально-психологічні чинники, зокрема наявність підтримуючого соціального середовища, почуття єдності з колективом, довіра до командирів, задоволеність службовими умовами та відчуття значущості власного внеску у спільну справу. Професійна мотивація військовослужбовця значною мірою ґрунтується на ціннісних орієнтаціях, які включають не лише матеріальні, а й морально-етичні стимули: патріотизм, громадянський обов'язок, почуття честі, гідності, бажання захищати Батьківщину. Саме ціннісна складова забезпечує довготривалу та стійку мотивацію до військової служби навіть в умовах надзвичайного психологічного навантаження, бойових дій або критичних життєвих ситуацій.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Встановлено, що мотивація є системоутворювальним чинником у структурі професійної діяльності, що забезпечує її цілеспрямованість, динамічність та ефективність. Вона складається з внутрішніх потреб, ціннісних орієнтацій та зовнішніх умов, які спонукають людину до реалізації професійних завдань, розвитку компетентностей та досягнення особистісно значущих результатів. Таким чином, мотивація не лише детермінує трудову активність, а й є показником рівня професійної адаптації, задоволеності працею та психологічного благополуччя працівника.

Професійна мотивація військовослужбовців є складним і багатовимірним явищем, що виступає системоутворювальним чинником у структурі службової діяльності. Вона забезпечує її цілеспрямованість, динамічність та ефективність, відображаючи тісну взаємодію внутрішніх потреб, ціннісних орієнтацій та зовнішніх впливів. У контексті військової служби мотивація формується в умовах дисципліни, ієрархічної структури, високого рівня відповідальності, а також постійної готовності до дій у надзвичайних ситуаціях і ризику для життя.

Аналіз психологічних чинників, що впливають на мотивацію військовослужбовців, засвідчує її багатокомпонентність і динамічність: вона включає прагматичні (матеріальні стимули, соціальні гарантії), соціальні (групова підтримка, авторитет командирів) та екзистенційні (самореалізація, патріотизм, почуття обов'язку) компоненти. Виділено зовнішні та внутрішні чинники професійної мотивації військовослужбовців, де до зовнішніх відносять соціальний пакет, рівень матеріального забезпечення, можливості кар'єрного зростання, пільги; а до внутрішніх - потребу у визнанні, збереженні особистої гідності, систему життєвих цінностей, усвідомлення значущості діяльності, патріотизм. Зовнішні чинники мотивації є нестійкими, тому що змінюються під впливом обставин, а внутрішні чинники є провідними, тому що забезпечують глибоке особистісне залучення, надають

діяльності сенс, підвищують психологічну витривалість і дозволяють військовослужбовцю самостійно підтримувати мотивацію навіть у екстремальних умовах служби. Ціннісно-сміслова мотивація, яка ґрунтується на внутрішніх переконаннях і морально-етичних установах, зберігає свою актуальність навіть за умов високого психологічного навантаження, бойових дій чи втрат. На рівень і стійкість мотивації значною мірою впливають індивідуально-психологічні особливості особистості: емоційна стабільність, стресостійкість, здатність до саморефлексії, саморегуляції, внутрішня мобілізація та зрілість. Водночас вирішальну роль відіграє соціально-психологічне середовище - згуртованість колективу, довіра до командування, підтримка з боку суспільства. Усе це формує базу для професійної адаптації, задоволеності службою та психологічного благополуччя. Таким чином, професійна мотивація військовослужбовців - це не лише основа їхньої трудової активності, а й індикатор їхнього морального стану, готовності до служби та включеності в ціннісно значущу діяльність.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Організація роботи та методики дослідження внутрішніх психологічних чинників та мотиваційного комплексу військовослужбовців

Емпіричний етап дослідження включав у себе підготовку до дослідження, а саме пошук необхідного інструментарію, що відповідає завданням дослідження, розробку плану дослідження та розробку Google-form для опитування. Наступним етапом було безпосереднє проведення дослідження, збір даних, необхідних для виконання дослідницьких завдань та перевірки гіпотез. Передостанній етап емпіричного дослідження - статистична обробка даних, аналіз та інтерпретація, перевірка гіпотез дослідження. Останнім етапом дослідження були висновки на основі отриманих результатів.

Мета дослідження: дослідити і з'ясувати психологічні чинники професійної мотивації військовослужбовців.

У рамках емпіричного дослідження перед нами стоять наступні задачі:

1. Підбір інструментарію дослідження, який дасть змогу дослідити тип мотивації військовослужбовців, та визначити цінності, як вид психологічних чинників, що впливають на професійну мотивацію.
2. Проведення дослідження за допомогою опитувальників.
3. Проведення обробки результатів, аналіз даних, інтерпретація та висновки дослідження.
4. Визначення переважаючого мотиваційного комплексу.
5. Визначення домінуючих та просідаючих цінностей.

Гіпотеза дослідження: переважаючим мотиваційним комплексом є $BM > ЗПМ > ЗНМ$; домінуючими цінностями є саморегуляція (самостійність), досягнення, безпека, універсалізм (самоорієнтація), а просідаючими - прихильність (доброзичливість), гедонізм, конформність, традиція.

Проведення збору даних для дослідження було реалізовано в один етап, тобто без проведення повторних вимірювань. Усі питання опитувальників були надані респондентам українською мовою.

Відповідно до поставлених завдань у роботі застосовувалися такі методи дослідження:

а) емпіричні – методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца, методика “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір.

б) математично-статистичної обробки даних – первинні описові статистики (медіана, мода, середнє арифметичне значення, стандартне відхилення); Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення jamovi v2.3.21.0.

Для дослідження використовувався опитувальник “Мотивація професійної діяльності”, який був розроблений К. Замфіром, що дозволяє визначити співвідношення типів мотивації особистості, а саме внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної. Методика складається із 7 запитань, які стосуються внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної.

Також у дослідженні була використана методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца, яка спрямована на визначення мотиваційних типів у основу яких покладені певні цінності. Опитувальник складається із 58 цінностей, що оцінюються за шкалою від -1 до 7 за ступенем значущості. Усі цінності розподіляються на 10 мотиваційних типів: саморегуляція (самостійність), стимулювання (повнота життєвих відчуттів, гедонізм, досягнення, влада, безпека, конформність, традиція, прихильність (доброзичливість), універсалізм (самоорієнтація).

Вибірку складає 23 військовослужбовця чоловічої статі 30-ої окремої механізованої бригади імені князя Костянтина Острозького. Серед них 8 солдатів, 1 старший солдат, 2 сержанта, 3 молодших сержанта, 3 старших сержанта, 2 штаб-сержанта, 1 старший лейтенант, 2 капітана, 1 майор. Середній вік досліджуваних 30 років, мінімальний вік 22 роки, максимальний - 54 роки.

