

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет психолого-педагогічний
Кафедра практичної психології

**ЕФЕКТИВНІ ШЛЯХИ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО
ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ**

Кваліфікаційна робота
групи ЗПП -24
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 053 Психологія
Д'якова Сергія Вікторовича

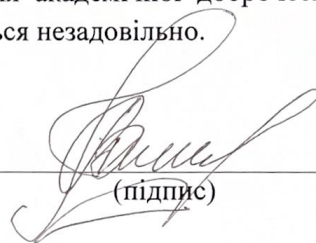
Науковий керівник: кандидат психологічних
наук, доцент **Гергель Є.Л.**

Кривий Ріг – 2025

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Д'яков Сергій Вікторович, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.



(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ МОТИВАВЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА СПОСОБІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ В КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ.....	7
1.1 Мотиваційна проблематика в дискурсі психологічної науки.....	7
1.2 Структура та характеристика мотиваційної сфери особистості	12
1.3 Психологічні особливості мотивації військовослужбовців при виконанні бойових завдань та шляхи її підвищення.....	17
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ МОТИЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ за призначенням.....	23
2.1.Опис процедури діагностичного дослідження.....	23
2.2.Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	26
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ.....	39
3.1. Важливість комплексного підходу у процесі підвищення мотивації військовослужбовців до виконання завдань за призначенням.....	39
3.2.Імплементація програми підвищення мотивації та оцінка її ефективності.....	45
Висновки до розділу 3	57
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61

ВСТУП

Однією з актуальних проблем сьогодення є формування мотивації, як чинника розвитку особистісно-професійних якостей, що пріоритетно вписується в сучасну стратегію розвитку успішної людини. Суспільство потребує високо вмотивованих людей, які ефективно виконують діяльність і продуктивно вирішують соціальні проблеми. Вмотивованість кадрів стосується різних професій, але особливо важливою вона виявилась для військовослужбовців, у зв'язку із обставинами, в яких опинилася наша країна. Під час війни мотивація військовослужбовців є вкрай необхідною для забезпечення боєздатності армії і ефективності виконання службових обов'язків. Вона виступає ключовим чинником збереження високого морального духу та обороноздатності Збройних Сил України, забезпечує стійкість до стресових ситуацій та готовність до самопожертви заради захисту держави. У зв'язку з цим, поглиблене вивчення психологічних аспектів мотивації військовослужбовців є вкрай необхідним на сьогоднішній момент, адже саме військові стоять на сторожі цілісності і суверенності України.

Складність та багатоаспектність проблеми мотивації обумовлює множинність розуміння її сутності, природи, структури, а також функцій, що знайшло своє відображення в роботах зарубіжних (Д. Аткинсона [35], Е. Десі [36], А. Маслоу [40], Р. Раяна [36], К. Роджерса [39], З. Фрейда [38], Г. Хекхаузена [44] та ін..) і вітчизняних науковців (С. Максименка [17], З. Кісіль [13], В. Климчук [14], М. Кузнєцова [16], Н. Пророк [24], Л. П'янківської [25], Є. Резвих [26] та ін..). Проблема мотивації військовослужбовців не достатньо досліджена в психології, окремі її аспекти висвітлено в працях С. Бєлай [1], А. Головні [5], У. Гуляк [6], І. Каряки [12], І. Приходько [22], В. Шебанової [33] та ін.. Гостра актуальність проблеми в умовах військової агресії, недостатність ґрунтовних теоретико - практичних

розробок, а також запит на її дослідження з боку суспільства визначили вибір теми дослідження.

Мета роботи – дослідити на теоретико-емпіричному, експериментальному рівнях особливості мотивації військових під час виконання службових обов'язків та визначити шляхи її підвищення.

Об'єкт дослідження – мотивація військовослужбовців до виконання бойових завдань.

Предмет дослідження – психологічні особливості мотивації військовослужбовців при виконанні завдань за призначенням та шляхи її підвищення.

Завдання дослідження:

1. Теоретично обґрунтувати проблему мотивації у психологічній парадигмі.
2. Визначити психологічні особливості мотивації в контексті військової служби та шляхи її підвищення.
3. За допомогою валідного діагностичного інструментарію провести емпіричне дослідження на виявлення рівня сформованості мотивації військовослужбовців. Опрацювати емпіричні дані методами статистичного аналізу.
4. Розробити і впровадити програму розвитку мотивації військовослужбовців в умовах виконання завдань за призначенням, спрямовану на підвищення боєздатності та покращення морально-психологічного стану особового складу, перевірити її ефективність.

Комплексне дослідження проблеми передбачало використання наступних **методів дослідження**:

- *теоретичних*: аналіз та синтез, узагальнення та систематизація наукових положень мотиваційної проблематики в психології;
- *емпіричних*:

- базова методика «Опитувальник внутрішньої мотивації» (Intrinsic Motivation Inventory – IMI) американського дослідника Р. Раяна, адаптована В.Климчуком [15];
- методика А.Реана «Мотивація досягнення успіху та запобігання невдач»[18];
- методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) [11]
- *статистичних*: кореляційний аналіз (за Спірменом).

Практична значущість дослідження визначається умовами сьогодення, необхідністю підвищення боєздатності армії в умовах війни. Результати дослідження можуть бути використані в роботі з особовим складом з метою стимуляції мотивації, з урахуванням специфіки військової служби під час виконання завдань за призначенням та сучасних підходів до управління персоналом.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилось у період з грудня 2024 року до квітня 2025 року на базі навчального центру по підготовці мобілізаційних ресурсів. Загальна вибірка – 56 досліджуваних (27 осіб – сержанти з бойовим досвідом, 29 осіб – курсанти базової загальновійськової підготовки без бойового досвіду).

Апробація результатів дослідження. Матеріали автора, використані на формуальному етапі дослідження, було покладено у основу Програми «Курс підвищення кваліфікації інструктора за методом стабілізації військовослужбовця ReSTART» та визначено як ефективні Наказом командувача десантно-штурмових військ ЗСУ №252 від 18.08.2025.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури, що містить 44 найменування. Загальний обсяг роботи становить 70 сторінок. Робота містить 4 таблиці, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ МОТИВАВЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА СПОСОБІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ В КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ

1.1 Мотиваційна проблематика в дискурсі психологічної науки

Мотивація особистості є одним з ключових питань у сучасній психології, вирішення якого передбачає комплексний аналіз спонукальних механізмів активності людини в процесі життєдіяльності. На сьогоднішній момент феномен мотивації вивчається представниками різних наукових шкіл і вирізняється різноманіттям дефініцій та характеристик.

У теорії З. Фрейда мотивація розглядається через призму підсвідомих психічних процесів, головним чином сексуальних (лібідінозних) та агресивних. Мотиви поведінки науковець тлумачить як систему потягів, інстинктів та комплексів, які є результатом боротьби несвідомих стимулів і соціальних обмежень, які направляють активність людини до об'єкта насолоди [38]. В такій інтерпретації поведінка людини є імпульсивною і слабо піддається внутрішньому контролю. Близькою до даної концепції є теорія В. Мак-Дугалла, в якій зазначається, що джерелом поведінки виступають вроджені інстинкти (інстинкт продовження роду, самозбереження тощо), які визначають варіативність людської активності при вирішенні життєвих задач [39].

В гуманістичній теорії К. Роджерса мотивація розглядається в контексті проблем самоактуалізації – внутрішнього, фундаментального прагнення людини до розвитку, реалізації свого потенціалу та досягнення внутрішньої гармонії [43]. На відміну від З. Фрейда, К. Роджерс акцентує увагу на свідомості, волі та позитивній природі людини, а не на несвідомих інстинктах чи потягах. Людина характеризується вищими потребами у зростанні, творчості та соціальній відповідності, які свідчать про неї не як

про біологічну істоту, а, в першу чергу, як справжню особистість, що прагне розкриття своєї сутності та конгруентності із світом [39].

Серйозне наукове обґрунтування мотиваційна феноменологія отримала завдяки теорії А. Маслоу, відповідно до якої, людські потреби організовані в ієрархічну піраміду, де кожен рівень мотивує поведінку до тих пір, доки не буде задоволений [40]. Ця піраміда представлена у вигляді наступних рівнів: фізіологічного, безпекового, соціального, потреби у повазі і самоактуалізації, що пояснює пріоритетність вибору дій у різних життєвих ситуаціях. На думку автора мотивація – це динамічний процес, який відображає постійний рух людини від елементарного виживання до досягнення високих цілей.

У біхевіористичних концепціях мотивація розглядається через аналіз поведінки, що залежить від стимулів середовища. В працях К. Левіна, Б. Скінера та ін.. спонуки діяльності лежать поза межами особистості і викликають відповідну реакцію [37]. На думку науковців, активність людини є абсолютно спонтанною і визначається тими зовнішніми умовами, в яких людина перебуває. Е. Торндайк вважає, що поведінка розкривається за схемою «стимул – реакція», тому проблеми внутрішньої мотивації не існує, досліджувати можна лише реактивність організму, тобто його здатність відповідати певним чином на зовнішні подразники [35].

В роботах Е. Десі, Р. Раяна підкреслюється, що мотиваційну сферу особистості утворюють три вроджені потреби: автономія (контроль над власним життям), компетентність (майстерність у діяльності) і спорідненість (зв'язки з іншими) [36]. Чим більше задоволені ці основні психологічні потреби, тим сильніша внутрішня мотивація до саморозвитку та психологічного благополуччя.

Суттєвий вплив на дослідження мотиваційної проблематики мала теорія американських психологів Д. Аткинсона і Д. МакКлелланда. Науковці зазначають, що поведінку індивіда визначають два вида стимулів: прагнення до успіху та страх перед невдачею [41]. Мотив досягнення успіху – це бажання досягати високих результатів, проявляти свої уміння та

навички, тоді як мотив уникнення невдачі виявляє прагнення запобігати критики, поразки або негативної оцінки. Люди, у яких домінує ця мотивація, зазвичай, схильні обирати дуже легкі завдання, де успіх є гарантованим. Дж. Аткинсоном була запропонована формула підрахунку сили мотиву, яка визначається ймовірністю досягнення мети і її суб'єктивним значенням [41].

Розвиваючи ідеї Д. МакКлелланда, Д. Аткинсона, німецький психолог Г. Хекхаузен доповнює їх положеннями про атрибуцію, як пояснення своїх успіхів і невдач. Г. Хекхаузен підкреслює роль здібностей, зусиль, складності завдань та вдачі, які визначають до якого мотиву, досягнення успіху чи запобігання невдачі, буде прагнути людина [44]. Мотивацію автор розглядає у взаємодії особистісного і ситуаційного, що співвідносяться між собою за допомогою механізму когнітивного аналізу і застосування розумових дій.

На відміну від класичних підходів, в сучасних концепціях мотивацію розглядають в контексті особливостей виконання діяльності, як провідний фактор її ефективності. Зазначений підхід ґрунтується на теорії двох чинників Ф. Герцберга, в якій результативність праці визначається двома умовами: прагненнями до кар'єрного зростання і можливостями його реалізації [44]. Близькою до позиції Ф. Герцберга є теорія очікувань В. Врума, в якій мотивація визначається очікуваним результатом та його цінністю, ймовірністю досягнення мети та наявністю арсеналу відповідних засобів.

Доречним в цьому плані є закон Йеркса-Додсона, який описує взаємозв'язок між рівнем мотивації (збудження) та ефективністю виконання завдання. Відповідно до даного закону, найкращі результати досягаються при середньому рівні мотивації: занадто низька або надмірно висока мотивація може знижувати продуктивність та спричиняти стрес [3]. Таким чином, для досягнення максимальної ефективності важливо підтримувати мотивацію на рівні, відповідному складності конкретного завдання і існуючих ресурсів.

Мотиваційна проблематика знаходиться в центрі уваги і вітчизняних психологів і розкриває механізми становлення людини як суб'єкта діяльності і формування особистості в онтогенезі.

На думку С. Максименка, мотивація – «це рушійна сила діяльності та поведінки, внутрішнє спонукання, що формується під впливом потреб, інтересів та цінностей індивіда; визначає напрямок і результативність його життєдіяльності» [8, с.308]. Мотиваційна сфера особистості є цілісним та ієрархічним утворенням, що визначає цілі та корелює із засобами і формами самореалізації. В ній проявляється системний характер психічного, відображається зміст та якість особистості, система потреб, намірів, властивостей, психічних станів, що детермінують діяльність і поведінку. Як індивідуально - психологічне утворення мотивація виражає спрямованість людини (інтегратор усіх її прагнень) і утворює своєрідний фундамент, на якому формуються життєві цілі особистості та визначається її життєвий шлях.

На думку І. Манохи, І. Роменця мотивація формується під впливом культурно – історичного контексту і виявляє залежності із суспільними цінностями, інтересами та ідеалами [27]. Як складно структуроване утворення мотиваційна сфера є поєднанням внутрішніх та зовнішніх спонук, які змушують людину діяти у конкретних обставинах, заохочувати себе та інших до досягнення цілей. Ці спонуки існують у формі конкретних мотивів, що відображають певні потреби індивіда і спрямовані на їх задоволення [20, с. 18]. Мотиви є більш конкретними, можуть бути усвідомленими або неусвідомленими, але саме вони надають діяльності особистісного сенсу. Участь у різних видах діяльності сприяє формуванню нових мотивів та перебудові мотиваційної сфери особистості, що призводить до трансформації та поповнення життєвого досвіду.

