МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Проблема мотивів вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок: порівняльна характеристика

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМЗ-23-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **К.О. Гулянська**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

_____ **І.В. Євтушенко**
підпис наукового керівника к. психол. н., доц.

Гарант освітньо-
професійної програми

_____ **Т.А. Ткачук**
підпис керівника ОПП д. психол. н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «3» лютого 2025 р. № 10

Завідувач кафедри _____ **І.О. Пєтухова,**
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 20 29.02.25
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 03.02.2025
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 91 05.02.25
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

О.Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Факультет
Кафедра пс
Спеціальні
Освітньо-п

Тема кваліф
кар'єри у чо
Затверджена
Термін подач
Цільова у
кар'єри та генд
мотиваційних
військовослужб
військової кар
рекомендацій
військовослужб
наданні реко
військовослужб
Мета роб
дослідити моти
практичні реко
військовослужб
Об'єктом
Предмето
та жінок.
База дослі
здоров'я»

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Гулянської Катерини Олександрівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Проблема мотивів вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок: порівняльна характеристика**
Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649
Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка полягає в теоретичному аналізі феномену військової кар'єри та гендерних особливостей у військовій сфері; дослідженні специфіки мотиваційних чинників вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок військовослужбовців; виявленні спільних та відмінних характеристик мотивації військової кар'єри у представників різної статі; розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців з урахуванням гендерних особливостей їх мотивації; наданні рекомендацій щодо оптимізації психологічного супроводу військовослужбовців різної статі на етапі їх професійного становлення.

Мета роботи полягає в тому, щоб теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити мотиви вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок, розробити практичні рекомендації щодо оптимізації процесу професійної орієнтації військовослужбовців з урахуванням гендерних особливостей мотивації.

Об'єктом дослідження є мотиви вибору військової кар'єри.

Предметом дослідження є мотиви вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок.

База дослідження. КНП КОР «Київський обласний центр ментального здоров'я» (смт. Ворзель), серед військовослужбовців.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	01.12.2023	30.10.2023
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023 – 20.02.2024	30.03.2024
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024 – 01.10.2024	30.06.2024
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024 – 30.11.2024	20.09.2024
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	30.11.2024	20.10.2024
6.	Попередній захист роботи	20.12.2024	01.12.2024
7.	Отримання відгуку керівника роботи	18.01.2025	20.12.2024
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	25.01.2025	до 20.12.2024
9.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	10.01.2025
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.02.2025	12.01.2025
11.	Захист роботи	04-06.02.2025	04-06.02.2025

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2023
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ І.В. Євтушенко
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О. Нежинська
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ К.О. Гулянська

АНОТАЦІЯ

У цій науковій роботі досліджено мотиваційні чинники вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок військовослужбовців. Основна увага приділяється аналізу теоретичних підходів до розуміння військової кар’єри, дослідженню гендерних особливостей мотивації та розробці практичних рекомендацій щодо оптимізації професійної орієнтації військовослужбовців. На основі емпіричного дослідження, проведеного за участю 55 військовослужбовців, виявлено суттєві гендерні відмінності в структурі мотивації: у чоловіків переважає внутрішня мотивація та орієнтація на результат, тоді як у жінок домінує зовнішня позитивна мотивація та альтруїстична спрямованість. Розроблено комплексні рекомендації щодо вдосконалення системи професійної орієнтації, які враховують специфіку мотивації військовослужбовців різної статі. Практична значимість роботи полягає у можливості застосування результатів дослідження для оптимізації процесів професійної орієнтації та психологічного супроводу військовослужбовців.

Ключові слова: військова кар’єра, гендерні особливості, мотивація, професійна орієнтація, військовослужбовці.

ABSTRACT

This research examines the motivational factors influencing military career choices among male and female service members. The main focus is on analyzing theoretical approaches to understanding military careers, investigating gender-specific aspects of motivation, and developing practical recommendations for optimizing professional orientation of military personnel. Based on an empirical study involving 55 service members, significant gender differences in motivation structure were identified: men predominantly show internal motivation and result orientation, while women demonstrate dominant external positive motivation and altruistic orientation. Comprehensive recommendations have been developed for improving the professional orientation system, taking into account the specific motivational characteristics of military personnel of different genders. The practical significance of the work lies in the possibility of applying research results to optimize professional orientation processes and psychological support for service members.