2.2. Обробка результатів емпіричного дослідження внутрішніх психологічних чинників та мотиваційного комплексу військовослужбовців

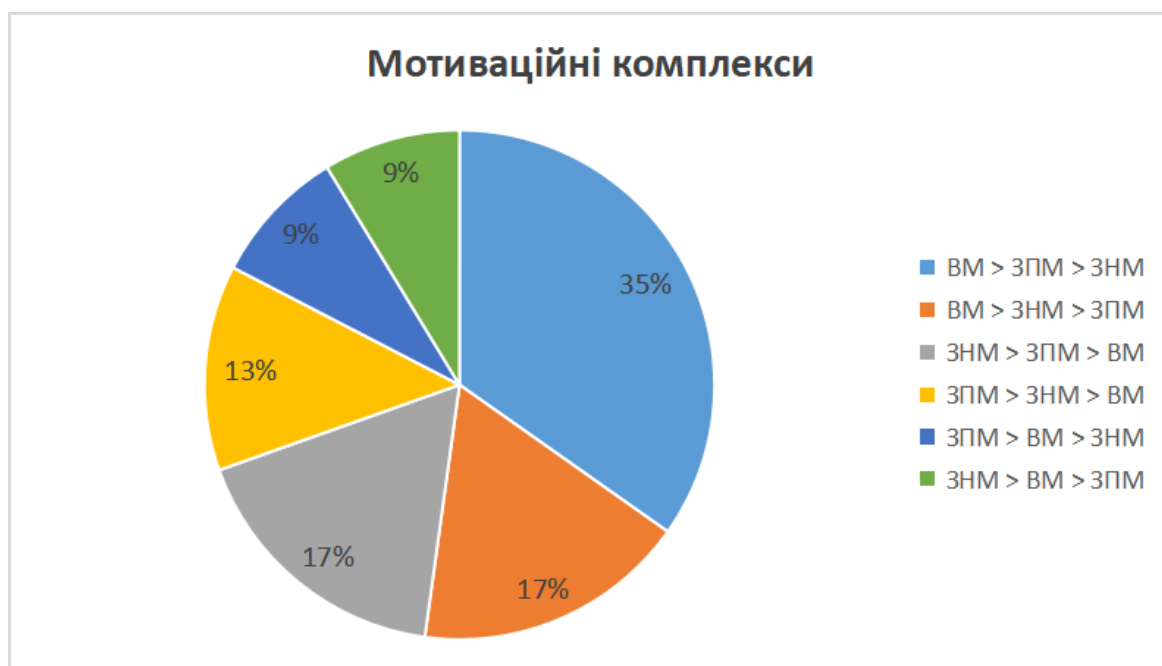
У дослідженні було використано дві методики, однією з яких став опитувальник “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір (адаптація О. Кокун). У додатку Г наведено отримані результати, де ВМ - внутрішня мотивація, ЗПМ - зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ - зовнішня негативна мотивація.

Отже, з утворених співвідношень типів мотивації найкращим сполученням є $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$, а найгіршим $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$, тому що перевага внутрішньої мотивації є більш ефективною у довгостроковій перспективі. З отриманих результатів (рис.1), 35% респондентів (8 осіб) має сполучення $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$. Для даної групи характерна перевага внутрішньої мотивації, що означає, що військова служба сприймається ними як значуща діяльність, яка дозволяє реалізувати власні переконання, смисли та професійні цілі. Зовнішня позитивна мотивація представлена другорядно і виконує функцію підтримки (пільги, винагороди, визнання), тоді як зовнішня негативна мотивація майже не впливає на поведінку. Такий профіль свідчить про високий рівень професійної зрілості, автономності та стійкої психоемоційної регуляції, що є оптимальним для військової служби. 17% досліджуваних (4 особи) отримали $ВМ > ЗНМ > ЗПМ$. Незважаючи на провідну роль внутрішньої мотивації, другою за значущістю виступає

зовнішня негативна мотивація, що вказує на підвищений рівень відповідальності та загострене відчуття обов'язку, а також на прагнення уникати покарань або осуду з боку командування. Така мотиваційна структура може бути нестійкою в умовах тривалого стресу, оскільки внутрішня мотивація конкурує із зовнішнім тиском. Можлива тенденція до виснаження в разі надмірного навантаження. Стільки ж учасників, тобто 17%, мають комплекс $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$, де внутрішня мотивація є останньою за значущістю, а зовнішня негативна на першому місці. Це свідчить про зовнішню залежність поведінки, низький рівень внутрішньої залученості та потенційну емоційну вразливість, особливо в бойових умовах. Ця група має підвищений ризик виснаження, тривожності та зниження бойового духу у разі зменшення контролю або підтримки. 13% респондентів (3 особи) отримали комплекс $ЗПМ > ЗНМ > ВМ$, де внутрішня мотивація також на останньому місці, проте на першому зовнішня позитивна. При недостатньому схваленні або за відсутності матеріальних стимулів рівень залученості таких військовослужбовців може суттєво знижуватися, що потребує створення умов для підсилення внутрішніх чинників мотивації. Інші досліджувані порівну розподілились по 9% (по 2 особи) між комплексами $ЗПМ > ВМ > ЗНМ$ та $ЗНМ > ВМ > ЗПМ$, спільним для них є те, що внутрішня мотивація виступає другою за значущістю, однак домінує або зовнішня позитивна або зовнішня негативна. Домінування одного з типів зовнішньої мотивації (позитивної чи негативної) вказує на нестійкість мотиваційної структури та залежність результативності діяльності від умов служби, рівня підтримки у колективі та стилю командування.

Рисунок 1

Результати дослідження структури мотивації професійної діяльності військовослужбовців за методикою “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір



Таким чином, найбільше респондентів має оптимальний комплекс ВМ > ЗПМ > ЗНМ, а загалом внутрішня мотивація домінує серед 52% респондентів. Зовнішня позитивна мотивація є пріоритетною для 22% учасників, а зовнішня негативна - для 26%. Такі результати можна пояснити тим, що серед респондентів є ті, хто пішов на службу не з власного бажання, а також ті, хто служить вже тривалий час та не може звільнитись, хоч і має бажання змінити професію.

Інша використана методика у дослідженні - це "Діагностика індивідуальних цінностей" Ш. Шварца. На рисунку 2 наведені описові статистики до результатів, які були отримані за допомогою програми математичної обробки даних jamovi v2.3.21.0.

Рисунок 2

Описові статистики результатів методики "Діагностика індивідуальних цінностей" Ш. Шварца

	N	Середнішій	Медиана	Мода	Мінімум	Максимум
Саморегуляція	23	4.78	4	4.00	3	7
Стимулювання	23	3.96	4	4.00	1	6
Гедонізм	23	3.78	4	4.00	1	6
Досягнення	23	4.87	5	5.00	4	7
Влада	23	3.17	3	3.00	-1	5
Безпека	23	4.70	4	4.00	3	7
Конформність	23	4.00	4	4.00	1	6
Традиції	23	3.17	4	4.00	0	5
Прихильність	23	4.48	4	4.00	2	7
Самоорієнтація	23	4.61	5	5.00	0	7

Отже, за найвищим середнім арифметичним (4,87) та з найвищою модою (5) та розмахом 3 одиниці є цінність “Досягнення”, яка характеризується прагненням проявляти компетентність, бути успішним у справі, отримувати соціальне схвалення. Наступним за середнім значенням (4,78) є цінність “Саморегуляція”, мода якої є 4, розмах 4, і вона стосується самостійності, відповідальності, незалежності у власних поглядах і діях. З такою ж модою та розмахом, однак меншим середнім арифметичним (4,70) є “Безпека”, мотиваційною метою якої є стабільність безпека на індивідуальному, сімейному та соціальному рівні. Цінність “Самоорієнтація” має найбільший розмах в 7 одиниць, моду 5 та середнє значення 4,61, вона характеризує благополуччя “Я”, згоду з самими собою, розуміння. Далі за середнім значенням (4,48) є цінність “Прихильність”, яка стосується цінності дружби, кохання, підтримки, доброзичливості. “Конформність” має середнє значення 4, моду 4 та розмах 5, і характеризується підкоренням соціальним нормам, смиренністю. Трохи меншим за значенням середнього арифметичного (3,96) є “Стимулювання” (повнота життєвих відчуттів), має мотиваційну мету новизни, допитливості, свободи, творчості. Передостанньою цінністю виступає “Гедонізм”, який стосується задоволеністю, насолодою життям та має середнє значення 3,78, моду 4 та

розмах 5. Останніми за середнім арифметичним (3,17) є цінності “Влада” та “Традиції”, які стосуються впливовості, влади, панування над іншими та звичаїв, збереження особливостей культури, релігійності.