Г. Захарчин та ін. підкреслювали, що мотивація – це складний феномен, завдяки якому спрямовується і розгортається діяльність людини, реалізуються її конкретні прагнення, які безпосередньо пов'язані з

установками особистості та її моральними принципами [9, с. 7]. В структурі психіки людини вона відіграє ключову роль, виконуючи низку важливих функцій, які забезпечують цілеспрямовану поведінку, адаптацію до навколишнього середовища та розвиток особистості. До таких функцій належить [13; 14]:

- активаційна (енергетизуюча), що запускає діяльність, надаючи їй енергії;
- селективна (вибіркова) - допомагає диференціювати стимули та зосереджуватися на тому, що відповідає актуальним потребам;
- спрямовувальна – визначає напрямок поведінки;
- смислоутворююча – надає активності ціннісно – значущого характеру;
- інтегративна – поєднує різні складові психіки для досягнення мети;
- регулятивна – корегування своєї діяльності та поведінки, підтримка рівноваги між власними бажаннями і зовнішніми умовами;
- адаптаційна – пристосування до змін та умов середовища.

Мотивація, як центральна ланка у виникненні потребового стану і його переведенні на рівень реальної поведінки забезпечується різними механізмами та процесами, що виражають цілеспрямованість та готовність діяти, досягати певної мети і отримувати очікуваний результат. В такій інтерпретації стає зрозумілим, абсолютна особистісна детермінованість мотиваційної сфери людини і її зв'язок із когнітивними, аксіологічними, емоційно – вольовими та поведінковими компонентами. М. Кузнецов з цього приводу зазначає, що мотивація є відображення самої особистості, її наповненості та змістовності. В ній проявляється якість людини, її ключові сили, що приводять до дій, рухають нею і надихають на досягнення [16, с. 118].

С. Максименко, І. Тимошенко та ін.. вважали, що мотивація формується в процесі взаємодії особистості з навколишнім середовищем і є динамічною системою, що змінюється під впливом зовнішніх умов [17; 31].

Узагальнення психологічних підходів дає підстави визначити, що мотивація являється складним особистісним утворенням, що відображає сукупність причин психологічного характеру, які виступають джерелами її активності і спрямованості. В науковому дискурсі її розглядають з позиції особливого стану, регулятивного механізму, індивідуальної властивості, процесу, які рухають людиною до виконання певних дій, задоволення конкретних потреб та досягнення поставлених цілей. Мотивація є свідченням особистісної зрілості людини, охоплює значущі потреби, мотиви, цілі та наміри, які сприяють ініціації та підтримці життєдіяльності в конкретних умовах.

1.2. Структура та характеристика мотиваційної сфери особистості

Мотивація виступає складним індивідуально-психологічним феноменом, що дозволяє зрозуміти заради чого виконується діяльність або вирішується певна задача. Вона створює у суб'єкта спрямовану готовність до конкретного способу дій і є основою для вибору цілей, засобів і способів опредмечування потреби. В питанні про виділення основних типів мотивації традиційно виділяють зовнішню та внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація представлена чинниками середовища, соціальними умовами та вимогами, окремими стимулами, що детермінують активність. Спираючись на дослідження науковців, структуру внутрішньої мотивації особистості можна представити як систему утворень спонукального характеру, що включає потреби, мотиви, інтереси, цілі, переконання тощо, які виступають психологічними стимулами діяльності та поведінки [4; 30]. Центральне місце в цій системі займають індивідуальні смисли, що визначають розстановку явищ чи об'єктів та їх пріоритетність у житті людини.

Особистісні смисли є ключовими у діаді «Я – світ», виражають значущість та цінність різних предметів та визначають потребово-мотиваційний вектор активності людини.

Мотиви базуються на потребах людини, як станах, що виникають через відчуття нестачі чогось необхідного для нормального функціонування чи розвитку. Н. Пророк вважає, що потреби є початковим імпульсом, що викликає внутрішнє напруження, яке виражає залежність від конкретних умов існування і стимулює до взаємодії з середовищем [24]. Вони сигналізують про дефіцит певних речей, яких людина хоче або потребує і поділяються на біологічні, матеріальні, соціальні, психологічні тощо [23]. На основі усвідомлення потреб формується мотив – конкретне спонукання до дії, яке спрямовує поведінку на зняття цього напруження через задоволення потреби. Між мотивами та потребами існує тісний і нелінійний взаємозв'язок. Так, конкретному мотиву може відповідати цілий ряд потреб і навпаки конкретна потреба може реалізовуватись через низку мотивів.

В структурі мотиваційного комплексу особистості виділяють різні мотиви, що класифікуються за певними критеріями, зокрема: зовнішні (середовищні) та внутрішні (самодетермінація), соціальні (соціального престижу, визнання, збереження та підвищення статусу) та психологічні (самореалізації, самозростання, самоствердження); учбові, ігрові, професійні, інтерактивні, спортивні (за видом діяльності); пізнавальні та самоосвіти; базові та вищі (за рівнем складності); досягнення успіху та уникнення невдач; матеріальні, творчі тощо [2; 17; 30].

Основними властивостями мотивів вважаються їх сила і стійкість [7, с. 88]. Сила мотиву являється індикатором інтенсивного прагнення особистості та визначається глибиною усвідомлення власних намірів. Сила мотиву обумовлена як фізіологічними, так і психологічними факторами. До перших належить сила мотиваційного збудження, до других – наполегливість, рішучість, розуміння сенсу діяльності, певна свобода творчості тощо. Крім того, сила мотиву визначається цілеспрямованістю людини та позитивним

ставленням до майбутніх досягнень. Стійкість мотиву ідентифікується за його наявності у всіх основних видах діяльності, збереженні його впливу на поведінку протягом часу. По суті йдеться про стабільність установок, ціннісних орієнтацій, намірів, що має значення для збереження автентичності під впливом різних обставин життя.

Крім зазначених властивостей, виділяють і ієрархічність мотивів, що визначається їх значимістю; динамічність – можливість їх зміни під впливом зовнішніх обставин або внутрішніх переживань; особистісну обумовленість – залежність від індивідуальних особливостей (темпераменту, характеру, досвіду тощо); рівень усвідомлюваності – розуміння істинних причин індивідуальних устремлінь.

На думку О. Столяренко, в якості складових мотиваційного комплексу також виділяють і диспозиції – стійкі атитюди, що виражають готовність діяти певним чином у різних ситуаціях [30, с. 107]. Вони відображають внутрішні установки та наміри особистості, які впливають на поведінку, стають внутрішнім спонуканням, що спрямовує людину до досягнення певних цілей або задоволення потреб. Диспозиції як мотиви визначають напрямок і інтенсивність діяльності, формують основу для прийняття рішень та реалізації дій [21].

Інтереси – це стійкі, вибіркові та особистісно -значущі мотиви, що пов'язані з цінностями та світоглядом людини та мають для неї конкретний смисл. На відміну від інших спонукальних факторів, інтереси більш соціалізовані та індивідуально осмислені, супроводжуються позитивними емоціями і бажанням їх постійного задоволення [30, с. 109].

Ще одним елементом мотиваційної сфери людини є рівень домагань – психологічна характеристика, що виражає прагнення особистості до мети такої складності, яка відповідає її здібностям [30, с. 108]. Рівень домагань спонукає до активності, пов'язаний із самооцінкою та стимулює людину до досягнення складніших цілей, що сприяє її особистісному зростанню та самореалізації.

Узагальнення наукового матеріалу дає підстави для моделювання структури мотиваційної сфери особистості як інтегративної системи змістовно-процесуального характеру, яка включає спонукальний, актуалізаційний та регулятивний блоки (рис. 1.1) [8; 30; 31].

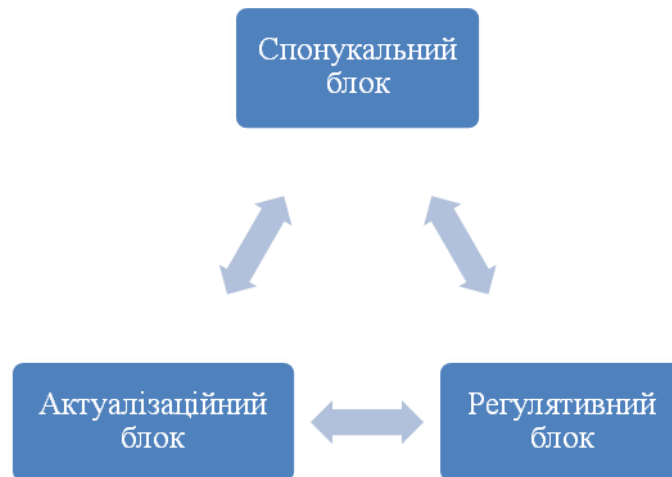


Рис. 1.1. Структурна модель мотиваційної сфери особистості

Спонукальний блок – система потреб, мотивів, інтересів, установок, намірів, які утворюють початкову фазу активності і стимулюють до подальших дій.

Актуалізаційний (інструментальний) блок – система розвинених задатків та умінь, сформованих навичок, компетентностей, динамічних стереотипів, внутрішніх ресурсів, що забезпечують переведення потенційного бажання у реальну дію. На думку В. Климчука, інструментальний блок є ключовим у переході від уявлення до дії, сприяє реалізації мотивів через вибір та застосування відповідних засобів і стратегій поведінки, що ведуть до досягнення бажаного результату [14]. За автором, цей процес включає:

- формування наміру діяти;
- планування дій і визначення послідовності кроків;
- вибір засобів і методів, які будуть застосовані для реалізації плану (фізичні, когнітивні, соціальні інструменти);

- реалізація наміру за допомогою визначених ресурсів;
- оцінка результату, що має значення для формування зворотного зв'язку, який впливає на подальшу мотивацію та поведінку.

Регулятивний блок – система механізмів контролю і самоконтролю, що спрямовують активність до досягнення мети. У процесі реалізації плану особистість постійно оцінює ефективність своїх дій і, за необхідності, вносить корективи. Це забезпечує гнучкість і адаптивність поведінки в змінних умовах.

Мотивацію розглядають як складний динамічний процес, завдяки якому відбувається перехід активності від потреб зсередини до їх зовнішнього прояву у формі конкретних дій. З. Кісіль, Д. Швець підкреслюють, що механізм цього переходу включає: вибір предмету задоволення потреб і вибір способу задоволення [13]

На думку М. Кузнєцова та багатьох інших [16] мотивація як процес включає наступні стадії:

- початкової активізації – виникнення потреби, що створює дискомфорт та напруження, які вимагають усунення;
- усвідомлення потреби та формулювання мети;
- вибір дії, прийняття рішення про стратегію;
- реалізація дії з метою зняття напруги та усунення дисбалансу;
- зворотній зв'язок, як показник задоволеності чи незадоволеності потреби.

Схожа позиція спостерігається і в роботах Л. Сердюк, де мотивація – це циклічний процес, що проходить такі етапи: потреба → напруга → мета → дія → результат → зняття напруги [28].

Таким чином, мотиваційний комплекс особистості є складно структурованим та динамічним утворенням, яке стимулює, організовує та спрямовує активність людини у напрямку задоволення власних потреб. Мотивація виступає механізмом психологічної інтерпретації поведінки,

відображає значущість предметів дійсності та надає сил та енергії людині для досягнення мети.

1.3. Психологічні особливості мотивації військовослужбовців при виконанні бойових завдань та шляхи її підвищення

Мотиваційний компонент є ключовим у виконанні різних видів діяльності, що детермінує та визначає напрямки і способи дій. В професійному контексті мотивація пов'язана з прагненням особистості до успішності та стає необхідною умовою досягнення фахової компетентності у різних галузях [29]. Її розглядають як зовнішні і внутрішні психологічні чинники, які спонукають людину до праці, визначають її наполегливість, ефективність і задоволення від роботи. У загальній структурі професійної діяльності мотиви виступають опосередковуючою ланкою між потребами, як джерелом активності і цілями, як кінцевим результатом. Мотиви професійної діяльності є різноманітними (кожна праця є полімотивованою) і поділяються на матеріальні, соціальні, суспільно-значущі, самореалізації, досягнення успіху тощо. На думку З. Кісіль, Д. Швець мотиви професійної діяльності диференціюються за типами спрямованості, зокрема вони можуть бути орієнтовані на сам процес і на його результат; на досягнення успіху чи на уникання невдачі [13]. Зовнішніми факторами, що впливають на мотивацію праці можуть бути матеріальні заохочення, соціальний статус, бажання долучитись до суспільно – корисної діяльності і мати певні блага, тоді як внутрішні пов'язані з прагненнями, інтересами, наполегливістю людини, що забезпечують розкриття здібностей у різних сферах.

Л. П'янківська зазначає, що «мотиви є системоутворювальним чинником діяльності, визначають напрям та якість її виконання, успішність функціонування професійно-особистісного потенціалу» [25, с. 534]. Вони пов'язані із цінностями та установками фахівця, відображають міру прикладання його зусиль і забезпечують поступальний розвиток людини як

спеціаліста конкретної галузі. Є. Резвих підкреслює, що безпосередній вплив на успішність особистості у діяльності має специфіка мотивів, зокрема, домінування внутрішніх мотивів самодосконалення та досягнення успіху; особливості цілепокладання та ресурсності у реалізації мети, потенціал самодетермінації та прагнення до професійної майстерності [26].