Keywords: military career, gender characteristics, motivation, professional orientation, military personnel.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ВІЙСЬКОВОЇ КАР'ЄРИ 12
1.1. Психологічний зміст поняття «кар'єра» 12
1.2. Специфіка військової кар'єри в контексті гендерних особливостей 18
1.3. Чинники формування мотивації до військової служби у чоловіків та жінок 23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТАЦІЇ МОЛОДШИХ ОФІЦЕРІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ 31
2.1. Організація дослідження мотиваційних чинників вибору військової кар'єри 31
2.2. Емпіричне дослідження мотивації військовослужбовців різної статі 36
2.3. Порівняльна характеристика мотиваційних профілів чоловіків та жінок у військовій сфері 42
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 49
3.1. Спільні та відмінні характеристики мотивації військової кар'єри у чоловіків та жінок 49
3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи професійної орієнтації з урахуванням гендерних особливостей 52
ВИСНОВКИ 56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 58
ДОДАТКИ 62

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність теми зумовлена тим, що в сучасних умовах розвитку Збройних Сил України особливого значення набуває дослідження мотивації військовослужбовців різної статі, що пов'язано з активним залученням жінок до військової служби та необхідністю створення ефективної системи професійної орієнтації з урахуванням гендерних особливостей.

Перш за все, успішність військової кар'єри значною мірою залежить від розуміння мотиваційних чинників, що впливають на вибір та розвиток професійного шляху військовослужбовців різної статі. Врахування гендерних особливостей мотивації стає критично важливим фактором для ефективної інтеграції жінок у військову сферу.

По-друге, в умовах трансформації військової сфери зростає роль психологічних механізмів адаптації військовослужбовців до специфіки військової служби. Розуміння відмінностей у мотиваційних профілях чоловіків та жінок дозволяє створити більш ефективні програми професійного розвитку та підтримки.

По-третє, дослідження показують, що неврахування гендерних особливостей мотивації може суттєво знижувати ефективність професійної адаптації військовослужбовців, призводячи до зниження їх професійної ефективності та психологічного благополуччя.

Значний внесок у дослідження мотиваційних аспектів військової служби зроблено такими вченими як Д. Сьюпер [22; 40], який визначив кар'єру як унікальну послідовність та комбінацію професійних ролей, Д. Холл [36], що охарактеризував її як динамічний процес професійного зростання, та К. Інксон [34] й М. Артур [34], які розвинули концепцію «розумної кар'єри». Важливий внесок у розуміння гендерних аспектів військової служби зробили А. Поплавська [16], дослідивши специфіку професійної кар'єри

військовослужбовців, та Н. І. Дубчак [6], яка досліджувала процеси фемінізації армії.

Серед українських дослідників значний внесок зробили В. Лозовецька [12], Л. Служинська [25], А. Тангел [26] та Л. Березовська [26], які досліджували особливості кар'єрного розвитку та професійного становлення військовослужбовців.

Об'єкт дослідження – мотиви вибору військової кар'єри.

Предмет дослідження – мотиви вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити мотиви вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок, розробити практичні рекомендації щодо оптимізації процесу професійної орієнтації військовослужбовців з урахуванням гендерних особливостей мотивації.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових джерел щодо проблеми мотивації вибору військової кар'єри та гендерних особливостей у військовій сфері.
2. Розробити та провести емпіричне дослідження мотивів вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок.
3. Здійснити порівняльний аналіз структури мотивації військової кар'єри у чоловіків та жінок, розробити практичні рекомендації щодо оптимізації процесу професійної орієнтації військовослужбовців з урахуванням гендерних особливостей мотивації.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація;
- емпіричні: спостереження, бесіда, методи статистичної обробки даних.

Було застосовано різні **методики**:

- Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана).
- «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Ф. Потьомкіна).
- Методика «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан, модифікація М. Ш. Магомед-Емінова).

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що: вперше комплексно досліджено взаємозв'язок між гендерними особливостями та мотивацією вибору військової кар'єри; уточнено структуру мотиваційних профілів військовослужбовців різної статі; розроблено та апробовано систему діагностики мотиваційних особливостей військовослужбовців та комплексну програму професійної орієнтації з урахуванням гендерних особливостей.