Таким чином, найбільшої значущості серед досліджуваних набули цінності “Досягнення”, “Саморегуляція”, “Безпека”, що вказує на важливість автономності у думках і діях, безпеки, стабільності, особистісних досягнень та успіхів у роботі. “Прихильність”, яка стосується близьких стосунків, виявилась на середньому рівні значущості. Найнижчими за середніми оцінками стали цінності “Гедонізм”, “Влада” та “Традиції”, що може бути пояснено тим, що військовослужбовцям складно отримувати насолоду від життя, підтримка традицій та духовність має нижчий пріоритет також через специфіку служби, яка вимагає самопожертви, колективізму та адаптивності до зміни обставин.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Організовано та проведено емпіричне дослідження психологічних чинників мотивації професійної діяльності військовослужбовців, а саме - життєвих цінностей та встановлено домінуючих мотиваційний комплекс, який характеризується домінуванням внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною. Вибірку склали 23 військовослужбовця чоловічої статі 30-ої окремої механізованої бригади імені князя Костянтина Острозького. У дослідженні було використано дві методики: методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца, що складається із 58 цінностей, які оцінюються за шкалою від -1 до 7 за ступенем значущості, де цінності розподіляються на 10 мотиваційних типів та методика “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір (адаптація О. Кокун), що складається із 7 запитань, які стосуються внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної, і дозволяє встановити тип мотиваційного комплексу людини.

За результатами дослідження за методикою “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір виявлено, що 35% респондентів (8 осіб) має сполучення $BM > ЗПМ > ЗНМ$; 17% досліджуваних (4 особи) отримали $BM > ЗНМ > ЗПМ$, 17%, мають комплекс $ЗНМ > ЗПМ > BM$, 13% респондентів (3 особи) отримали комплекс $ЗПМ > ЗНМ > BM$, по 9% (по 2 особи) між комплексами $ЗПМ > BM > ЗНМ$ та $ЗНМ > BM > ЗПМ$. Таким чином, найбільше респондентів має оптимальний комплекс $BM > ЗПМ > ЗНМ$, а загалом внутрішня мотивація домінує серед 52% респондентів. Зовнішня позитивна мотивація є пріоритетною для 22% учасників, а зовнішня негативна - для 26%. Найбільш сприятливою для професійної діяльності в умовах військової служби є домінантна внутрішня мотивація, яка забезпечує стійке залучення у роботу, усвідомлення значущості виконуваних завдань та високий рівень саморегуляції. Водночас наявність профілів, у яких провідною виступає зовнішня негативна або зовнішня позитивна мотивація,

вказує на залежність мотиваційної сфери від умов служби та стилю управління. Це зумовлює потребу у цілеспрямованих заходах щодо формування ціннісно-сміслових компонентів професійної мотивації, розвитку почуття єдності, професійної ідентичності та підтримки внутрішніх чинників мотивації військовослужбовців.

За методикою “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца отримано наступні результати: найбільшій значущості серед досліджуваних набули цінності “Досягнення”, “Саморегуляція”, “Безпека”. Домінування цінності досягнення свідчить про орієнтацію на результативність, потребу у визнанні професійної компетентності. Високі показники саморегуляції вказують на важливість для респондентів можливості приймати рішення самостійно, зберігати контроль над власною поведінкою. Цінність безпеки посідає одне з провідних місць, що природно відображає специфіку військової діяльності, де передбачуваність, фізичний і психологічний захист є ключовими факторами життєзбереження. “Прихильність”, яка стосується близьких стосунків, виявилась на середньому рівні значущості. Це може свідчити про ослаблену увагу до підтримки сімейних стосунків та міжособистісних зв’язків у побутовій і емоційній сфері, що в умовах професійної діяльності часто залишається на другому плані через високі вимоги до виконуваних завдань. Водночас така цінність є критичною для психологічного благополуччя та стабільності військовослужбовців, оскільки міцні сімейні та близькі стосунки є джерелом емоційної підтримки, відчуття захищеності та ресурсності. Найнижчими за середніми оцінками стали цінності “Гедонізм”, “Влада” та “Традиції”. Низький рівень “Гедонізму” вказує на недостатнє спрямування на задоволення емоційних потреб та відпочинок, що може знижувати відновлюваність ресурсів. Мінімальна значущість “Влади” відображає обмежену автономію у прийнятті рішень, а низькі показники “Традицій” можуть свідчити про проблеми в підтримці звичних сімейних ритуалів у зв’язку з просідаючою “Прихильністю”.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ГРА ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1 Характеристика психологічної гри як інструменту розвитку внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців

На основі проведеного дослідження, було виявлено потенційні сфери для розвитку мотиваційної та ціннісної структури військовослужбовців у вигляді цінності “Прихильності” та “Традиції”. Дані цінності можна розтлумачити як депривовані потреби у перебуванні з сім’єю, які через об’єктивні обставини та специфіку служби неможливо задовольнити у повному обсязі. Через дистанціювання від спілкування з родиною, можуть погіршуватись стосунки в родині, що впливатиме на внутрішню мотивацію військовослужбовця.

Беручи до уваги вищезгадане, було розроблено гру у жанрі візуальної новели з назвою “Погляд крізь дим”. Було обрано таку назву, тому що “дим” у буквальному значенні асоціюється з вибухами, боєм, війною, а метафорично уособлює емоційний туман, який виникає під впливом стресу, втрат, напруги тощо. Таким чином, назва відображає шлях героя до саморефлексії та переосмислення: щоб зрозуміти, хто він і заради чого продовжує служити, він має “пробитись поглядом” крізь дим зовнішніх подій та власних емоцій.

Наведений інтерактивний ресурс дозволяє гравцеві прожити історію військовослужбовця та усвідомити роль життєвих цінностей, сімейних стосунків і внутрішніх мотивацій у подоланні стресових ситуацій. Метою його створення є формування умов для емоційного переживання, саморефлексії та актуалізації особистісних ресурсів через художньо-інтерактивну взаємодію. Формат продукту - цифровий інтерактивний наратив, що поєднує художній текст, графіку та вибір гравця, доступний для завантаження на ПК, розповсюджується через цифрове

завантаження у форматі ZIP-файлу (було розроблено інструкцію по завантаженню, див. додаток Б).