Мотивація виявляє ключове значення в діяльності різних фахівців, зокрема військовослужбовців. В умовах сьогодення, праця військовослужбовців є вкрай необхідною для збереження цілісності і суверенності України, потребує серйозної фізичної підготовки, сформованих психологічних якостей, таких як сміливість, мужність, любов до Батьківщини тощо. На думку У. Гуляк, мотивація військових впливає на готовність особового складу виконувати бойові завдання, зокрема в умовах підвищеного ризику та стресу [6].

Виходячи з класичного тлумачення, мотивацію військовослужбовця можна розглядати як сукупність внутрішніх і зовнішніх спонукань, які визначають його готовність і прагнення виконувати службові обов'язки. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності та надійності військової діяльності, надає їй спрямованості, осмисленості та результативності [22]. Мотивація в армії є певним результатом процесу усвідомлення значущості та подальшого розвитку змістовних характеристик служби, пошуку саме тих стимулів, які будуть відповідати пріоритетній установці військовослужбовця – захисту країни. Завдяки вмотивованості військові розуміють призначення своєї роботи, краще адаптуються до її екстремальних умов та зберігають стійкість у потенційно загрозливих ситуаціях.

Високий рівень мотивації сприяє покращенню бойової підготовки та виконанню завдань. А. Головня, І. Трінька вважають, що військовослужбовці з високою мотивацією демонструють більшу ініціативність, дисциплінованість та гнучкість у складних ситуаціях [5; 32]. Розуміння психологічних причин допомагає виявити фактори незадоволеності службою та розробити заходи для утримання кваліфікованих кадрів; дозволяє оцінити

морально-психологічний стан особового складу та вчасно виявити негативні тенденції, що можуть впливати на колективну згуртованість та ефективність діяльності. Загалом, мотивацію військовослужбовців, можна охарактеризувати як систему спонукальних механізмів, спрямованих на те, щоб опанувати військову справу та самореалізуватися в ній.

На думку І. Каряки, структура мотивації військового включає смисловий і професійно-особистісний компоненти [12]. Смисловий компонент виявляється у розумінні необхідності набути базових практичних знань, умінь та навичок; усвідомленні високої суспільної значущості військової служби та необхідності готувати себе до збройного захисту Вітчизни. Професійно-особистісний компонент ґрунтується на прагненні самоствердитися у професійному середовищі, бути лідером, підтримувати та нарощувати рівень професійних досягнень, мати високу повагу та оцінку з боку інших, отримувати моральне задоволення роботою тощо.

Відповідно до класичної парадигми мотивацію військовослужбовців можна поділити на наступні види [1; 33]:

- внутрішню (індивідуально-психологічну) – особисті цінності, відданість ідеалам, переконання, прагнення бути корисним країні та забезпечувати її безпеку;
- зовнішню (соціальну), пов'язану з можливостями кар'єрного зростання, набуття соціального статусу та престижу, отримання винагороди;
- матеріальну, спрямовану на досягнення добробуту у матеріальному плані (високі зарплати, соціальні гарантії, отримання житла);
- професійного зростання – інтерес до військової справи, реалізація професійного потенціалу, потреба у досконалості, формування необхідних навичок та умінь, досягнення високого рівня майстерності;
- патріотичну – пов'язана із любов'ю до Батьківщини її захистом та відстоюванням інтересів.

На мотивацію військовослужбовців впливає значна кількість факторів, серед яких науковці [5; 34] зазначають про престиж професії, позитивне

ставлення суспільства, умови діяльності, рівень матеріального заохочення, стосунки в колективі тощо.

Психологічні чинники, що впливають на мотивацію військовослужбовців розкриваються в системі індивідуальних властивостей та ресурсів особистості військового, виявляють залежності з його когнітивними (рівень інтелекту, здатність аналізувати ситуацію та швидко приймати рішення, критичність та стратегічність мислення, обізнаність у військовій справі) та особистісними якостями (рівень домагань, усвідомлення себе як військового, самоконтроль, стресостійкість тощо). Особливе місце в системі внутрішніх детермінант займають ціннісні орієнтації, зокрема честь, обов'язок та альтруїзм, що виявляють осмислене ставлення до служби, духовний розвиток і визначають систему військово-професійних та цивільних відносин, пов'язаних з розуміння себе як захисника Вітчизни [12].

Фундаментальною виявляється і роль потреб, інтересів та установок. Служіння та захист пов'язані із вищими потребами: покращити світ, допомогти людству, стати на бік добра і справедливості.

Підвищення рівня вмотивованості військовослужбовців є ключовою умовою для забезпечення боєздатності армії та ефективного виконання завдань за призначенням. Серед шляхів стимуляції мотиваційної сфери військовослужбовців слід зазначити про [9; 19]:

- підвищення рівня усвідомленості, цінності та значущості служби, необхідності її якісного виконання для забезпечення захисту країни;
- підвищення почуття патріотизму, обов'язку, відповідальності та гордості за свою діяльність;
- створення комфортних умов, які позитивно впливають на рівень задоволеності службою і готовність її виконувати відповідно до вимог;
- організація заходів психологічної підтримки та збереження ментального здоров'я військових, розвитку стресостійкості та саморегуляції у складних умовах;

- розвиток почуття впевненості та віри у власні можливості справлятися з труднощами служби;
- навчання методам управління емоціями для збереження працездатності в складних умовах;
- сприяння розвитку командного духу та взаємопідтримки серед військовослужбовців;
- проведення тренінгів спрямованих на формування бойового духу, міцності та витримки.

Застосування цих підходів сприятиме підвищенню мотивації військовослужбовців, розвитку умінь долати труднощі і ефективності при виконанні завдань за призначенням.

Висновки до розділу 1

За результатами проведеного теоретичного аналізу нами було досліджено мотивацію військовослужбовців та визначено шляхи її підвищення в умовах виконання завдань за призначенням.

1. Визначено, що мотивація виступає складним особистісним утворенням, що відображає сукупність причин психологічного характеру, які виступають джерелами активності і спрямованості діяльності та поведінки.

2. Встановлено, що мотивація є багатокomпонентним, багаторівневим та динамічним феноменом, що включає потреби, мотиви, цінності, інтереси, установки тощо, які стимулюють і організовують активність для досягнення мети.

3. Підкреслено, що мотивація відображає розкриття внутрішнього потенціалу, забезпечує енергійність і контрольованість дій, виступає механізмом психологічної інтерпретації поведінки і рушійною силою досягнення мети.

4. Виявлено особливості мотивації військовослужбовців як особливого класу спонук, що ґрунтуються на ціннісно-орієнтаційних та когнітивних структурах, виявляють залежності із відповідними рисами характеру та вирізняються специфічними видами. Загалом, мотивацію військовослужбовців, можна охарактеризувати як систему активізаційних чинників, спрямованих на результативність виконання бойових завдань.

5. Мотивація військовослужбовців спрямована на забезпечення ефективності та надійності збройних сил України, безпосередньо впливає на готовність особового складу виконувати бойові завдання за призначенням.

6. Підвищення мотивації військовослужбовців передбачає організацію та імплементацію системи практичних, психологічних заходів (розробка і впровадження корекційно-розвивальних програм, проведення лекцій, бесід, тренінгів), спрямованих на стимуляцію свідомого та позитивного ставлення до служби, прагнення виконувати завдання з максимальним рівнем результативності. Впровадження цих заходів є необхідним для підвищення мотивації військових при виконанні завдань за призначенням, збереження кадрового потенціалу та забезпечення високого рівня боєготовності збройних сил України.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ МОТИЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ

2.1.Опис процедури діагностичного дослідження

Наше експериментальне дослідження тривало у період з грудня 2024 року до квітня 2025 року на базі навчального центру по підготовці мобілізаційних ресурсів. Загальна вибірка – 56 досліджуваних, яка була розділена на 2 групи (27 осіб - сержанти з бойовим досвідом – І група, 29 осіб – курсанти базової загальновійськової підготовки (далі БЗВП) без бойового досвіду – ІІ група). Вибірка для дослідження була сформована на етапі підготовки військових з причин важливості розвитку мотивації саме у цей період.

Поєднання у вибірці військових з бойовим досвідом та без нього дозволяло враховувати різні рівні готовності до виконання завдань, досвіду, психологічний стан, сприймання бойових дій, різні аспекти мотивації. Досліджувати проблему підвищення мотивації військових на іншій вибірці (наприклад, військових, які прийшли на службу за контрактом) вважали недоречним з причин сформованої мотивації у тих, хто усвідомлено вирішив присвятити себе службі.

На початку дослідження була сформована робоча гіпотеза щодо можливостей підвищення мотивації військових на виконання завдань за призначення в умовах комплексного психолого-педагогічного впливу, який включає спеціально створені умови, поєднання військово-теоретичних та розвивально-мотиваційних, практичних складових.

Експериментальне дослідження складалося з *констатувального* та *формульовального* етапів – (лютий-березень 2025). Крім того, пройдено *підготовчий* етап (опрацювання науково-психологічної літератури з теми

дослідження, розробка плану дослідження, підбір методів та методик, формування вибірки, прогнозування результатів).

На підсумковому етапі проведено кількісний та якісний аналіз результатів дослідження, встановлено наявність взаємозв'язку між змінними за допомогою кореляційного аналізу (Ч.Спірмена), підготовлено матеріали до захисту кваліфікаційної роботи.

Дослідження відповідало наступним науковим принципам:

- детермінізму (поведінка військового обумовлена певними психологічними причинами);
- особистісного підходу (враховувалися досвід, потреби, інтереси військового, соціальна спрямованість, його особистість вивчалася цілісно);
- єдності зовнішніх впливів та внутрішніх умов (що передбачало визначення балансу між внутрішньою та зовнішньою мотивацією);
- наукової об'єктивності, який дозволив об'єктивно відобразити реальність, дотримуватися професійної етики.

Зважаючи на те, що мотивація безпосередньо впливає на боєздатність та збереження життя військових, діагностика мотиваційної сфери (для подальшої її корекції та розвитку) – надзвичайно важлива.

Військово-професійна мотивація формує внутрішні спонукальні сили до відповідної поведінки та дій, сприяє професійному саморозвитку, укріплює почуття відповідальності та патріотизму, забезпечує ефективне виконання службово-бойових завдань. Саме тому її потрібно діагностувати комплексно.

Використано комплекс методів, які дали можливість всебічного вивчення мотиваційної сфери досліджуваних військових.

У процесі *спостереження* (як систематичного вивчення зовнішніх проявів поведінки досліджуваних у природних умовах), приймалися до уваги зовнішні прояви мотивації (впевненість у своїх силах, емоційна стійкість-нестійкість, зосередженість на виконанні поставлених завдань, швидкість

адаптації до нових, складних військових умов) у різних умовах перебування, як у навчальному центрі, так при виконанні завдань за призначенням.

Опитування, за допомогою якого було зібрано додаткову якісну інформацію про внутрішній стан та мотивацію військових.

Було підібрано наступні методики.

1. Базова методика «Опитувальник внутрішньої мотивації» (Intrinsic Motivation Inventory – IMI) американського дослідника Р. Раяна, адаптована В.Климчуком [15]. Методику можна використовувати у будь-яких сферах. Мета методики – визначення ступеню внутрішньої вмотивованості досліджуваних за допомогою відповідей на 14 питань. Вони розділені на 4 субшкали (задоволення від діяльності, докладені зусилля, почуття компетентності, самодетермінованості).

Відповідь оцінюється по 7-бальній шкалі (7 – безумовно так, 4 – частково так, 1 – ні). Отримані результати обробляються за допомогою наданих формул, нормативні показники наступні: максимальний показник за кожною шкалою – 5 балів, – 1 по трьом субшкалам. По шкалі «докладання зусиль» мінімальний показник 1 бал.

2. Методика А.Реана «Мотивація досягнення успіху та запобігання невдач»[18]. Діагностика на досягнення успіху чи запобігання невдач важлива для розуміння поведінки військового, готовності до ризику у бойових чи навчальних ситуаціях, наявності ініціативи тощо. Така діагностика визначає рівень мотиваційної готовності, наявність стимулів, цінностей, які спонукають до виконання бойових завдань, дозволяє скорегувати умови служби для підвищення бойового духу та професіоналізму.

Методика містить 20 тверджень, відповіді на які порівнюють з ключем. Набрані 1-7 балів – означає мотивацію на невдачу; 14-20 – на успіх. 8-13 балів – мотиваційний комплекс не виражений.

3. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) [11].

У методиці 7 тверджень. У бланку відповідей потрібно зробити позначку щодо погодження: від «у дуже незначній мірі» (1 бал) до «у значній мірі» (5 балів). Потім згідно з ключем підраховуються бали та визначається перевага у досліджуваного ВМ (внутрішньої мотивації), ЗПМ (зовнішньої позитивної мотивації), ЗНМ (зовнішньої негативної мотивації). Отримані результати дають можливість побудувати мотиваційний комплекс особистості.