Практична цінність даного дослідження полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій для вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців; впровадження програм психологічного супроводу з урахуванням гендерних особливостей; оптимізації процесів адаптації військовослужбовців різної статі. Матеріали дослідження можуть бути корисними для військових психологів, командирів підрозділів та фахівців з професійної орієнтації, а також для студентів спеціальності 053 Психологія ОПП «Психологія. Психологія бізнесу».

База дослідження. Дослідження проводилось у період з вересня 2023 по листопад 2024 р. на базі КНП КОР «Київський обласний центр ментального здоров'я» (смт. Ворзель). Загалом взяло участь 55 військовослужбовців, серед яких 34 чоловіки та 21 жінка.

Апробація дослідження. Результати досліджень були відображені у матеріалах міжнародної конференції:

Гулянська К.О., Євтушенко І.В. Проблема мотивів вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок: порівняльна характеристика / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : матеріали VII

Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року) – Київ: КНУБА, 2024. С. 566-569 [4].

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 74 сторінки. Робота містить 3 таблиці, 7 рисунків та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ВІЙСЬКОВОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Психологічний зміст поняття «кар'єра»

Поняття «кар'єра» являє собою багатогранний та комплексний феномен, який став предметом вивчення різноманітних наукових дисциплін та дослідницьких підходів. Сучасні науковці розробили низку теоретичних концепцій, які пояснюють механізми формування кар'єрних виборів та траєкторій професійного розвитку особистості.

Ґрунтовний аналіз наукових підходів до визначення поняття «кар'єра», проведений українськими дослідницями А. Тангел та Л. Березовською, дозволяє виокремити декілька ключових напрямків його концептуалізації. Представники соціально-психологічного напрямку розглядають кар'єру як багатовимірний процес, що включає просування в організаційній ієрархії, послідовність професійних занять протягом життя, досягнення бажаного соціального статусу та рівня життя, а також здобуття професійного визнання. Науковці управлінсько-менеджерського напрямку фокусуються на розумінні кар'єри як сукупності актуальних та потенційних посадових позицій працівника, розглядаючи її як сполучну ланку між індивідуальними прагненнями та соціальними системами. В рамках соціально-економічного підходу кар'єра трактується через призму динаміки освітньо-кваліфікаційного рівня працівника та його посадових переміщень, а також як стратегічну поведінку, спрямовану на накопичення та реалізацію людського капіталу впродовж професійного життя [26].

Глибоке розуміння поняття «кар'єра» представлено у роботах Д. Холла, який характеризує її як динамічний процес професійного, службового, суспільного чи наукового зростання, що супроводжується досягненням визнання, популярності та матеріального благополуччя у певній сфері діяльності. Етимологічно термін походить від французького «carriete» і позначає

професійний шлях до успіху, що веде до престижного соціального статусу та положення у суспільстві. У контексті соціальної психології та психології професійної діяльності кар'єра розглядається як індивідуально зумовлена послідовність установок та поведінкових патернів, пов'язаних з накопиченням професійного досвіду та реалізацією трудової активності впродовж життєвого шляху особистості [36].

На думку Доценко Т.А., наявність різноманітних теоретичних підходів до поняття «кар'єра» підкреслює її багатогранність та складність. Кар'єра поєднує в собі як професійний розвиток (вдосконалення знань, умінь та навичок), так і особистісний ріст (розвиток особистісних якостей та загальнокультурного рівня) [5]. Важливим аспектом кар'єри є також самопрезентація та формування необхідних зв'язків, що сприяють професійному просуванню та визнанню. Повноцінний розвиток кар'єри можливий лише за наявності сприятливого кар'єрного середовища, яке забезпечує необхідні умови для зростання та реалізації потенціалу особистості.