Сюжетно історія про головного героя Віталія, який із початком війни приймає рішення стати добровольцем. У грі описуються життєві події від початку вторгнення, розлуки з сім'єю, проходження навчань, першого бойового досвіду до психологічних наслідків війни та спроби повернення до мирного життя. Детальніше сюжет розпочинається зі звичайного життя родини у Києві, де є чоловік Віталій, дружина Вікторія та син Дмитро, обидва батьків працюють, а син ходить до школи. 24 лютого початок повномасштабного вторгнення та з цього моменту Віталій починає задумуватись про те, аби стати добровольцем. Після роздумів він все таки йде служити і потрапляє у піхоту, знаходить там свого товариша Олега, з яким у подальшому пройдуть багато випробувань. По ходу служби у Віталія виникають сумніви щодо підтримки з боку дружини, вона починає холодніше йому відповідати та не витримує такої довгої розлуки. Бойові дії виснажують його як емоційно, так і фізично, тому інколи він навіть не відписує Вікторії, хоча й сумує. Проте настає час відпустки, де уся родина була щасливою; Вікторія зустрілась з наслідками впливу війни на психіку Віталія (він злякався звуку вибуху петарди на вулиці). Малюнки та повідомлення Дмитра виступають ключовою підтримкою для Віталія. Наступний епізод описує повернення на службу, де ключовим є діалог товаришів про те, для чого вони взагалі воюють. Продовжуються бойові дії, у ході яких Олег отримує поранення, а Віталій рятує його та йде з ним до евакуації. Заклучний епізод стосується перебування Віталія у лікарні, де йому дають можливість отримати 10 днів реабілітації вдома, але він сумнівається, що може повертатись додому та говорить про це з Вікторією.

Особливістю новели є можливість вибору гравцем варіанту відповіді у різних сюжетних моментах. Гравець визначає, як герой спілкується з сім'єю, побратимами, чи надає допомогу пораненим, як реагує на стресові ситуації.

Вибори впливають на розвиток стосунків і внутрішній стан персонажа. Основними темами, що піднімаються у грі є сімейні цінності, відповідальність, патріотизм, психологічні травми війни, пошук сенсу. За основу сюжетної історії взяті до уваги реальні історії військовослужбовців. Візуальна складова підкріплює емоційний вплив історії: використано ілюстрації, звукове оформлення, фонові ефекти, що створюють атмосферу занурення у події війни та внутрішній світ героя. Продукт містить текстові, графічні та аудіовізуальні елементи, поєднані в єдиний інтерактивний наратив.

3.2. Результати апробації психологічної гри для військовослужбовців з метою розвитку внутрішніх психологічних чинників професійної мотивації

Апробація була проведена дистанційно, адже особливість продукту полягає у тому, що пройти гру та опитувальник ефективності до та після гри можна онлайн. Опитувальники були розміщені у Google Forms. Оскільки метою гри було стимулювати рефлексію військовослужбовця щодо внутрішньої мотивації у вигляді підтримки родини, то анкета до та після гри була розроблена у форматі авторських питань (див. додаток В). Дистанційний формат апробації містить певні обмеження у комунікації з респондентами, тому кожен учасник отримав наступне повідомлення з попередженням перед проходженням гри: Візуальна новела «Погляд крізь дим» містить сцени, що можуть бути емоційно важкими або нагадати травматичний досвід, зокрема теми війни, втрати, психологічного виснаження. Якщо під час проходження гри ви відчуєте сильну емоційну напругу, тривогу чи дискомфорт - зробіть паузу або припиніть проходження. Гра створена з повагою до досвіду військовослужбовців і не має на меті відтворювати травму, а лише дати можливість для осмислення власних цінностей, внутрішньої сили та життєстійкості.

Ознайомтесь зі списком тригерів:

- бойові дії та сцени війни;
- смерть побратимів;
- моральні дилеми (врятувати когось ціною іншого);
- тема повернення з війни;
- згадки про поранення чи тілесний біль.

Якщо зі списку тригерів нічого не відгукнулось, то будь ласка переходьте до заповнення анкети та проходження гри.

Кількість респондентів становить 20 військовослужбовців. Було проаналізовано відповіді з анкет до проходження гри та після, змістове наповнення даних опитувальників суттєво відрізняється один від одного.

За результатами анкети до гри ми отримали такі дані:

Поточний рівень мотивації усі учасники оцінили варіантом “Середній”.

Щодо чинників мотивації, то найбільшими показниками є Прагнення самореалізації та Матеріальне забезпечення (по 80% = 16 осіб). Наступним по значущості виступає Підтримка сім’ї, його обрали 40% (8 осіб), а найменш значущим лишився обов’язок перед країною 20% (4 особи).

На запитання про тлумачення поняття “внутрішньої мотивації” відповіді розподілились наступним чином: по 60% (по 12 осіб) за відповіді Віра у свої цінності та Любов до рідних і Батьківщини; 40% (8 осіб) за відповідь Підтримка побратимів; та 20% (4 особи) за Витримка і дисципліна.

Запитання щодо емоцій та почуттів під час служби отримало такий розподіл: Спокій 0%, Напруга та Гнів по 60% (12 осіб), Злість та Відповідальність по 20% (4 особи), Втома 45% (9 осіб), також учасники додавали свої варіанти по одному на кожен варіант - Страх за життя, Ахуй, Натхнення.

Запитання щодо ранжування цінностей: Родина отримала середній бал 4.8; Безпека 4.6; Самореалізація 4; Відповідальність 3.8; Служіння країні 3.2.

На запитання щодо очікування від гри відповіді були наступні: Розуміння власних почуттів 80% (16 осіб); Просто цікавого сюжету 40% (8 осіб); Роздумів над особистими цінностями 25% (5 осіб); Мотивації та підтримки 20% (4 особи).

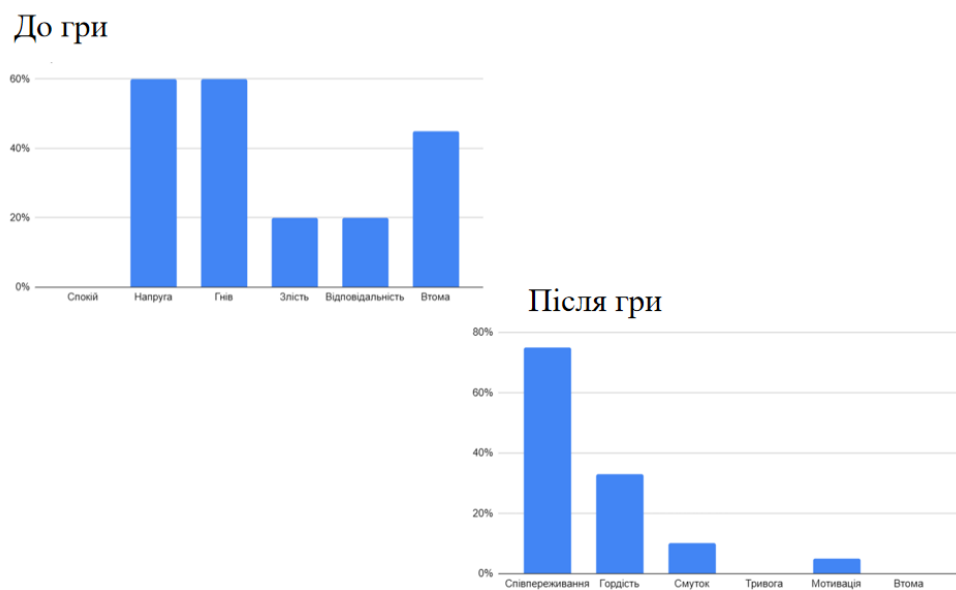
Отже, отримані результати свідчать про середній рівень мотивації військовослужбовців, що може вказувати на потребу у додаткових внутрішніх та зовнішніх стимулах до професійної діяльності. До провідних чинників мотивації респонденти віднесли прагнення самореалізації та матеріальне забезпечення, що демонструє їх орієнтацію на особистісне зростання та стабільність. Водночас підтримка сім'ї лишається значущим ресурсом, тоді як обов'язок перед країною виявився менш визначальним, що може свідчити про домінування особистісно-ціннісних пріоритетів над колективно-патріотичними. Інтерпретація поняття “внутрішньої мотивації” учасниками пов'язана з вірою у власні цінності, любов'ю до рідних та Батьківщини, що підтверджує ціннісно-емоційну основу професійної мотивації. Аналіз емоційного фону під час служби показує наявність високого рівня напруги й гніву при одночасному дефіциті спокою, що може вказувати на тривалу дію бойового стресу та емоційне виснаження. Очікування від гри зосереджені переважно на розумінні власних почуттів і рефлексії над емоційним досвідом, що підтверджує актуальність психологічного самопізнання як чинника підтримки мотивації військовослужбовців.