Методика була адаптована (модифікована) до вибірки, дала можливість оцінити внутрішню мотивацію (задоволення від військової служби, прагнення до самореалізації у ній), зовнішню позитивну мотивацію (бажання кар'єрного зростання, визнання оточуючими), зовнішню негативну мотивацію (запобігання критики, невдач). Це важливо в небезпечних бойових умовах для вибору правильних дій, саморегуляції, здатності до стресостійкості, ресурсності у підвищенні професійної активності.

У ході дослідження використано методи математичної статистики (кореляційний аналіз Ч.Спірмена). Цей аналіз дозволив виявити кореляції різної сили між змінними використаних методик.

Представлений комплекс діагностичних методів дозволяє виявити основні аспекти мотиваційної сфери військових у процесі виконання завдань за призначенням та розробити умови для покращення мотивації.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

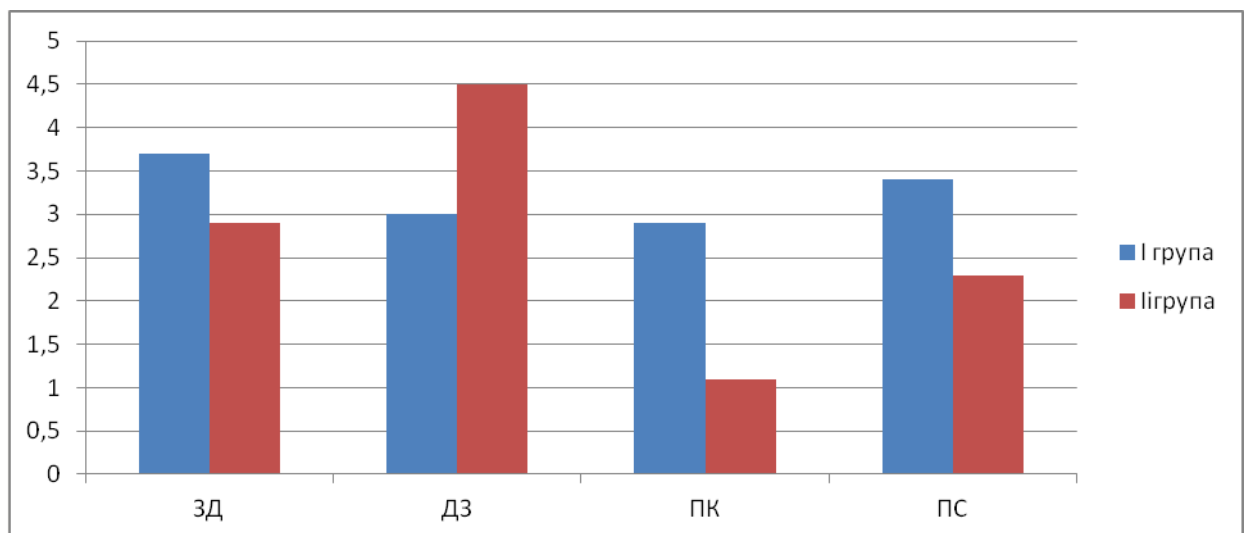
Дослідження почалося з діагностики визначення внутрішньої мотивації (за Р.Райан-В.Клімчуком) та відповідало всім визначеним авторами питальника умовам:

– досліджувані працювали з опитувальником відразу після діяльності (практичних занять на полігоні, опрацювання тактики бойових навичок, формування основ інженерної підготовки, навичок бойового захисту). На етапі підготовки курсанти виконували такі види діяльності:

тактична, вогнева, психологічна, фізична, військово-медична, хімічна, загальна підготовка. Також військові вчилися навичкам виживання та дій в екстремальних умовах;

- результати діагностики досліджувалися за середнім груповим показником для порівняння параметрів внутрішньої мотивації;
- параметри по 4-ом показникам аналізувалися як окремі індикатори, а не узагальнений показник внутрішньої мотивації (на яку може впливати мотивація зовнішня).

Діагностика проводилася у двох групах досліджуваних (з бойовим досвідом та без нього), результати представлено на рис. 2.1.



Примітки: I група з бойовим досвідом, II група - курсанти БЗВП (без бойового досвіду)
 ЗД – задоволення від діяльності; ДЗ – докладені зусилля; ПК – почуття компетентності;
 ПС – почуття самоідентифікації.

Рис.2.1. Результати діагностики за методикою Р.Райян-В.Клімчук.

За отриманими даними можна зазначити, що середньо групові показники питальника дещо відрізняються у двох групах. Так, у досліджуваних з бойовим досвідом вище задоволення від діяльності ніж у досліджуваних без досвіду (3,7 балів проти 2,9 балів), вони прикладають

менше зусиль для досягнення результату (3 бали проти 4,5); у них вище почуття компетентності (2,9 проти 1,1 балу) та почуття самодетермінації (3,4 проти 2,3).

Такий результат можна пояснити наступними факторами:

- у складі першої групи бойові сержанти, які вирішили підвищувати свій бойовий досвід, тобто були спочатку вмотивовані на залученість у такий вид діяльності, готові до виконання завдань за призначенням;
- наявний у них бойовий досвід сформував у військових першої групи впевненість у собі, розуміння своєї ролі, що вже психологічно мотивує самовдосконалюватися;
- військовослужбовці з досвідом усвідомлюють реальні небезпечні умови війни, дотримуються «морального кодексу бійця» (наприклад, у допомозі пораненому), що також підвищує психологічну стійкість та мотивацію;
- самодетермінація військових з досвідом свідчить про їх здатність до усвідомленого вибору та саморегуляції поведінки, яка базується на внутрішніх цінностях та відповідальності;
- військові без досвіду не прагнуть присвятити себе військовій службі, тому у них не виникає внутрішньо усвідомленої потреби вчитися, самовдосконалюватися;
- також військові без досвіду не уявляють у повному обсязі всієї специфіки майбутніх бойових дій, мають установки тільки на «поранення» чи «смерть», хоча підготовані бійці демонструють хороший рівень адаптації до екстремальних умов війни;
- деякі військові без досвіду бояться, що побратими їх покинуть у небезпечних умовах на полі битви, не допоможуть, що знижує чіткі психологічні стимули, мотивацію до активної участі у бойових діях;
- поодинокі випадки військових, які не мають сформованої ідеологічної мотивації, не бачать соціальної вигоди для себе в умовах війни;

– невизначеність у термінах війни, закінчення бойових дій, перспектив у майбутньому демотивує тих, хто не бачить себе у подальшій ролі військового.

Додаткова інформація збиралася за допомогою бесід.

Так, у досліджуваного А., бойового сержанта з першої групи переважає внутрішня мотивація (вона спирається на усвідомлену потребу, патріотизм, довіру до ЗСУ, бажання продовжити сімейну традицію за прикладом батька, діда). Досліджуваний демонструє емоційну стійкість, оптимізм, доброзичливість до «новачків», прагнення ділитися з ними досвідом бойових дій, має високий показник самодетермінації. За Р.Райяном-Є.Десі [42] високий рівень самодетермінації інтерпретується як синтез внутрішньої мотивації, усвідомлення необхідності відповідати жорстким правилам війни, здатності до автономних рішень, хоча вони можуть бути пов'язані з ризиками.

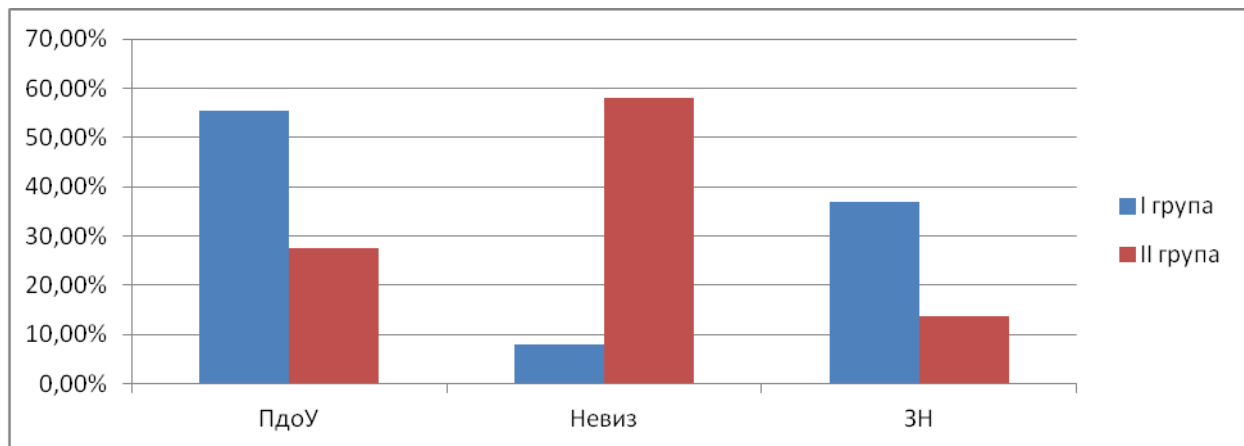
Утім, досліджуваний А. не приховує наявності у нього зовнішніх мотивів, таких як: набуття професії військовослужбовця у майбутньому з усіма преференціями, бажання мати соціальні гарантії, стабільне матеріальне положення, перспективи кар'єрного зростання. Він відповідально ставиться до виконання будь-яких завдань, прагне до вдосконалення навичок, вважається успішним у навчанні. Такі висновки можна підтвердити ідеями Р.Райяна, Є.Десі [42] щодо наявності взаємозв'язку внутрішньої мотивації з успішністю військової служби, усвідомленістю її важливості для служіння людям.

Досліджуваний С. з другої групи не вмотивований внутрішніми факторами до військової служби в першу чергу тому, що не бачить для себе позитивних перспектив у майбутньому. У момент бесіди у нього не була сформована мотиваційна готовність як цілісна психологічна система, що впливає на психологічний стан, готовність військового до виконання завдань за призначенням. У С. спостерігається незацікавленість до набуття професійних військових навичок, низький рівень прагнення досягти високих

показників у навчанні, небажання занурюватися у процес базової підготовки до бойових дій. Якщо користуватися типологією військових, представлених у науковій літературі [32], С. можна віднести до «ухиляючих мотиваційних типів». Але у спілкуванні з оточенням, керівним складом він доброзичливий, неконфліктний та при організації відповідної корекційної роботи може змінити своє ставлення до підготовки виконання завдань за призначенням.

Виокремлення переважаючої мотивації (на досягнення успіху чи запобігання невдач) важлива з причин суттєвого впливу на поведінку, емоційний стан, ефективність підготовки до виконання завдань за призначенням та подальшої участі у бойових діях.

Методика А. Реана «Мотивація досягнення успіху та запобігання невдач» продемонструвала, що військові з бойовим досвідом більш вмотивовані на досягнення успіху, а у курсантів без досвіду мотивація або невизначена, або вказує на прагнення до запобігання невдач (дивись рис.2.2.).



Примітки: ПдоУ – прагнення до успіху; Невизн. – невизначена мотивація; ЗН – запобігання невдач.

Рис.2.2. Результати діагностики за методикою А. Реана (n=56).

Серед бойових сержантів (I група) 15 осіб (55,5%) демонструють мотивацію прагнення до успіху, 2 (7,9%) – мотивацію запобігання невдач, у 10 осіб (37%) мотиваційний комплекс невиражений.

Серед військових без досвіду: 8 осіб (27,5%) спрямовані на запобігання невдач, 4 особи (13,7%) – вмотивовані на досягнення успіху, у інших мотиваційний комплекс не виражений (17 осіб, 58%).

Спостереження, бесіди у ході діагностики даного параметру визначили наступне. Досліджуваний К. (15 балів) демонструє ініціативу, настирливість у процесі удосконалення рівня своїх вмінь та навичок (бойовий досвід у нього є). Курсант має низький рівень тривожності, він незалежний, вольовий. Наприклад, прагне запобігти ризику у невизначених ситуаціях, тому ретельно вивчає (та враховує) всі можливі варіанти розвитку подій. Досліджуваний переконаний, що будь-яке рішення повинно бути виваженим, особливо в невизначених умовах.

К. визначив для себе чітку ціль – «підвищити свою невразливість не тільки для збереження власного життя, а й для допомоги іншим». Крім того, він прагне отримати офіцерське звання, а для керівної посади важлива підвищена відповідальність за підлеглих. Досліджуваний має високий рівень домагань, постійно підвищує для себе рівень труднощів, здатен досягати цього рівня навіть після отриманих невдач. Дещо скептично ставиться до тих, хто формально приймає участь у підготовці до бойових дій та не сприймає з усією серйозністю важливості моделювання екстремальних умов, своєї поведінки у цих умовах. Цей курсант серйозно займався спортом (він – кандидат у майстри спорту з легкої атлетики), тому прагне до підтримки фізичної форми кожен день.

Досліджуваний В. (7 балів) не має бойового досвіду, демонструє екстернальну мотивацію на запобігання невдач. У нього переважають мотиви запобігти зауважень, страх дисциплінарних та адміністративних стягнень, дуже болісно реагує на критику як з боку керівництва, так і інших курсантів.