Аналіз феномену професійної кар'єри вимагає розгляду його у двох взаємопов'язаних вимірах – широкому та вузькому. Широке розуміння охоплює загальний професійний розвиток та зростання особистості, тоді як вузьке трактування фокусується на внутрішньоорганізаційному просуванні посадовими щаблями. Д. Браун та Л. Брукс у своїй фундаментальній праці наголошують, що найбільш сприятливим для особистісно-професійного розвитку є гармонійне поєднання обох вимірів кар'єрного зростання. Дослідники підкреслюють, що значний дисбаланс між професійним та посадовим аспектами кар'єри може породжувати незадоволеність роботою, провокувати конфліктні ситуації, призводити до особистісних деформацій та професійної стагнації. Таким чином, кар'єру доцільно розглядати як у контексті послідовності посадових позицій в межах конкретної організації, так і в масштабі цілісного професійного життєвого шляху особистості [28].

Дослідники К. Інксон та М. Артур розвивають концепцію «розумної кар'єри» (intelligent career), яка базується на трьох ключових компетенціях:

«знати-чому» (цінності, мотивація, ідентифікація з професією), «знати-як» (навички та експертиза) та «знати-кого» (професійні мережі та відносини). Вони стверджують, що в сучасному мінливому світі праці успішна кар'єра все більше залежить від здатності особистості розвивати та інтегрувати ці три виміри компетенцій [34].

В. Лозовецька акцентує увагу на тому, що найбільш поширеним є розуміння кар'єри як поступального руху обраним професійним шляхом, що супроводжується розширенням повноважень, підвищенням статусу, зростанням престижу, влади та матеріальної винагороди [12].

Розвиваючи організаційно-управлінський підхід, Л. Служинська визначає кар'єру як комплексний феномен професійної діяльності, що відображає послідовність досягнутих особистістю позицій у виробничій, майновій та соціальній сферах [25].

Варто відзначити існування певних крос-культурних відмінностей у трактуванні поняття «кар'єра». У західній традиції, зокрема в США, даний термін має нейтральне забарвлення і широко використовується в контексті професійного самовизначення (сфера профорієнтації часто позиціонується як «психологія кар'єри»). Натомість у пострадянському просторі історично склалося дещо амбівалентне ставлення до поняття «кар'єра» – поряд із визнанням його позитивного змісту як професійного успіху, присутні й негативні конотації, пов'язані з явищем «кар'єризму».

Сучасна британська дослідниця Венді Петон у своїй роботі «Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice» підкреслює важливість розуміння кар'єри як динамічного процесу, що постійно розвивається під впливом соціальних змін. На її думку, кар'єра в сучасному світі все частіше набуває нелінійного характеру, що вимагає від особистості більшої адаптивності та готовності до змін [37].

Американські науковці М. Савікас та Е. Порфелі у своєму дослідженні «Career Adapt-Abilities Scale» розширюють розуміння кар'єри, вводячи поняття «кар'єрної адаптивності» як психосоціального конструкту, що відображає

ресурси особистості для управління поточними та очікуваними професійними змінами. Вони виділяють чотири ключові виміри кар'єрної адаптивності: турбота про кар'єрне майбутнє, контроль над професійним розвитком, професійна допитливість та впевненість у здатності вирішувати кар'єрні завдання [39].

Вагомий внесок у розуміння багатовимірної природи кар'єри зробив американський науковець Дж. Сьюпер, який визначив її як унікальну послідовність та комбінацію ролей, що реалізуються людиною впродовж життєвого шляху (від ролі дитини до ролей учня, студента, працівника, громадянина, подружжя, батька). Вчений запропонував комплексний міждисциплінарний підхід до аналізу кар'єри, розглядаючи її крізь призму різних наукових перспектив. З економічної точки зору кар'єра постає як послідовність позицій у майновій ієрархії, що характеризуються відповідним рівнем доходу. Соціологічний ракурс висвітлює кар'єру як послідовність соціальних ролей, де характер кожної наступної ролі пов'язаний із попередньою та відображає соціальну мобільність особистості. Психологічний вимір акцентує увагу на детермінації вибору та успішності виконання професійних ролей комплексом особистісних факторів – установками, інтересами, цінностями, потребами, попереднім досвідом та очікуваннями щодо майбутнього [21].