За анкетною після гри було отримані такі результати:

Запитання про почуття, які виникли під час гри: Співпереживання 75% (15 осіб), Гордість 33% (7 осіб), Смуток 10% (2 особи), Втома/тривога 0%, Мотивація 5% (1 особа). На рисунку 3 зображене порівняння емоційного фону до та після проходження гри.

Рисунок 3

Результати апробації психологічної гри для військовослужбовців за авторським опитувальником



Чи допомогла гра замислитись над цінностями: Частково 70% (14 осіб), Так 30% (6 осіб), Ні 0%.

Щодо епізоду, який найбільше вразив, то найчастішою відповіддю була поведінка дружини (занадто життєва) та епізод з дзвінком до дружини, де Віталій вагався повертатись чи ні.

На запитання щодо зміни мотивації Віталія усі респонденти відповіли, що вона була нестійкою та змінювалась час від часу.

Чи впізнали респонденти власний досвід у історії Віталія, то відповіді розділились порівну між Так та Ні; якщо відповідали так, то вказували моменти, які були схожі, туди відносили: вибухи, контузія, спілкування з дружиною, поранення.

Після проходження гри я більше розумію, що мотивує мене залишатися у строю: Частково згоден 90% (18 осіб), Не згоден 10% (2 особи).

Про почуття після гри маємо наступні відповіді: Більше внутрішньої стійкості 33% (7 осіб), Потребу у спілкуванні з рідними 67% (13 осіб), Розуміння свого призначення 33% (7 осіб), Втома/виснаження 0%.

Середня оцінку, яку учасники надали грі становить 4.

Щодо останнього питання, де запитання стосується рекомендацій цієї гри іншим військовослужбовцям, то здебільшого учасники писали, що порекомендували б, але деякі висловлювали сумніви стосовно цього. Не менш цінними були відповіді респондентів на запитання про покращення гри, де вони надавали власні ідеї, що варто змінити чи додати.

Отже, результати анкетування після гри свідчать про її емоційний вплив і психологічну ефективність у контексті сприяння рефлексії над професійною мотивацією військовослужбовців. Переважна більшість учасників (75%) відчували співпереживання, що вказує на високий рівень емоційного залучення. Водночас почуття гордості (33%) і відсутність втоми чи тривоги демонструють, що гра сприяла переживанню підтримувальних, а не деструктивних емоцій. Змістовно гра допомогла більшості респондентів замислитися над власними цінностями (100% відповіли “Так” або “Частково”) та частково усвідомити власні джерела мотивації, тому що 90% учасників зазначили, що після проходження сюжету краще розуміють, що мотивує їх залишатись служити. Респондентам особливо відгукнулись сцени, пов’язані із взаєминами героя та його дружини, що підкреслює центральну роль теми сімейної підтримки у системі внутрішньої мотивації військовослужбовців. Також, позитивною тенденцією є те, що після гри 67% учасників відчували потребу у спілкуванні з рідними, а третина посилила розуміння свого призначення, що свідчить про активацію ресурсних станів та процесів рефлексії. Середня оцінка ефективності гри становить 4 з 5, що загалом вказує на достатню результативність. Окрім цього, респонденти лишали зауваження та рекомендації стосовно покращення гри, що засвідчує потенціал для подальшого розвитку продукту як інтерактивного психологічного інструменту.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Описано та апробовано соціально спрямований психологічний продукт - гру у жанрі візуальної новели “Погляд крізь дим”, спрямовану на дослідження та стимулювання внутрішньої мотивації військовослужбовців. Створенню цього інструменту передувало емпіричне дослідження, за допомогою якого було з’ясовано, що є проблема часткової демотивації, емоційного виснаження та зниження ціннісної орієнтації військовослужбовців внаслідок тривалого перебування у стресових умовах служби.

Визначено, що ідейним ядром гри виступає осмислення особистісного шляху військовослужбовця через внутрішній конфлікт між обов’язком, втомою, втратою та потребою зберегти зв’язок із родиною, цінностями й сенсом життя. Символізм назви “Погляд крізь дим” полягає у процесі психологічного прозріння - здатність побачити крізь хаос війни власні мотиви, життєві орієнтири, які дозволяють залишатися стійкими попри зовнішні обставини. Отже, гра це не лише художній наратив, а й форма інтерактивної рефлексії, спрямованої на внутрішню мотивацію професійної діяльності.

З’ясовано, що розроблений продукт виконав поставлені цілі - сприяв підвищенню усвідомленості власних цінностей, актуалізації внутрішніх ресурсів і відновленню мотиваційних установок. Після проходження гри простежується зміна емоційного та ціннісного фону: домінуючими почуттями стали співпереживання (75%) і гордість (33%), що відображає позитивний емоційний зсув у бік підтримувальних емоцій, важливих для психологічної стабільності військових. Учасники відзначали, що гра допомогла їм замислитися над власними цінностями (100%) і краще зрозуміти джерела власної мотивації (90%). Значна частина респондентів (67%) після проходження гри відчували потребу у спілкуванні з рідними, а 33% - посилення внутрішньої стійкості та розуміння власного призначення. Ці показники

свідчать про позитивний ефект, який полягає у відновленні зв'язку між професійним обов'язком та особистісними сенсами.

Підтверджено, що найбільш емоційно насиченим епізодом з гри для респондентів стали ті, що пов'язані з сімейними стосунками головного героя, що підкреслює значення родини у якості елементу внутрішньої мотивації військовослужбовця. Також, позитивною ознакою є відсутність деструктивних емоцій (втоми, тривоги, безсилля), що вказує на безпечний характер емоційного впливу гри. Середня оцінка ефективності гри була встановлена респондентами на 4 із 5, що демонструє її достатню прийнятність та практичну цінність як психологічного засобу. Важливим є те, що зауваження та пропозиції учасників щодо вдосконалення гри свідчать про зацікавленість і готовність до подальшого використання продукту у психо-просвітницькій роботі.

Узагальнено, можна стверджувати, що гра "Погляд крізь дим" має ефективність як інструмент психологічного впливу на військовослужбовців, який спрямований на стимулювання рефлексії щодо сімейних цінностей як елементу внутрішньої професійної мотивації. У перспективі продукт може бути адаптований для використання у психопрофілактичних заходах для військовослужбовців.

ВИСНОВКИ

Метою даного навчального проєкту було теоретичне й емпіричне вивчення психологічних чинників професійної мотивації військовослужбовців, а також на основі цього розробити та апробувати соціально спрямований продукт - гру у жанрі візуальна новела “Погляд крізь дим”. На базі поставлених та виконаних завдань роботи отримано узагальнені результати, які дозволяють комплексно описати особливості мотиваційної сфери військовослужбовців і можливості її підсилення через художньо-інтерактивну форму.