У бесіді підкреслив: що на етапах навчання, роботи у компанії (у мирний час) був зразковим виконавцем і ініціатором, досягав непоганих результатів, які наводились як приклад для його колег. Регламент військової підготовки для нього новий, незвичний, важкий для досягнення результату

(успіху), тому він прагне запобігти страху невідповідності очікуванням. Курсанту важко адаптуватися до жорсткої дисциплінарної системи, а наявні невдачі у виконанні завдань за призначенням підсилюють страх своєї непридатності до подальших бойових дій. Поведінка переважно оборонного характеру. Тому досліджуваний В. досить пасивний у процесі підготовки, знання засвоює поверхнево, не проявляє ініціативи, постійно виказує думку, що він *«повністю цивільна людина, яка сподівається, що екстремальних умов у житті вона зможе запобігти, знання про види хімічної, біологічної небезпеки не надто важливі для цивільного»*.

Значна кількість курсантів з невираженим мотиваційним комплексом. Так, досліджуваний Н. скаржиться, що йому важко довгий час витримувати психоемоційні навантаження, предикторами якого є не тільки вимога виконувати накази в умовах бойових дій, а й тривога з приводу рідних, які залишились у зоні активних обстрілів. Це викликає у нього внутрішній конфлікт, негативні емоції, схильність до непродуманої ризикованої поведінки, яка швидше за все носить для нього компенсаторний характер.

Для такої групи досліджуваних слід використовувати корекційні методи впливу, які дозволять забезпечити гармонізацію внутрішнього світу, формування почуття безпеки на посадах, які не припускають у певний період прямого протистояння з супротивником. У випадку вдалої реалізації таких методів, досліджуваного можна переорієнтувати на мотив досягнення успіху.

Мотиви у своїй чисельності можуть виступати у різноманітних формах, проявлятися у багатьох сферах підготовки військових до виконання дій за призначенням. За суспільною значністю вони поділяються на широкі соціальні або вузько особистісні, за ступенем стійкості, силі впливу – на стійкі, нестійкі, сильні, слабкі. Мотиви розрізняються по ступеню усвідомленості, складності, тривалості, формам прояву. Складні форми мотивів (світогляд, переконання, інтереси, ідеали, схильності) – найбільш переважаючі для успішного виконання завдань за призначенням.

Така класифікація мотивів дозволяє трактувати мотивацію військового як сукупність внутрішніх прагнень, що проявляються у різноманітних суб'єктивних формах, розподіляються на внутрішні, позитивні та негативні.

Також важливу роль відіграють зовнішні мотиви. Виокремити перевагу зовнішніх чи внутрішніх мотивів у досліджуваних змогли за допомогою методики Земфір-Реана. Методику можна адаптувати (модифікувати) до будь-якого виду діяльності (у тому числі до готовності військових до виконання завдань). У процесі діагностики ми модифікували деякі аспекти методики до аудиторії наших досліджуваних. Так, професійну діяльність (ВМ, шкала 6) ми розглядали як військову готовність; грошовий заробіток (ЗПМ, шкала 1), самореалізацію (ЗПМ, ВМ, шкали 2,5,7) як виживання, борг, честь, продовження майбутньої діяльності у військовій сфері. До ЗНМ віднесено шкали 3,4 (запобігання критики та покарань).

Методика дала можливість визначити мотивацію до військової служби, перевагу типу мотивації (ВМ, ЗПМ, ЗНМ), стабільність мотивації (наскільки стійка мотивація до перевантажень, стресів, неготовності до служби, професійну спрямованість (наскільки військовий вмотивований до виконання завдань), ризики поведінки до відхилення (дисциплінарні порушення, формальне виконання завдань). Порівняння мотивації у групі дало можливість створити мотиваційний комплекс учасників дослідження (дивись таблицю 2.1.).

За даними дослідження визначено, що внутрішня мотивація спостерігається у 37% (10 осіб) військових з бойовим досвідом, 13,3% (4 особи) без досвіду. Зовнішня позитивна мотивація у 7 військових (25,9%) з бойовим досвідом, 8 осіб (267,6%) без досвіду. Зовнішня негативна мотивація у 10 осіб (37,3%) з бойовим досвідом, 15 осіб (51,7%) без досвіду. 2 досліджуваних з другої групи (7,4%) мають проміжний мотиваційний комплекс.

Таблиця 2.1.

**Мотиваційні комплекси військових на етапі виконання завдань за
призначенням**

Вибірка	Вид мотивації	К-сть (осіб) %		Мотиваційний комплекс
N=26 I=11 осіб з БЗВП II=15 осіб без БЗВП	Внутрішня (ВМ)	I гр.(10)	37,0%	Позитивний ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ=ЗПМ>ЗНМ;
		II гр.(4)	13,3%	
	Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	I гр.(7).	25,9%	
		II гр.(8)..	27,6%	
	Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	I гр.(10)	37,3%	Негативний ВМ<ЗПМ<ЗНМ ЗНМ>ВМ>ЗПМ
		II гр..(15)	51,7%	
	Проміжний мотиваційний комплекс	II група (2)	7,4%	ВМ>ЗПМ>ЗНМ ВМ<ЗПМ>ЗНМ

Внутрішня мотивація досліджуваних – це прагнення виконувати бойові завдання з причин:

- наявності інтересу до діяльності;
- задоволення від її результату;
- наявності сталих, сформованих патріотичних цінностей, переконань («Україна понад усе»).

Ці досліджувані не тільки мають бойовий досвід, відповідально ставляться до поточної служби, але й бачать себе виключно у сфері військової діяльності у майбутньому. Досягнуті результати у процесі підготовки, виконання завдань, допомоги іншим підвищують рівень їх самоповаги, формують почуття самореалізації.

Зовнішня позитивна мотивація активізується наявністю таких стимулів як нагорода, схвалення, визнання. Незважаючи на її деяку прагматичність

(отримання вигоди) у бесідах досліджувані з таким мотиваційним комплексом пояснили його наступним чином.

Досліджуваний О.: *«вирішую проблему, що робити після закінчення війни. До призову працював на приватному підприємстві менеджером. Зараз підприємство розпалося, шукати нову роботу – складно, а військові завжди будуть потрібні. Особливо зараз».*

Досліджуваний І.: *«призвали на військову службу з промислового підприємства. Робота була важка, брудна, виснажлива, небезпечна, заробітна плата їй не відповідала, керівництво ставилося до нас неповажно. Повертатися назад не планую. Тут багато побратимів, зовсім інша атмосфера, відношення з керівництвом (якщо сварить – то за діло). Ну і зарплата, звісно».*

Зовнішня негативна мотивація, визначена у досліджуваних, означає: на них потрібно постійно впливати («підштовхувати») до виконання завдань через активізацію побоювання, страху отримати покарання, критику, стягнення. Досліджувані з таким мотиваційним комплексом роздратовано реагують на критику, дисциплінарні покарання. Навіть осудливі репліки з боку побратимів вони сприймають дуже болісно («на себе подивись», «я сюди не просився», «я не планую затримуватися в армії після війни»). Спостереження за такою групою показало, що вони тривожні, не стійкі до стресу, з низьким рівнем відповідальності (один з досліджуваних пізніше пішов у СЗЧ).

Працювати з такою категорією низько вмотивованих слід дуже обережно, покарання та примус слід замінювати комплексним впливом на всю мотиваційну сферу (просвітою, бесідами, покращанням практичних навичок бойових дій, залученням до допомоги авторитетних комбатантів).

Також особливої уваги потребують військові з проміжним (між оптимальним та найгіршим) мотиваційним комплексом. Скоріше за все, це свідчення наявності протиріч у досліджуваного між «треба» (обмежити цивільні зручності, пристосуватися до екстремальних умов, строгого режиму,

досягти результатів у новій діяльності) та «хочу» (жити у нормальних умовах, з родиною, займатися звичними справами). Вони розуміють необхідність захищати Батьківщину від підступного ворога, відчувають себе відповідальними за рідних, які залишилися у тилу, але не можуть адаптуватися до режиму військового життя, складних побутових умов. Крім того, ці досліджувані не маючи бойового досвіду, достатньої фізичної підготовки, не демонструють успіхів у практичних заняттях на полігоні, що іноді викликає жарти від оточуючих.

Для того, що переконатися у наявності взаємозв'язку між типом мотивації (зовнішня, внутрішня) та її спрямуванням (на успіх чи запобігання невдач) нами було проведено кореляційний аналіз (за Ч.Спірменом). Аналіз не визначає причинно-наслідкові зв'язки, але виявляє наявність зв'язку між двома змінними (дивись таблицю 2.2.), що можна врахувати у подальшій кореляційній роботі.

Таблиця 2.2.

Коефіцієнт кореляції Спірмена між типами мотивації та її спрямуванням у військових у процесі підготовки до виконання завдань за призначенням

№ з/п	Змінні	Коефіцієнт кореляції Спірмена (r_s)	Трактування зв'язку між змінними
У курсантів з БЗВП			
1.	Між зовнішньою позитивною (ЗПМ) та мотивацією на досягнення успіху	0,6603	Помітна кореляція
2.	Між зовнішньою негативною (ВНМ) на мотивацією на досягнення успіху	0,2998	Слабка кореляція
3.	Між внутрішньою (ВМ) та мотивацією на досягнення успіху	0,8831	Сильна кореляція
У курсантів без БЗВП			
1.	Між внутрішньою (ВМ) та мотивацією на досягнення успіху	0,3299	Слабка кореляція
2.	Між зовнішньою негативною (ВНМ) на мотивацією на запобігання невдач	0,8425	Сильна кореляція

Отримані дані по силі зв'язку дозволяють зробити припущення: чим вищий рівень внутрішньої мотивації у військових тим більше вони спрямовані на досягнення успіху, саморозвиток, самовдосконалення у діяльності та навпаки. Значущим є зв'язок (сильна кореляція) між зовнішньою негативною мотивацією та прагненням до запобігання невдач.

Отже, можна зазначити, що мотиваційна сфера військових у процесі виконання завдань за призначенням коливається: від сформованої, побудованої на інтересах, світогляді, майбутніх планах, спрямованості на досягнення успіху, до невизначеної, низької, яка спонукає військового діяти під страхом покарання, стягнень, примусів. Відповідно, для практичного психолога, який працює з контингентом військових на етапі підготовки до виконання завдань за призначенням, потрібно активізувати свої зусилля у трьох блоках мотиваційної структури:

- спонукальному (з визначенням основних цінностей військового, інтересів, формуванням установок на виконання завдань за призначенням без застосування зовнішнього тиску);
- інструментальному (з активізацією внутрішніх резервів, підсиленням процесу формування потрібних навичок, компетентностей);
- регулятивному (на якому навчити військових механізмам контролю, самоконтролю, оцінки ефективності своїх дій).

Реалізацію цих планів передбачав формувальний етап нашого дослідження.

Висновки до розділу 2

1. На основі аналізу, узагальнення науково-теоретичних джерел було розроблено план емпіричного дослідження з метою визначити рівень розвитку мотивації військових до виконання завдань за призначенням.

2. Сформована загальна вибірка – 56 досліджуваних, яка була розділена на 2 групи (27 осіб – сержанти з бойовим досвідом – І група, 29 осіб – курсанти базової загальновійськової підготовки (далі БЗВП) без

бойового досвіду – II група). Наповнення вибірки відбувалося з метою порівняння рівня мотивації до виконання завдань за призначенням у досліджуваних з бойовим досвідом та без нього. Вибірка для дослідження була сформована на етапі підготовки військових з причин важливості розвитку мотивації саме у цей період.

3. У результаті діагностики визначено:

- у досліджуваних з бойовим досвідом вище задоволення від діяльності ніж у досліджуваних без досвіду, вони прикладають менше зусиль для досягнення результату, у них вище почуття компетентності, почуття само детермінації;

- серед бойових сержантів більшість демонструють мотивацію прагнення до успіху; є досліджувані з невираженим мотиваційним комплексом, а серед військових без досвіду: більшість спрямована на запобігання невдач;

- внутрішня та зовнішня мотивація переважає у військових з бойовим досвідом, зовнішня негативна мотивація переважає у військових без досвіду.

4. Результаті кореляційного аналізу (за Спірменом) дозволяють зробити припущення: чим вищий рівень внутрішньої мотивації у військових тим більше вони спрямовані на досягнення успіху, саморозвиток, самовдосконалення у діяльності та навпаки. Значущим є зв'язок (сильна кореляція) між зовнішньою негативною мотивацією та прагненням до запобігання невдач.

5. На основі отриманих даних була розроблена відповідна комплексна програма підвищення мотивації у процесі підготовки військових до виконання завдань

РОЗДІЛ 3. КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ

3.1.Важливість комплексного підходу у процесі підвищення мотивації військовослужбовців до виконання завдань за призначенням

Збройні сили України наразі переживають надзвичайно складний період, у процесі якого вони змінюють свій вигляд, як кількісно, так і якісно. Ці зміни потребують сформованості у військових важливих рис та характеристик. Одна з них – високоорганізована, стійка мотивація (зокрема, до виконання завдань). Мотивація – це сукупність стійких мотивів, які безпосередньо впливають на зміст та характер діяльності військового, безперервний процес вибору й прийняття рішень на основі розуміння ситуації, оцінки поведінкових альтернатив.