Спираючись на критерій стабільності, Д. Сьюпер розробив типологію кар'єрних траєкторій, виділивши чотири основні типи кар'єри. «Стабільна кар'єра» характеризується послідовним професійним розвитком та навчанням у процесі трудової діяльності. «Звичайна кар'єра» найбільш поширена та тісно пов'язана з нормативними стадіями життєвого шляху особистості та відповідними кризовими періодами. «Нестабільна кар'єра» відрізняється наявністю декількох спроб зміни професії. «Кар'єра з численними спробами» передбачає періодичну зміну професійних орієнтацій протягом всього життя [40].

Американський фахівець з управління Майкл Драйвер запропонував більш розгорнуту класифікацію видів кар'єри. Лінійна кар'єра передбачає послідовне

сходження ієрархічними щаблями в межах обраної на початку трудового шляху галузі. Стабільна кар'єра характеризується тривалою відданістю обраній сфері діяльності при фокусі на професійному вдосконаленні без прагнення до посадового просування. Спіральна кар'єра відзначається циклічною зміною сфер діяльності кожні 5-7 років внаслідок втрати інтересу до поточної роботи. Короткочасна кар'єра включає часту зміну місць роботи з випадковими незначними підвищеннями, що характерно для некваліфікованих або недисциплінованих працівників. Платоподібна кар'єра передбачає досягнення певного посадового рівня, що відповідає межі компетентності працівника, та тривале перебування на ньому до завершення професійної діяльності. Низхідна кар'єра характеризується початковим успішним просуванням з подальшим зниженням професійного статусу внаслідок непередбачуваних обставин [14].

Звертаючись до специфіки розуміння поняття «кар'єра» у військовій сфері, варто відзначити, що активне дослідження даного феномену у вітчизняному науковому просторі розпочалося відносно нещодавно.

Значний внесок у концептуалізацію поняття «професійна кар'єра військовослужбовців» зробила А. Поплавська, яка, спираючись на організаційно-психологічний підхід, визначає його як оптимальне проходження військовослужбовцями основних етапів діяльності у військових організаціях. На думку дослідниці, успішність такого проходження визначається досягненням високих показників у професійній діяльності, що сприяє самореалізації та самоствердженню військовослужбовців, одночасно забезпечуючи ефективне функціонування самих військових організацій [16].

Військові організації як специфічні інституційні утворення реалізують два основні кластери функцій. Перший кластер включає соціально-захисні функції, пов'язані із забезпеченням оборони України, захистом її суверенітету, державної незалежності та національних інтересів. Другий кластер охоплює соціально-психологічні функції, спрямовані на забезпечення життєдіяльності військовослужбовців, задоволення їх матеріально-економічних потреб, потреб у професійному розвитку та соціальних потреб. Особливе місце серед соціально-

психологічних функцій посідає створення сприятливих умов для оптимального кар’єрного зростання військовослужбовців.

Розвиток професійної кар’єри військовослужбовців детермінується комплексом взаємопов’язаних факторів (рис 1.1), які можна розподілити на дві основні групи: зовнішні (організаційні) та внутрішні (особистісні). До зовнішніх факторів належать інститут призначення на військові посади, інститут присвоєння військових звань, рівень військової освіти, специфіка проходження служби у мирний чи воєнний час, тип військової служби (кадрової або контрактної), традиції та цінності військових організацій. Внутрішні фактори включають кар’єрні орієнтації, особистісні характеристики та гендерні особливості військовослужбовців.