Проведено системний аналіз теоретичних підходів до проблеми професійної мотивації як у психологічній науці в цілому, так і у професійній діяльності військових. Розглянуто зміст і структуру професійної мотивації, її динамічні та ціннісно-сміслові компоненти. З’ясовано, що мотивація військовослужбовців формується під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх чинників, зокрема почуття обов’язку, дисципліни, колективної підтримки, а також внутрішніх потреб у самореалізації, стабільності, визнанні та життєвому сенсі. Узагальнюючи проаналізоване, можна трактувати професійну мотивацію військовослужбовця як інтегральне психічне утворення, що забезпечує спрямованість і стійкість діяльності у ситуаціях підвищеного ризику та психологічного навантаження; поділяється на два види - внутрішня та зовнішня; оптимальним мотиваційним комплексом буде поєднання обидвох видів мотивації з домінуванням внутрішньої.

Організовано та проведено емпіричне дослідження домінуючого мотиваційного комплексу та життєвих цінностей військовослужбовців, як внутрішніх детермінант мотивації. Було використано методики “Мотивація професійної діяльності” К. Замфіра (адаптація О. Кокун) та Ш. Шварца “Діагностика індивідуальних цінностей”. За методикою К. Замфіра 52% військовослужбовців мають домінування внутрішньої мотивації, 22% - зовнішньої позитивної, а 26% - зовнішньої негативної, що підтверджує

високий рівень особистісної залученості у професійну діяльність. Такий тип мотивації є найбільш конструктивним для професійної діяльності, тому що базується на усвідомленні особистісної значущості несення служби, прагненні реалізувати власні цінності та зберігати внутрішню автономію. Щодо цінностей, то за результатами дослідження провідними цінностями стали досягнення, саморегуляція та безпека, що свідчить про орієнтацію на автономність, стабільність і професійну ефективність. Нижчим показниками виявились гедонізм, традиції, прихильність та влада. Оскільки до цінностей прихильності відносять родину та спілкування з близькими, то продукт був орієнтований на підсилення даного аспекту.

Створено гру у жанрі візуальної новели “Погляд крізь дим”, яка стала практичною апробацією результатів дослідження. Ідейною основою продукту є осмислення психологічного шляху військовослужбовця через боротьбу з емоційним виснаженням, втратами, сумнівами та потребою зберегти любов, віру і життєвий сенс. Назва гри має символічне значення, адже “дим” уособлює воєнні дії та внутрішню дезорієнтацію, а “погляд крізь дим” - це про процес відновлення цілісності та рефлексії над власними мотивами. Апробація гри була проведена дистанційно та налічує 20 респондентів військовослужбовців. Після проходження сюжету 75% учасників відчували співпереживання, 33% - гордість, 67% - потребу у спілкуванні з рідними, а 33% - внутрішню стійкість та розуміння власного призначення. Більшість респондентів зазначили, що після гри краще усвідомлюють, що мотивує їх залишатись у строю, а також усі учасники відмітили, що частково або повністю згодні з тим, що гра допомогла замислитись над власними цінностями. Учасники оцінили ефективність гри на 4 з 5, підтверджує її потенціал як інтерактивного психопросвітницького інструменту.

Таким чином, результати теоретичного та емпіричного етапів підтверджують гіпотезу про те, що життєві цінності виступають одними із ключових складових внутрішньої мотивації професійної діяльності військовослужбовців, а їхня актуалізація можлива через

емоційно-рефлексивні форми роботи, зокрема через інтерактивні наративи. Розроблена гра “Погляд крізь дим” не лише заохочує до переосмислення цінності родини, але й створює простір для емоційного опрацювання досвіду війни. Тому основні завдання магістерського проекту було виконано: теоретично обґрунтовано структуру професійної мотивації військовослужбовців, емпірично визначено провідні цінності й мотиваційні комплекси, а також створено та апробовано дієвий психологічний інструмент, який довів свою ефективність у розвитку рефлексії та професійної мотивації. Отримані результати мають практичну значущість і можуть бути використані у подальших дослідженнях мотивації військовослужбовців та бути залученими до програм психологічно-просвітницького спрямування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баклицький І. Психологія праці: навч. посіб. / І. Баклицький. – Л.: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2004. – 511 с.
2. Вінс, В. А., & Арнаута, О. В. (2023) Психологічні особливості мотиваційної сфери особистості у військовослужбовців. Науковий журнал «Габітус». Випуск 54. С. 108-110.
<https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.54.20>.
3. Воляннюк, Н. (2007). Психологічні основи прогнозування у системі професійної соціалізації особистості. Збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології, 4(4), 215–222.
4. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. - 2016. - № 2. - С. 67-70.
5. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304с.
6. Каплюченко О. П. Основні фактори впливу екстремальних умов службово-бойової діяльності на мотиваційну складову морально-психологічного стану військовослужбовців Національної гвардії України / О. П. Каплюченко, І. І. Приходько // Честь і закон. - 2020. - № 3. - С. 27-35.
7. Каплюченко О.П., Приходько І.І. Визначення провідних мотивів військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. Честь і закон. 2019. № 3 (70). С. 114-122.
8. Каряка І.В. Мотиваційно-ціннісний компонент професійної діяльності військовослужбовців / І.Каряка // Психологічні науки. – Хмельницький: НАДПСУ, 2019. – Вип. 1 – С. 114-127
9. Ковальчук О. П. Особливості прояву спонукальної складової професійної діяльності військовослужбовців, які беруть участь в антитерористичній операції. Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. / Кам'янець-Подільськ. нац. ун-т, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2016. Вип. 32. С. 196–205.
10. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців: методичний посібник. Ч. 1. Київ: ТОВ «7БЦ», 2025. 209 с.
11. Приходько І., Колесніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах:

- систематизація досліджень. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків. НУЦЗУ, 2021. - Вип. 2(2). С. 69-85
12. Резвих, Є. Мотивація професійної діяльності дорослих / Є. Резвих, І. Булах // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки : зб. наук. праць. - Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. - Вип. 17 (62). - С. 96-108.
 13. Сірий А. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом, її психологічна структура та методика дослідження. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Військово-спеціальні науки». 2015. Вип. 2 (33). С. 39–43.
 14. Шебанова, В. І. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ / В. І. Шебанова, Г. О. Нікітенко // Інсайт : психологічні виміри суспільства : наук. журн. / ред. кол. : І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. – Вип. 2. - С. 31-36.
 15. Bakhtyorovich, S. U. (2020). Motivation problem of the military service in psychology. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8 (2), 167-171.
 16. Barber, B., & Miller, C. (2019). Propaganda and Combat Motivation: Radio Broadcasts and German Soldiers' Performance in World War II. *World Politics*, 71(03), 457–502. doi:10.1017/S0043887118000345
 17. Binková, Kristýna & Štěpánková, Eva. (2023). Motivation of Men and Women to Join the Armed Forces. *International Conference on Gender Research*. 6. 37-46. 10.34190/icgr.6.1.1011.
 18. Binková, Kristýna & Štěpánková, Eva. (2023). Understanding the Motivation of Young Adults to Enlist and Pursue Military Leadership Studies to Become Professional Soldiers. *European Conference on Management Leadership and Governance*. 19. 45-54. 10.34190/ecmlg.19.1.1901.
 19. Brænder, M. (2020). Transgression within Boundaries: a qualitative study of excitement motivation among combat troops. *Qualitative Psychology*, 7(1), 23-42.
 20. Bury P. (2017). Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units, *Armed Forces & Society*, 43(4), 608–631. <https://doi.org/10.1177/0095327X16657320>