Підвищення мотивації до виконання завдань військовослужбовцями слід має наступні ефекти (дивись рис.3.1):



Рис.3.1. Результати підвищеної мотивації військовослужбовців

Мотивація може бути виражена не тільки кількісно (сильно або слабо), а й якісно (бути внутрішньою чи зовнішньою). В свою чергу, зовнішні мотиви бувають позитивного (мотиви успіху, досягнення) та негативного (бажання нагороди, запобігання покарання) спрямування. Також мотивація військових розподіляється за ступенем соціальної значущості (широкі значущі, вузькі особистісні); силі впливу (зокрема, переконання); ступеню стійкості, подовженості (тривалі, ситуативні); складності, ступеню усвідомленості тощо. Оптимальним у процесі підвищення мотивації військових буде врахування всіх видів мотивів.

Під час підсиленої та прискореної підготовки військового до виконання завдань, мотиваційна структура суб'єкта може розвиватися та трансформуватися. Розвиток відбувається у двох напрямках:

- загально особистісні мотиви (самовдосконалення, самореалізація, соціальні мотиви з корисними зв'язками) трансформуються у військового професійні (створення нових військових цінностей, отримання нового статусу, підвищення безпеки, матеріальне благополуччя);
- покращення знань, вмінь та навичок щодо специфіки виконання військових завдань робить військово-професійні мотиви домінуючими. Для покращення вмінь та навичок необхідно максимально залучати («заглиблювати») військових до умов, у яких він буде знаходитися у процесі військових дій.

Мотивація військового до виконання завдань може бути різних рівнів. Так, високий рівень мотивації (свідомий) пов'язаний з соціально значущими мотивами поведінки, належним рівнем розвитку знань, вмінь, навичок. Військовослужбовці з середнім рівнем, зазвичай, наслідують своїм колегам, товаришам, командирам, та можуть потрапляти під психологічний вплив з боку недисциплінованих військових. Військові з низьким рівнем мотивації або бояться покарань, або прагнуть отримати пільги.

Дані, отримані у дослідженнях сфер військової педагогіки, дозволяють стверджувати: висока позитивна мотивація може бути компенсаторним фактором у випадку відсутності потрібних знань та здібностей.

Важливу роль у мотивації військових відіграє потреба у результаті (як прагнення до успіху). Вона проявляється у досягненні цілей, отриманні унікальних результатів як у самій діяльності, так і способах вирішення різноманітних сучасних проблем.

Орієнтуючись на досвід підвищення мотивації до виконання завдань американських, ізраїльських, китайських військових педагогів та психологів, можна орієнтувати свою діяльність у таких напрямках:

- переконання у важливості військової служби у складні часи воєнної агресії, необхідності формування відповідних вмінь та навичок для успішності у бою та збереженні життя. Переконати можливо, спираючись на наступні фактори: відповідальність перед тими, кого потрібно захищати (більш слабкими), колективні цінності (незалежність країни), структурованість та ясність мети у військовій службі, яка є більш зрозумілою та впорядкованою ніж дещо неупорядковане цивільне життя. Можна використовувати фактори маскулінності (справжні чоловіки – завжди воїни), матеріальні стимули. Також підвищити рівень залученості військових до старанного виконання завдань за призначенням допомагають такі нематеріальні мотиватори, як: постійне, чесне інформування військових щодо актуальних для них проблем (для запобігання пліток); справедливе розподілення нагород та преференцій; створення банку ідей, який переконає військових у тому, що до них прислухаються та їх цінять; створення мотиваційної дошки, на якій відображати наочні динамічні показники результативності діяльності; публічне визнання досягнень; надання додаткових пільг (відпустки);

- активізація пізнавальної діяльності військових з метою визначення всіх особливостей військової служби. Для цього можна пропонувати військовим на етапі підготовки вирішення різноманітних

військово-професійних задач (на основі практичного досвіду професійних військових);

– підсилення інформаційно-пропагандистської діяльності, яка повинна донести до військових всі особливості військової служби під час воєнних дій та ролі дисциплінованості у її процесі. Військова дисципліна – невід’ємна складова частина бойового потенціалу ЗСУ. Дисциплінованість військового відображає як засвоєну норму відповідного соціального оточення, так і індивідуально-особистісну характеристику. Це сприяє ефективності суб’єктів цього виду діяльності (як окремого військового, так і військового підрозділу, армії у цілому);

– покращення якості підготовки військових до бойових дій. З цією метою потрібно залучати до підготовки найбільш досвідчених, поважних відповідальних військових та упроваджувати комплексні, багаторівневі засоби (психологічна підготовка, регулярна командна робота, практичне тренування, системність підготовки, мотивація та особистісна відповідальність);

– постійний аналіз та оновлення змісту підготовки на основі досвіду сучасних військових конфліктів («війна дронів»), постійно змінних вимог збройних сил. Зміна тактики сучасного бою підкреслює необхідність у корегуванні процесу підготовки військових до виконання завдань, упровадження сучасних технологій навчання, підсилена увага до психологічної готовності військових;

– активізація «природніх» (внутрішніх) мотивів, таких як «формування мужності», «сміливість», «захист Батьківщини, рідного дому», «нове життя» тощо, засвоєння базових цінностей військової спільноти, традицій, норм, правил поведінки професійної субкультури. Слід зазначити, що внутрішні мотиви (альтруїстичність служби, особистісне самовдосконалення) можуть сильніше впливати на військового ніж зовнішні (зарплата, вирішення фінансових проблем у майбутньому);

- додання негативного образу військового, який нездатний проявити себе. Для цього ефективною діяльністю буде розвиток самопізнання, підтримка професійної впевненості, розвиток критичного мислення, включення у позитивні ритуали та традиції частини, де протікає служба, своєчасне звернення за психологічною допомогою;
- створення нормальних побутових умов для життя та підготовки військових.

Важливою складовою процесу формування мотивів військових до виконання завдань є знання механізмів регулювання, які впливають на мотиваційне середовище (дивись рис.3.2.)



Рис.3.2. Механізми формування мотивації військових до виконання завдань за призначенням.

Перший механізм, який потрібно використовувати на етапі підвищення мотивації – врахування індивідуально-типологічних особливостей військового та рівня його мотивації. Саме це дозволить спрямувати його активність на виконання завдань, індивідуалізувати навчальний процес (для усвідомленого виконання завдань). Індивідуальний підхід знизить ризики нервово-психічних порушень, внутрішню напругу, спротив (та, відповідно, підтримає мотивацію, пов'язану з почуттям належності до військової спільноти, значущості братерства, безпеки). Врахування рівня мотивації

забезпечить інтеграцію особистісних цілей до досягнення успіху у процесі виконання військових завдань за призначенням.

До механізмів формування успішних навичок виконання завдань за призначенням віднесено:

- процес теоретичного знайомства з основами знань щодо військової справи, техніки, спорядження;
- практичні навички, які дозволяють відпрацювати набуті теоретичні знання в умовах, максимально наближених до бойових;
- навчання, стимулюючі виконання реальних бойових завдань, індивідуальні та командні дії, взаємодію, прийняття рішень у екстремальних умовах;
- польові виходи для покращення адаптації до реальних бойових дій;
- індивідуальна робота з тими, хто демонструє недисциплінованість, байдужість, незацікавленість;
- контроль та корегування процесу навчання.

Механізм контролю включає обов'язковий зворотній зв'язок, доведення до військових стандартів на кожному з етапів підготовки. Наявність проміжного контролю для визначення реального рівня знань, вмінь та навичок військових, допомагає визначити динаміку їх результатів у процесі індивідуальної підготовки. Відповідно, за результатами контролю корегуються, аналізуються та виправляються помилки. Ефективним буде також створення єдиного інформаційного простору (сайтів, груп у соціальних мережах, платформ), у якому розміщаються тренажери, рекомендації, приклади.

Зважаючи на основні види підготовки (тактичної, вогневої, психологічної, інженерної, догоспітальної) потрібно підбирати перевірені, дієві, ефективні та мало затратні методи, які будуть засвоєні військовими на етапі підготовки до виконання завдань.

Підсумовуючи, зазначимо: тільки комплексний підхід до організації процесу підготовки військових дозволить зробити його максимально ефективним та результативним. Комплексний підхід можна забезпечити через розробку та упровадження корекційно-розвивальних програм підвищення мотивації військових.

3.2.Імплементация програми підвищення мотивації та оцінка її ефективності

На основі проведеного дослідження нами було розроблено комплексну програму підвищення мотивації у процесі підготовки військових до виконання завдань (дивись табл.3.1.) та імплементовано її.

Мета програми: розвиток мотивації військовослужбовців в умовах виконання завдань за призначенням, спрямовану на підвищення боєздатності та покращення морально-психологічного стану особового складу. У програмі 11 занять з військовим психологом та офіцерами психологічної підтримки персоналу (90-120 хвилин) та військово-професійна підготовка (за окремим планом).

Таблиця 3.1.

Комплексна програма підвищення мотивації «Разом ми – сила».

Тема заняття	Мета	Зміст заняття	К-сть занять	Тривалість
Організаційно-діагностичний етап				
«Давай знайомитися – це Я».	Мотивування до самопізнання, активізація інтересу до прояву можливостей людини у складних умовах	Формування груп на основі опрацьованих результатів психодіагностики. Обґрунтування ролі мотивації у забезпеченні ефективності військових завдань. Мотивація на досягнення реальних результатів у військовій справі.	1	90

Військово-теоретичний етап				
Військова служба: плюси та мінуси	Мотивування до пошуку особистісно значущих змістів служби під час військових дій.	Рольова гра «Ментальна провокація». Вправа «Структура психологічної готовності до бойових дій»	1	90
Військові конфлікти: нові виклики	Мотивування до прагнення забезпечити суспільну безпеку. Формування цінностей, світоглядних позицій, переконань, ідеалів, цільових установок. війни та інших збройних конфліктах	Вікаріальне навчання. Зустріч, бесіда з учасниками бойових дій. Інформування, роз'яснення, переконання, демонстрація зразків для наслідування, копіювання особистісного досвіду. Сумісний аналіз, осмислення, опрацювання історичного досвіду бойових дій у роки військових конфліктів.	1	90
Розвивально-мотиваційний етап				
Сучасна війна – війна нових технологій	Мотивування до набуття знань про теорію вибухів, балістиці, тактико-технічних характеристик окремих видів зброї, особливостей застосування видів військ, аналіз історії бойового мистецтва у роки інших військових конфліктів.	Міні-лекція з презентацією щодо сучасних видів озброєння. Вирішення кейсів. Перегляд відео прикладів.	1	90
Військовий – це дисципліна+дисципліна +дисципліна	Активізація процесу самовдосконалення, розвиток вміння самоорганізації, антиципації, формування дисциплінованості, підвищення почуття відповідальності.	Вправи на розвиток антиципації. Тренінг по формуванню точності, витримки, швидкості виконання, самоконтролю, плануванню своєї діяльності.	2	120
Коли ми разом – ми все здолаєм	Мотивування на підтримку	Вправи на групову згуртованість та	1	120

	позитивного колективного досвіду, створення позитивних міжособистісних взаємовідношень, розвиток почуття належності до військового колективу.	взаємозамінність до виконання бойових завдань на тлі втомленості. Застосування психологічної підтримки: комунікативної та організаційної діяльнісної.		
Хто я – який я?	Мотивування до розвитку здібностей до самоаналізу та усвідомленому прийняттю професійних цілей.	Вправи «Життєва карта», метод CROW, аутотренінг (для саморегуляції, формування моделі бажаних станів, спрямування поведінки)	1	90
Теорія – у практику	Забезпечення високого рівня розвитку первинних практичних навичок	Практичні заняття щодо набуття вмінь та навичок бойових дій, формування військово-прикладних навичок.	Практичні заняття проводяться за окремим планом	
Вчимося стійкості. Діємо впевнено	Мотивування на протидію негативним психогенним факторам.	Вправи на формування стресостійкості, резильєнтності (за М.Махоні). Вправи на формування здатності до прийняття ризику. Вправи на розвиток навичок виживання. Соціально-моральні практики.	2	120
Результативно-оціночний етап				
Роздумуємо та розвиваємося	Аналіз проведеної роботи, корекція помилок	Група дискусія щодо складних випадків на полі бою, обмін досвідом, емоційна рефлексія свого стану на початку та у кінці занять, вправа «плюс-мінус-цікаво»	1	90

До програми було залучено 30 досліджуваних (з бойовим досвідом та без нього), які на етапі діагностики продемонстрували:

– середній та високий рівень спрямованості на запобігання невдач (за методикою А. Реана);

- низький рівень задоволеності від діяльності, почуття компетентності (за методикою «Опитувальник внутрішньої мотивації» (Intrinsic Motivation Inventory – IMI);
- зовнішню негативну та проміжну мотивацію (методика Замфір-Реана).

Побудова програми саме у такому форматі дозволила переконатися: процес розвитку мотивації військових на виконання завдань повинен складатися з двох компонентів.

Перший, теоретико-розвивальний, спрямований на підвищення мотивації шляхом розвитку такого особистісно-психологічного потенціалу як: відповідальність, самоорганізація, професійні установки, особистісні цінності, психологічна стійкість, вміння працювати у команді, тому що саме на цьому етапі у військового розвивається рефлексія, формується емоційно-вольовий компонент діяльності, розвивається мотивація до самовдосконалення себе як бійця.

Другий, практичний, передбачав забезпечення високого рівня розвитку первинних практичних навичок (по використанню зброї, військової техніки), формування навичок ведення вогню, керування окремими видами техніки тощо). На кожному занятті використовувалися фізичні вправи, які моделювали професійні прийоми при виконанні бойових завдань, застосовувалися прийоми швидкого формування швидких, ініціативних рухів.

Майбутні військові приймали участь у марш-кидках, тренувалися у посадці-висадці у транспорт, що рухається, набували автоматизму у киданні гранат, долати водних перешкод за допомогою підручних засобів, виконували первинні нормативи по стрільбі (по нерухомих та рухомих цілям).

Проводилися заняття на навчально-тренувальному комплексі (НТК), копання траншей, виживання у будь-яких умовах, допомоги при пораненні. Було організовано тактичні заняття на полігонах, де військові тренувалися

закріплюватися на заданих позиціях, вести спостереження, організувати оборону, використовувати укриття, створювати та долати перешкоди, працювати у складі бойових груп. Імітувався наступ противника – потрібно було втримувати рубіж, організувати фланги, взаємодіяти з резервом, рятувати поранених. Тобто, кожне заняття відповідало вимогам очікуваного характеру бойових дій, максимально наближалось за структурою до їх перебігу.

Саме поєднання цих двох основних компонентів у процесі підготовки військових безпосередньо вплинуло на мотивацію, здатне продемонструвати високу ефективність при виконанні реальних бойових завдань.

Методи, використані у програмі, виділялися значною різноманітністю. В першу чергу у розвивальній програмі приділялася увага дидактиці задач: теорії та практиці побудови ефективного навчання, що підготовляло військових до успішного, професійного виконання професійних та бойових задач у реальних умовах.

Значна роль військового психолога у проведенні занять з підвищення резильєнтності, розвитку самоорганізації, створення позитивних колективних стосунків тощо.

Кожне заняття мало чітку структуру:

- після озвучення теми, формувалася мета заняття у мотиваційному вступі;
- визначалися (у вигляді стислого опитування) інтереси, очікування військових від заняття;
- у основному блоці міксувалися стислі теоретичні вставки з теми заняття, практично опрацьовувалися різноманітні ситуації з військової служби з елементами конкуренції, прийняття рішень, командної взаємодії;
- у кінці кожного заняття проводився колективний аналіз проведених дій (АПД): що вдалося, що відрилося нового, обговорювалися труднощі.

Зокрема, на військово-теоретичному етапі застосована ментальна провокація *«Військова служба: плюси та мінуси»*. Учасники були розділені на групи, кожна з яких складала списки позитивних ознак військової служби. Відбувалася презентація цих списків, разом складався загальний перелік. Потім, у вигляді рольової гри потрібно було довести (за допомогою реальних історій чи власних прикладів) *«ведучому-скептику»*, що військова служба має багато переваг. *«Скептик»* називав контраргументи, які потрібно було спростувати у дискусії. Такий вид занять сприяв мотивуванню до пошуку особистісно значущих змістів служби під час військових дій.

Вправа *«Визначаємо структуру психологічної готовності до бойових дій»* допомагала досліджуваним вже на початку імплементації програми, спробувати себе у теоретичному усвідомленні поняття *«мотивація до військової служби»*. Досліджуваним було необхідно записати, які компоненти психологічної готовності (мотиваційний, емоціональний, вольовий, когнітивний, операціональний) до бойових дій, які вони знають.

Після цього, написані компоненти ранжувалися. У результаті отримано 35 описових характеристик, які ми поєднали у наступні групи:

- військово-професійні знання, вміння, навички;
- резильєнтність;
- відповідальність при виконанні завдань;
- кмітливість до прийняття рішень у незвичайних умовах;
- критичність мислення.

Саме розвиток цих напрямків був у центрі уваги під час імплементації програми підвищення мотивації.

Ефективним було *вікаріальне навчання*, яке базувалося на основі спостереження за поведінкою запрошених військових з успішним бойовим досвідом, моделювання їх дій (при відсутності власного практичного досвіду) через імітацію, пояснення, соціальне підкріплення оточуючих, навчання через символічні моделі (образів героїв, прикладів перемоги України). Такий вид навчання впливав на формування цінностей,

світоглядних позицій, переконань, ідеалів, цільових установок учасників програми.

Вправи на розвиток антиципації (як здібності передбачити розвиток ситуації) були наступні.

Вправа «*Прогноз*» (розвивала здатність передбачити бойову ситуацію «Що робити, якщо противник несподівано змінить напрям атаки?»). Слід зазначити, що досвід бойових дій демонструє: хід бою, як правило, відбувається за стандартними епізодами з деякими змінами, під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів, тому можна передбачати його перебіг.

Вправа «*Доповни зображення*» для аналізу, здогадки, доповнення на основі непрямих ознак візуальної інформації (фото чи відео військових дій, ситуації з неповними, викривленими даними).

Вправа «*Пишемо сценарій*» (передбачала логічне завершення тактичної військової ситуації з опорою на наявний досвід та логіку розвитку події).

Вправа «*Хто швидше*» (рольова гра-імітація несподіваної загрози, на яку потрібно миттєво зреагувати, передбачаючи наслідки). Розвинена антиципація зазвичай рятує бійця від загрозливих ситуацій, а тренінгові вправи по формуванню влучності, витримки, швидкості виконання, самоконтролю, плануванню своєї діяльності доповнюють та посилюють її дію.

Вправи на підвищення групової згуртованості допомагали покращити координацію групових дій, укріпити довіру, тренували навички командної роботи. Наприклад, «*Сороконіжка*», у якій всі учасники поєднуються у один ланцюжок та рухаються разом присідаючи, долаючи перешкоди. Умова – не розривати ланцюжок. Вправа «*Шикуйся*» давала можливості за командою шикуватися за різними ознаками (зростом, кольором волосся, датою народження). Групова робота з самоорганізації (коли члени команди вчилися сумісно організувати загальні дії без зовнішнього керівництва), також сприяла розвитку згуртованості та відповідальності.

У ході занять постійно використовувалися елементи психологічної підтримки: комунікативної та організаційно-діяльнісної. До комунікативної підтримки віднесено вербальні засоби (переконання по типу «І не таке долали»); підкріплення («Молодець! Орел! Так тримати!»); психологічне зараження («Мужик ти чи ні?»); жарти, погрози; а також візуальні (контакт очима, підтримуючи жести), тактильні («струшування» людини, яка розгублена чи перелякана), особистісний приклад. До організаційно-діяльнісних віднесено блокування джерел травматизації (своєчасне інформування досліджуваних про потенційні джерела небезпеки), керівництво «залізною рукою»: «Сидоренко, дивись як діє Петренко! Роби як він!», а також мінімізація взаємодії з низько мотивованими, деморалізованими військовими.

Мотивування до розвитку здібностей самоаналізу та усвідомленого прийняття професійних цілей передбачало навчання ефективному методу GROW (визначення чіткої мети, аналіз поточної ситуації, пошук можливих засобів її вирішення, розробка конкретного плану досягнення мети, розподілення відповідальних за виконання). Такий метод допомагав структурувати процес прийняття рішень, підвищував усвідомленість, створював мотивацію для досягнення результату. Завдання на самопізнання, самооцінювання (у ході якого кожним досліджуваним виокремлювалися позитивні та негативні риси з подальшим аналізом), давали можливість розробити шляхи їх корекції.

Вправа «*Вирішуємо практичні завдання*» дозволяла досліджуваним глибше ознайомитися з поняттям «мотивація», її роллю у виконанні бойових завдань. Вправа орієнтується на проєктивну методику В.Леонтьєва, яка досліджує мотивацію. Досліджуваним пропонується намальований прямокутник («силове поле»), у якому потрібно позначити свою потребу до виконання завдань та напрями, звідкіля воно прийшло та куди спрямовано.

Прямокутник розподілений на чотири частини, посередині діагональ «лінія життя» та включає такі компоненти: пасивність мотивації, рівень

бажань, спрямованість на себе, на минуле, підсвідома мотивація, слабка мотивація, усвідомлена мотивація, спрямована на досягнення успіху. За інструкцією потрібно уявити собі, що цей прямокутник – простір чи поле, на якому розміщаються ваші прагнення до виконання бойових завдань. Треба позначити крапкою, де знаходить ваша потреба виконувати бойові завдання, потім вказати стрілочкою, звідкіля воно прийшло та куди спрямовано"

Якщо точка розташована початку діагоналі («лінії життя») – мотивація відсутня (саме тут були позначки більшості досліджуваних на початку роботи); у кінці діагоналі – мотивація зникне по закінченню циклу розвитку; якщо точка у центрі прямокутника – висока дієвість, динамізм, спонукальна сила мотивації (тут на початку занять визначився тільки один досліджуваний).

Важливим та необхідним у програмі вважаємо формування у досліджуваних резильєнтності, підвищення стресостійкості.

Використовували не тільки методи *аутотренінгу, релаксації*, а й можливість розвинути п'ять навичок для самовпливу на психічний стан, запропоновані американським психологом М.Махоні:

- впевненість у своїх силах (базована на наявних знаннях щодо бойових дій та ситуацій);
- самокодування (як внутрішній монолог самопереконавання в успіху);
- регуляція рівня активізації (релаксація або підвищення активності);
- концентрація уваги (як повне налаштування на ситуацію, у якій знаходиться людина);
- ідеомоторика (мислительне проживання ситуації).

У ході заняття по зниженню стресостійкості та розвитку резилентності використано соціально-моральні практики (моральна просвіта, залучення військових до обговорення завдань відділення, укріплення традиційних цінностей).

Цікавими та корисними для досліджуваних були веб-квести, он-лайн симуляції. Зокрема, проведено квест «У чому успіх військового». Для цього використано станції з військовою топографією, маскуванням, криптоаналізом (удаванням «зломом» та аналізом шифру), хімічним захистом, медичною допомогою, де кожна команда виконувала завдання різного рівня складності.

Робота на симуляторах керування технікою (танк), віртуальні місії по звільненню заручників, тренування по реагуванню на кібератаки доповнювали та поглиблювали вміння та навички військових. Вдалося використати ігрові он-лайн-тренування по стрільбі «Military Shooter Training» (браузерна гра для відпрацювання влучності, швидкої реакції, правильного прийняття рішення при мінімальному ризику).

Манекени з модулями різноманітних поранень вчили тактичній медицині на полі бою.

Фізична підготовка набувала комплексного характеру для розвитку витривалості, координації дій (рух по вузькій опорі, вправи з вантажем, стрибки тощо).

Для майбутньої підготовки також плануємо проектні технології з використанням штучного інтелекту. Використання ШІ та кіберфізичних систем дозволить посилити аналіз даних, керування логістикою, удосконалення методів підготовки, моделювання бойових та технічних ситуацій.

Вплив на досліджуваних посилювався культурними заходами (організація дозвілля), релігійною підтримкою (для укріплення морального духу, стійкості особистості).

Після упровадження програми була проведена оцінка її ефективності.

У ході бесід, учасники програми визначили, що більше дізналися про мотиваційну сферу людини, її значущість у всіх аспектах життєдіяльності, важливість дисциплінованості та самоорганізації, необхідність постійно удосконалювати свої практичні навички.

Також була проведено контрольний зріз рівня мотивації ДО та ПІСЛЯ упровадження програми, який дав нам можливість переконатися у ефективності програми розвитку мотиваційної сфери та підтвердив робочу гіпотезу.

Результати представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

**Відмінності у середніх групових показниках рівня розвитку
мотиваційної сфери до та після упровадження комплексної програми
«Разом – ми сила!»**

Показник	ДО (к-сть у %)		Контрольний зріз (к-сть у %)	Висновки
Рівень мотивації (за методикою Р.Райян-В.Клімчук)				
Курсанти з бойовим досвідом (n=15)	ЗД	30%	70%	Збільшилася кількість задоволених діяльністю, зріс рівень компетентності, зменшився обсяг докладених до виконання завдань марних зусиль
	ДЗ	60%	50%	
	ПК	50%	80%	
	ПС	50%	70%	
Курсанти без БЗВП(n=15)	ЗД	10%	40%	Збільшилася кількість задоволених діяльністю, зріс рівень компетентності, зменшився обсяг докладених зусиль
	ДЗ	30%	30%	
	ПК	10%	30%	
	ПС	20%	50%	
Методика А.Реана «Мотивація досягнення успіху та запобігання невдач»				
Курсанти з бойовим досвідом (n=15)	ПдоУ - 10%		50%	Збільшилася кількість досліджуваних (на 40%), спрямованих на досягнення успіху
	Невизн.30%		30%	
	ЗН 60%		20%	
Курсанти без БЗВП(n=15)	ПдоУ 0%		30%	Зменшилася (на 40%) кількість, спрямованих н запобігання невдач.
	Невизн. 30%		40%	
	ЗН 70%		30%	
Мотиваційний комплекс (за Замфір-Реаном)				
Курсан ти з бойовим досвідом (n=15)	Позитивний - 0%		60%	Збільшилася кількість курсантів з позитивними мотиваційним комплексом (на 60%)
	Негативний - 70%		10%	
	Нейтральний - 30%		30%	
Курсан ти без БЗВП(n=15)	Позитивний - 0%		40%	Зменшилася кількість курсантів з негативним мотиваційним комплексом (на 50%)
	Негативний - 80%		30%	
	Нейтральний - 20%		30%	

Визначено, що до початку упровадження програми серед досліджуваних не було високомотивованих військових, з позитивним мотиваційним комплексом, спрямованих на досягнення успіху. Після упровадження – кількість досліджуваних серед двох груп зросла, продемонструвала високий рівень задоволення діяльністю, підвищення рівня компетентності у військовій справі, переконливий показник переорієнтації на досягнення успіху, сформований позитивний мотиваційний комплекс.