21. Catignani, Sergio. (2004). Motivating Soldiers: The Example of the Israeli Defense Forces. *The US Army War College Quarterly: Parameters*. 34. 10.55540/0031-1723.2212.
22. Didžgalvytė-Bujauskė, Monika & Kraskauskienė, Danguolė & Adamonis, Domantas & Dambrauskienė, Jūratė & Jurčik, Anželika & Stasiukaitienė, Irma. (2024). Motivational Factors for the Lithuanian Armed Forces Personnel. *Management of Organizations: Systematic Research*. 90. 15-31. 10.2478/mosr-2023-0010.
23. Erez, L. (2017). Pro Mundo Mori? The Problem of Cosmopolitan Motivation in War. *Ethics & International Affairs*, 31(02), 143–165. doi:10.1017/S0892679417000053
24. Fernando R. Goulart (2006). Combat Motivation. *Military review*. Nov-Dec 2006. 93-96.
25. Kiosi, Evaggelia & Karyotakis, Konstantinos. (2020). Motivation Factors in the Military: Ethical Leadership and Virtue Ethics. *Journal of Psychology Research*. 10. 293-299. 10.17265/2159-5542/2020.08.001.
26. Manggis, I & Yuesti, Anik & Sapta, I. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*. 9. 20901-20916. 10.15520/ijcrr/2018/9/07/553.
27. McClelland, D. C. (1988). Frontmatter. In *Human Motivation* (pp. i–ii). frontmatter, Cambridge: Cambridge University Press.
28. Motowidlo, S. J., & Borman, W. C. (1978). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47–52. doi:10.1037/0021-9010.63.1.47
29. Rodgers, T. E. (2005). Billy Yank and G.I. Joe: An Exploratory Essay on the Sociopolitical Dimensions of Soldier Motivation. *The Journal of Military History*, 69(1), 93–121. doi:10.1353/JMH.2005.0044
30. Trumpickienė, M., Kalvaitienė, G. (2019). Motyvacinės sistemos testai ar rinktis profesinę karo tarnybą Lietuvos kariuomenės karinėse jūrų pajėgose tyrimas // *Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai*. Vol. 4, Iss. 1, pp. 125–141. doi: 10.47459/svuv.2019.4.8
31. Vaughan, D. K., & Schum, W. A. (2001). Motivation in U.S. Narrative Accounts of the Ground War in Vietnam. *Armed Forces & Society*, 28(1), 7–31. doi:10.1177/0095327X0102800102
32. Zamfir C. (1974) *Psihosociologia organizării și a conducerii: teorii și orientări contemporane*, 269 pag., Editura Politică, București.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика К. Замфір “Мотивація професійної діяльності”

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою, де 1 - у дуже незначній мірі, 2 - у достатньо незначній мірі, 3 - у невеликій, але значній мірі, 4 - у достатньо великій мірі, 5 - у дуже значній мірі

1. Грошове забезпечення.
2. Прагнення до просування по роботі.
3. Прагнення уникнення критики від керівника на роботі.
4. Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей.
5. Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточення.
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи.
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме у цій діяльності.

Методика Ш. Шварца “Діагностика індивідуальних цінностей”

Оцініть, наскільки важлива кожна із запропонованих цінностей для Вас особисто. Для оцінки використовуйте таку шкалу: 7 - винятково важлива цінність як керівний принцип Вашого життя; 6 - дуже важлива; 5 - досить важлива; 4 - важлива; 3 - не дуже важлива; 2 - мало важлива; 1 - не важлива; 0 - абсолютно байдужа; -1 - це протилежно принципам, яких Ви дотримуєтесь.

1. Рівність (однакові можливості для всіх).
2. Згода з самим собою (мир всередині себе).
3. Соціальна влада (панування над іншими людьми).
4. Насолода (задоволення всіх бажань).
5. Свобода (свобода дій і думок).
6. Духовність (домінування духовної, а не матеріальної сторони життя).
7. Турбота про себе.
8. Соціальний порядок (стабільність суспільства).
9. Насиченість життя (цікаве, наповнене життя).
10. Осмисленість існування (наявність мети в житті).
11. Ввічливість (ввічливість, вихованість).
12. Багатство (власність, майно, гроші).

13. Національна безпека (захищеність держави від ворогів).
14. Самоповага (віра у власну значимість).
15. Почуття вдячності (прагнення відплачувати іншим).
16. Творчість (унікальність, уява, віра в свої творчі здібності).
17. Мир на Землі (свобода від воєн і конфліктів).
18. Традиції.
19. Велика справжня любов (глибока емоційна й духовна близькість).
20. Самодисципліна (стриманість, боротьба з спокусами).
21. Недоторканність внутрішнього світу (право на таємницю особистого життя).
22. Безпека сім'ї (безпека тих, кого ми любимо).
23. Соціальне визнання (повага, схвалення іншими).
24. Єднання з природою.
25. Різноманітне життя (постійні зміни, життя, насичене подіями).
26. Мудрість (зріле, глибоке розуміння життя).
27. Влада (право керувати, командувати людьми).
28. Вірна дружба (близькі, надійні друзі).
29. Естетична насолода (краса природи, світу).
30. Соціальна справедливість (захист прав людей, турбота про слабких).
31. Самостійність (впевненість в собі, самодостатність).
32. Помірність (уникнення крайнощів).
33. Відданість (вірність друзям, групі).
34. Цілеспрямованість (наполегливість у досягненні мети).
35. Широта поглядів (терпимість до ідей і думок, відмінних від своїх).
36. Смирення (скромність, шанобливість).
37. Відвага (пошук пригод, ризику, небезпеки).
38. Захист навколишнього середовища (охорона природи).
39. Впливовість (вплив на людей і події).
40. Повага старших (повага до віку).
41. Самостійна постановка цілей.
42. Здоров'я (здоров'я фізичне і психічне).
43. Компетентність, професіоналізм (вміння працювати, ефективність).
44. Прийняття життя таким, яким воно є (пристосування до життєвих обставин).
45. Чесність.

46. Репутація.
47. Покірність.
48. Інтелект.
49. Доброзичливість.
50. Життєрадісність.
51. Благочестя (слідування релігійним віруванням і переконанням).
52. Відповідальність (надійність).
53. Допитливість.
54. Готовність пробачати.
55. Успіх (досягнення цілей).
56. Охайність (акуратність).
57. Потурання собі, поблажливість до себе (доставлення собі задоволення).
58. Релігійність (віра в Бога).