За даними методики «Опитувальник внутрішньої мотивації» (Intrinsic Motivation Inventory – ІМІ)» високомотивовані досліджувані набрали 3,7 балів по шкалі «задоволення від діяльності», стали «прикладати менше зусиль для досягнення результату» (2,9 балів), підвищили своє почуття компетентності (до 3-х балів). У низькомотивованих показники змінилися у незначний спосіб. Вони не відчувають достатньої впевненості у собі, залишився страх реальних бойових дій, складності у саморегуляції, підвищена тривожність.

Методика А.Реана «Мотивація досягнення успіху та запобігання невдач» показала переорієнтацію 26 (80%) досліджуваних з І та ІІ груп з високим та середнім рівнем показників на мотивацію досягнення успіху.

За даними методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) лише у трьох досліджуваних сержантів з І групи досліджуваних (10%) та у 9 (30%) досліджуваних з ІІ групи залишилася негативна зовнішня мотивація (мотиваційний комплекс: $BM < 3PM < 3NM$ та $3NM > BM > 3PM$). Всі інші значно покращили показники та мають позитивну зовнішню ($BM = 3PM > 3NM$) та проміжну ($BM > 3PM > 3NM$) мотивацію.

З'явилася позитивна динаміка у класифікації рівнів, типів мотивації (з низького до середнього та високого, з егоцентричного до соціоцентричного) до та після втілення програми. Оцінка поведінкових результатів показала покращення дисципліни, підвищення готовності брати на себе відповідальність як за себе, так і за побратимів, наявну добросовісність, посилення впевненості у собі.

Включення у екстремальні, стресогенні ситуації, спрямовані на переорієнтацію та трансформацію індивідуально-психологічних особливостей військового, сприяли формуванню стресостійкості, резильєнтності.

Поетапне засвоєння норм, правил, цінностей на основі зовнішніх та внутрішніх мотивуючих факторів, (наприклад, покращення спортивної активності, бойових навичок) укріплювали впевненість у своїх силах та можливостях.

Утім, умови застосування програми, отримані результати не дають можливості зупинитися у нашому дослідженні. Програма після її імплементації потребує доповнення, корекції, що ми плануємо зробити у подальшій діяльності.

Висновки до розділу 3

1. Нами була обґрунтована важливість саме комплексного підходу до розвитку мотивації до виконання військовими завдань за призначенням.

2. Виокремлено основні показники високої мотивації військових до виконання завдань за призначенням, основні механізми формування мотивації (контролю, формування навичок до виконання завдань, врахування індивідуально-типологічних особливостей).

3. Розроблено та упроваджено комплексну програму підвищення мотивації до виконання завдань, мета якої – розвиток мотивації військовослужбовців в умовах виконання завдань за призначенням, спрямовану на підвищення боєздатності та покращення морально-психологічного стану особового складу.

4. У програмі 11 занять з військовим психологом та офіцерами психологічної підтримки персоналу (90-120 хвилин) та військово-професійна підготовка (за окремим планом).

5. До участі у програмі залучено 30 досліджуваних (15 з бойовим досвідом та 15 осіб без нього), які на етапі діагностики продемонстрували низькі показники рівня розвитку мотиваційної сфери.

6. Для оцінки ефективності програми було проведено контрольний зріз оцінки зміни у мотиваційній сфері досліджуваних. Визначено, що до початку впровадження програми серед досліджуваних не було високовмотивованих військових, з позитивним мотиваційним комплексом, спрямованих на досягнення успіху.

7. Після впровадження програми – кількість досліджуваних серед двох груп зросла, продемонструвала високий рівень задоволення діяльністю, підвищення рівня компетентості, вагомий показник переорієнтації на досягнення успіху, позитивний мотиваційний комплекс.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження і завдань, що були поставлені можна зробити наступні висновки.

1. Проведено теоретичне обґрунтування проблеми мотивації у психологічній парадигмі. Визначено психологічні особливості мотивації в контексті військової служби та шляхи її підвищення.

2. Представлено теоретичний аналіз мотиваційного конструкту з різних наукових позиції та підходів. Визначено психологічну сутність мотиваційного феномену, як процесу, стану та властивості; виявлено його структурно-динамічні та варіативні властивості.

3. Висвітлено проблеми мотивації військовослужбовців на виконання завдань за призначенням, що виявляє особливу актуальність в умовах сьогодення.

4. Охарактеризовано особливості мотивації військовослужбовців, як особливого класу спонук, що ґрунтуються на аксіологічних засадах самосвідомості і вирізняється специфічними видами. Структура мотивації військового включає смисловий і професійно-особистісний компоненти. Відповідно до класичної парадигми, мотивацію військовослужбовців поділено на наступні види: внутрішню, зовнішню, патріотичну, матеріальну та професійного зростання.

5. Наголошено на необхідності розробки комплексу заходів, спрямованих на підвищення мотивації військових в умовах виконання завдань за призначенням, що сприятиме забезпеченню високого рівня боєготовності Збройних Сил країни і національної безпеки України.

6. Проведено експериментальне дослідження на виявлення рівня сформованості мотивації військовослужбовців на виконання завдань за призначенням. У результаті діагностики визначено:

- у досліджуваних з бойовим досвідом вище задоволення від діяльності ніж у досліджуваних без досвіду, вони прикладають менше зусиль

для досягнення результату, у них вище почуття компетентності, почуття самодетермінації; серед бойових сержантів більшість демонструють мотивацію прагнення до успіху ніж мотивацію запобігання невдач, 33,3% військових без досвіду спрямована на запобігання невдач, лише 13,3% – вмотивовані на досягнення успіху;

- внутрішня та зовнішня позитивна мотивація спостерігається у 36,6% військових з бойовим досвідом, та у 13,3% тих, хто досвіду немає

8. Результати кореляційного аналізу підтвердили припущення, що чим вищий рівень внутрішньої мотивації у військових тим більше вони спрямовані на досягнення успіху, саморозвиток, самовдосконалення у діяльності виконання завдань за призначенням та навпаки. Сильний кореляційний зв'язок спостерігається між зовнішньою негативною мотивацією та прагненням до запобігання невдач.

9. Розроблена та упроваджена комплексна програма підвищення рівня мотивації військових до виконання завдань за призначенням, метою якої було розвиток мотивації військовослужбовців в умовах виконання завдань за призначенням, спрямовану на підвищення боєздатності та покращення морально-психологічного стану особового складу.

11. Після упровадження програми була проведена оцінка її ефективності. Визначено, що до початку упровадження програми серед досліджуваних не було високовмотивованих військових, а після упровадження кількість зросла на 20%. Підвищився середній рівень мотивації (на 30%), відповідно знизилася кількість невмотивованих на 50%.

12. Проведене дослідження продемонструвало ефективність комплексного впливу на процес підвищення мотивації військових до виконання завдань за призначенням та спрямувало нас на продовження, вдосконалення психолого-педагогічного впливу на підвищення мотивації військових до виконання завдань за призначенням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Белей С. В., Минько О. В. Мотивація військовослужбовців в умовах сучасних загроз: визначення та вплив на професійний розвиток. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 11 (25). С. 144 – 156.
2. Варій М. Й. Загальна психологія.: підр. [для студ. вищ. навч. закл.] Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
3. Галушко Л. Проблема мотивації у різних теоретико – методологічних підходах до розуміння та пізнання психіки людини. *Психологія особистості*. 2015. № 1 (6). С. 108 – 117.
4. Герасименко А. Мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці. *Economy and Society*. 2022. № 40. С. 3. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-30> (дата звернення: 10.02.2025).
5. Головня А. Ф. Формування системи мотивації офіцерського складу Національної гвардії України до професійного розвитку. *Честь і закон*. 2023. № 2(85). С. 97- 102.
6. Гуляк У. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. *Вісник НУОУ*. 2022. No 3 (67). С. 47-55.
7. Дуткевич Т. В. Загальна психологія. Теоретичний курс. : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 388 с.
8. Загальна психологія : підруч. для студентів вищ. навч. закл. / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко. Київ: Форум. 2000. 543с.
9. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект : монографія. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2015. 284 с.
10. Збереження працездатності військовослужбовців керівного складу різного віку, які працюють в умовах постійної дії стрес-чинників: метод.

реком. / В.В. Кальниш, Е.М. Хорошун, А.Ю. Салієв, А.В. Швець, А.Ю. Кіх. Київ : Главник, 2016. 36 с.

11. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних силах України : методичний посібник / О. М. Кокун, В. М. Мороз, Н. С. Лозінська, І. О. Пішко. Видавництво «Центр учбової літератури». Київ. 2023. 74с. URL: <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/>.

12. Каряка І. Мотиваційно - ціннісний компонент професійної діяльності військовослужбовців. Збірник наукових праць НАДПСУ. Серія: психологічні науки. 2019. № 1 (12). С. 114 -126.

13. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини: навч. посіб. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.

14. Климчук В. О. Мотиваційний дискурс особистості в інтеракційному просторі: автореф. дис. д-ра психол. наук. К.: НАПН України. 2015. 42 с.

15. Климчук В.О. Опитувальник внутрішньої мотивації. Науковий часопис НПУ імені М.Драгоманова. Серія 12 (37). Психологічні науки: Зб.наукових праць. 2006. Київ. 2006. С.71-76.

16. Кузнецов М. А. Мотивація людини: основні форми та закономірності функціонування. *Вісник ХНПУ імені Г.С.Сковороди. Психологія*. Харків : ХНПУ, 2012. Вип. 44. Ч.1. С.116–137.

17. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія. Київ : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.

18. Методика «Методика досягнення успіху та запобігання невдачі» А.Реана. URL: <https://vseosvita.ua/library/metodyka-diahnostyky-motyvatsiya-uspikhu-i-boyazn-nevdachi-a-a-rean-951220.html>

19. Мудрик В. І. Формування мотивації молоді до військової служби у різних країнах. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/7943/1/5.pdf> (дата звернення 1.03. 25).

20. Подшивайлов Ф. М. Теоретико – методологічні засади визначення мотиваційної сфери особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2015. № 10 (41). С. 19 – 23.

21. Попович І. С. Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань. Проблеми загальної і педагогічної психології: зб. наук. праць Ін-т. психол. ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д.. Київ, 2011, Т. XIII, ч. 4. С. 290–297.

22. Приходько І., Колесніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: систематизація досліджень. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2021. № 2(2). С. 69 – 85.

23. Прокопенко О. Теорія мотивації : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДУ, 2006. 171 с.

24. Пророк Н. Мотивація людини : сучасні наукові уявлення про. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки. 2020. Випуск 7. С. 70–76.

25. П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. № 2- 3. С. 532 – 536.

26. Резвих Є. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2022. Вип. 17 (62). С. 96 – 108.

27. Роменець В. А. Історія психології ХХ століття : навч. посібник. Київ: Либідь, 2003. 992 с.

28. Сердюк Л. З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно – синергетичний підхід : монографія. Київ: Університет Україна. 2012. 323с.

29. Сич В. М. Соціально - психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: монографія. Кам'янець - Подільський: Видавництво Абетка-Світ, 2008. 160 с.

30. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
31. Тимошенко І. І., Соснін А. З. Мотивація особистості та людських ресурсів: монографія [2 – ге вид]. Київ : Європ. ун-т, 2012. 576 с.
32. Трінька І. С., Кальниш В. В., Швець А. В., Мальцев О. В. Особливості впливу чинників бойового середовища на військовослужбовців. *Військова медицина України*. 2016. №2. С. 73-80.
33. Шебанова В. І. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. *Інсайт*. 2019. Вип. 2. С. 31 – 36.
34. Яцишина А. М., Рибаченко С. П. Динаміка розвитку військово-професійної мотивації військовослужбовців за контрактом. *Науковий огляд*. 2021. № 8(80). С. 6 -18.
35. Adams J. S. Motivation in behaviorism. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 2003. № 3. P. 34 – 47.
36. Deci E., Ryan R. The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research of personality*. 1985. N19. P 109-134
37. Hidi S., Harackiewicz J. Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*. 2000, 70 (2). P. 151–179.
38. Freud Z. Psychology of the Unconscious. *Zwei Schriften Uber Analytische Psychologie - Two Essays on Analytical Psychology*. 224p.
39. Martin A.J. Motivation and Academic Resilience: Developing a Model for Student Enhancement. *Australian Journal of Education*, 2002. V. 46(1). P. 34-49.
40. Maslow A. Teory of Human Motivation. Hamachec B. *Human Dynamics in Psychology and Education*. Boston. 1972. 133p.
41. McClelland Human motivation, Glenview, IL: Scott, Foresman, 1985. 183p.

42. Ryan R. M., Deci E. L Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 2001. Vol. 25. P. 54-67.

43. Weiner B. An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997. Vol. 15. P. 1–20.

44. Zimmerman B.J. Investigating self-regulation and motivation: historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 2008. V. 45, 1. P. 166–183.