Інструкція встановлення гри “Погляд крізь дим”

ЯК ВІДКРИТИ ГРУ

1

Погляд крізь дим

[More information](#) ▾

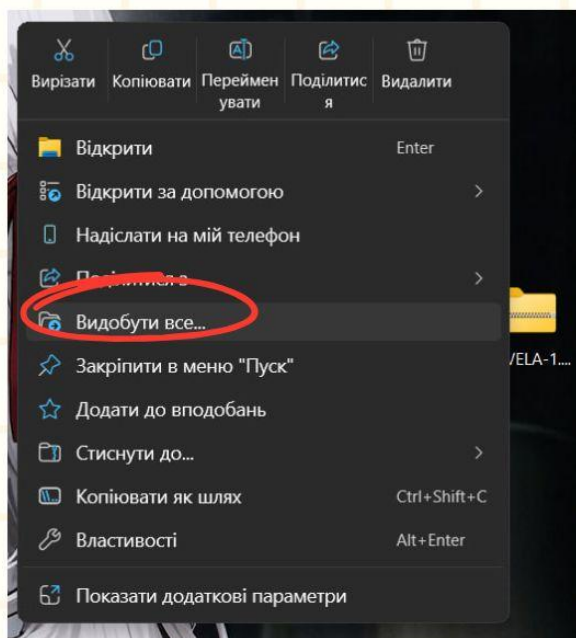
Download

Download

NOVELA-1.0-pc.zip 252 MB

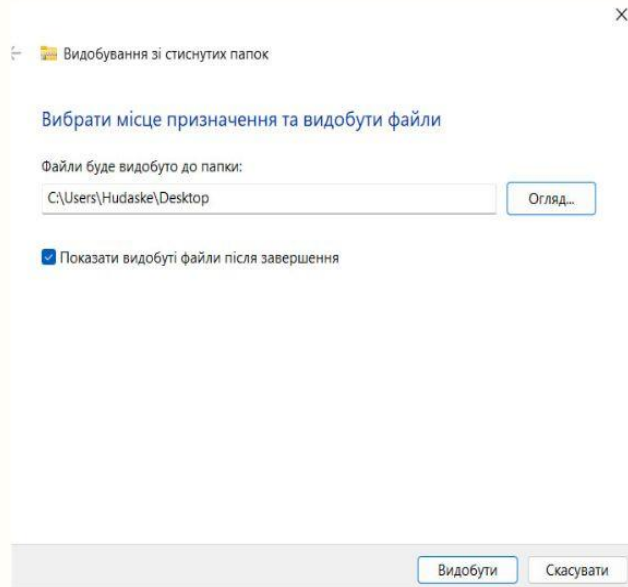
Переходимо на сайт і
натискаємо
“завантажити”

2



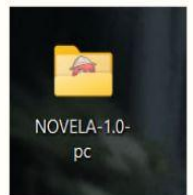
Після завантаження у нас
з'являється ZIP-папка,
наводимося на неї і
натискаємо праву кнопку
миші, далі обираємо
“Видобути все”

3

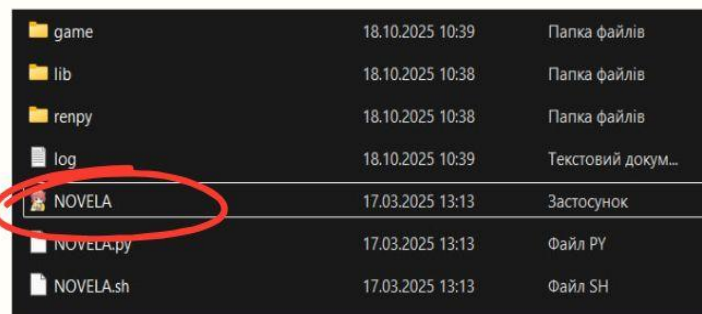


Обираєте куди видобути папку (я обрала робочий стіл) і натискаєте "видобути".

Після цього з'являється папка з такою ж назвою, але звичайного формату.



4



Відкриваємо папку і натискаємо на виділену іконку, тобто відкриваємо застосунок з назвою "novela"

5



Після відкриття з'являється ось таке вікно, натискаємо "почати" і все гра запущена

Авторські анкети для вимірювання ефективності гри

Анкета до гри

1. Як ви оцінюєте свій поточний рівень мотивації до військової служби?

- Дуже високий
- Високий
- Середній
- Низький

2. Які чинники найбільше впливають на вашу мотивацію (можна обрати декілька варіантів):

- Обов'язок перед країною
- Підтримка сім'ї
- Прагнення самореалізації
- Матеріальне забезпечення
- Інше (вказіть):

3. Що для вас означає “внутрішня сила військовослужбовця”? (можна обрати декілька варіантів)

- Витримка і дисципліна
- Віра у свої цінності
- Підтримка побратимів
- Любов до рідних і Батьківщини
- Інше:

4. Які емоції та почуття ви найчастіше відчуваєте під час служби? (можна обрати декілька)

- Спокій
- Напруга
- Злість
- Гнів
- Відповідальність
- Втома
- Інше:

5. Наскільки важливими у вашому житті є такі цінності (оцініть від 1 до 5):

- Родина
- Служіння країні
- Відповідальність
- Самореалізація
- Безпека

6. Чого ви очікуєте від гри “Погляд крізь дим”?

- Розуміння власних почуттів
- Мотивації та підтримки
- Роздумів над особистими цінностями
- Просто цікавого сюжету

Анкета після проходження гри

1. Які почуття у вас виникли під час проходження гри? (можна обрати декілька)

- Співпереживання
- Гордість
- Смуток
- Втома / тривога
- Мотивація
- Інше:

2. Чи допомогла гра вам замислитися над власними цінностями?

- Так, значною мірою
- Частково
- Ні

3. Який епізод найбільше вас вразив і чому?

4. Як, на вашу думку, змінюється мотивація головного героя Віталія протягом історії?

5. Чи впізнали ви у Віталії або його переживаннях щось близьке до власного досвіду?

6. Якщо попереднє запитання Ви відповіли "Так", то напишіть будь ласка, що саме стало близьким.

7.Після проходження гри я більше розумію, що мотивує мене залишатися у строю.

- Повністю згоден
- Частково згоден
- Не згоден
- Повністю не згоден

8.Після гри я відчуваю (можна обрати декілька)

- Більше внутрішньої стійкості
- Потребу в спілкуванні з рідними
- Розуміння свого призначення
- Втому / емоційне виснаження
- Інше:

9.Як би ви оцінили ефективність гри як психологічного інструменту мотивації (від 1 до 5)?

10.Що, на вашу думку, можна вдосконалити у грі “Погляд крізь дим”?

11.Після проходження гри я б порекомендував її іншим військовослужбовцям (і чому).

Результати методики “Мотивація професійної діяльності” К. Замфір

Досліджуваний	Результат
1	$ЗПМ > ВМ > ЗНМ$
2	$ВМ > ЗНМ > ЗПМ$
3	$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$
4	$ЗНМ > ВМ > ЗПМ$
5	$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$
6	$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$
7	$ВМ > ЗНМ > ЗПМ$
8	$ВМ > ЗНМ > ЗПМ$
9	$ВМ > ЗНМ > ЗПМ$

10	$3\text{HM} > 3\text{ПМ} > \text{ВМ}$
11	$\text{ВМ} > 3\text{ПМ} > 3\text{HM}$
12	$3\text{HM} > \text{ВМ} > 3\text{ПМ}$
13	$\text{ВМ} > 3\text{ПМ} > 3\text{HM}$
14	$\text{ВМ} > 3\text{ПМ} > 3\text{HM}$
15	$3\text{ПМ} > 3\text{HM} > \text{ВМ}$
16	$3\text{ПМ} > 3\text{HM} > \text{ВМ}$
17	$\text{ВМ} > 3\text{ПМ} > 3\text{HM}$
18	$3\text{ПМ} > 3\text{HM} > \text{ВМ}$
19	$3\text{HM} > 3\text{ПМ} > \text{ВМ}$
20	$3\text{HM} > 3\text{ПМ} > \text{ВМ}$

21	$BM > 3\Pi M > 3HM$
22	$3\Pi M > BM > 3HM$
23	$3HM > 3\Pi M > BM$