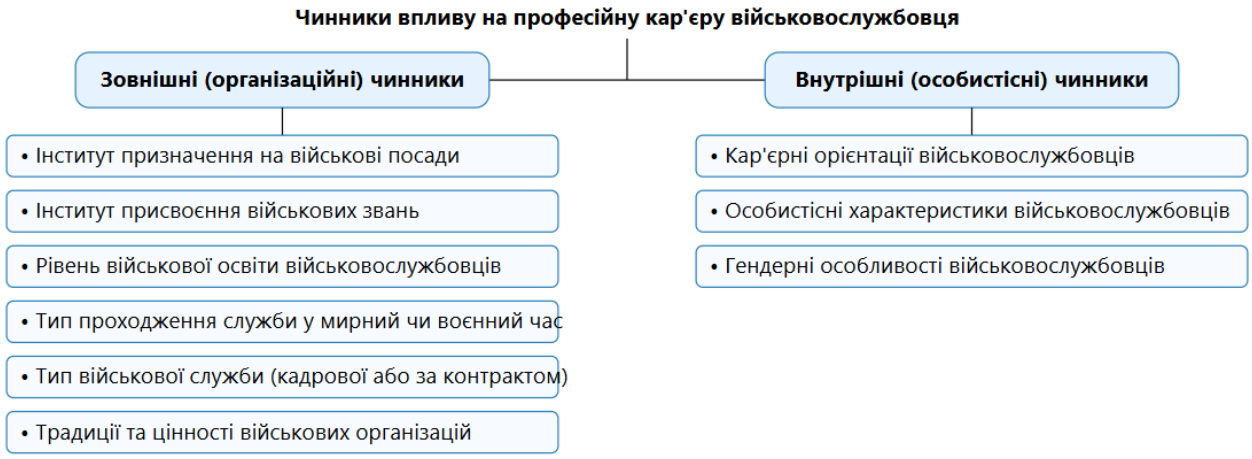

Рисунок 1.1. Чинники впливу на професійну кар’єру військовослужбовця

Підсумовуючи розгляд психологічного змісту поняття «кар’єра» в контексті військової служби, можна сформулювати визначення професійної кар’єри жінки-військовослужбовця як оптимального проходження ключових етапів діяльності у військових формуваннях, що характеризується досягненням високих професійних показників, сприяє особистісній самореалізації та розвитку, а також забезпечує ефективне функціонування різноманітних армійських структур.

1.2. Специфіка військової кар'єри в контексті гендерних особливостей

Законодавче регулювання гендерних аспектів військової служби в Україні базується на кількох ключових нормативно-правових актах. Фундаментальним документом виступає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який, хоча й не містить детальних механізмів забезпечення гендерної рівності у військовій сфері, все ж встановлює важливий прецедент у Статті 6. Зокрема, документ визначає, що наявність обов'язкової строкової служби для чоловіків не розглядається як дискримінація за ознакою статі [19].

Більш детальне регулювання військової служби представників обох статей здійснюється через Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу». Відповідно до цього закону, жінки мають право виконувати військовий обов'язок нарівні з чоловіками, за винятком окремих випадків, пов'язаних із охороною материнства та протидією дискримінації. Важливою відмінністю є те, що для чоловіків передбачена обов'язкова строкова служба як у мирний, так і воєнний час, тоді як жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані лише в умовах воєнного стану. У мирний період військова служба для жінок здійснюється виключно на добровільній основі. Законодавство також приділяє особливу увагу питанням материнства при регулюванні умов звільнення з військової служби [18].

На міжнародному рівні регулювання гендерних аспектів військової служби здійснюється через два основні документи ООН: Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийняту в 1979 році, та серію Резолюцій Ради Безпеки ООН під загальною назвою «Жінки, мир, безпека». Перша з цих резолюцій – Резолюція 1325 – була ухвалена 31 жовтня 2000 року. Україна є активною державою-учасницею обох міжнародних договорів [18; 21].

Взаємодоповнюючий характер Конвенції та Резолюцій створює комплексну міжнародно-правову базу для забезпечення гендерної рівності у військовій сфері. Ратифікація Конвенції Україною, яка відбулася 12 березня 1981

року, поклала на державу юридичні зобов'язання щодо впровадження її положень та регулярного звітування про досягнутий прогрес. Структурно Конвенція складається з преамбули та 30 статей, які всебічно розкривають концепцію дискримінації щодо жінок та окреслюють необхідні заходи для держав-учасниць. Для повного розуміння вимог Конвенції важливо враховувати додаткові документи, зокрема 37 Загальних рекомендацій, прийнятих Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок починаючи з 1986 року. Кожна з цих рекомендацій поглиблено аналізує проблематику дискримінації жінок у різних сферах та пропонує конкретні кроки для подолання нерівності [15].

Особливе значення для військової сфери має Загальна рекомендація №30, прийнята на 56 сесії Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у 2013 році. Ця рекомендація присвячена становищу жінок в умовах запобігання конфліктам, під час конфліктів та в постконфліктних ситуаціях. Документ наголошує на фундаментальному значенні захисту прав жінок на всіх етапах конфлікту та просування реальної гендерної рівності до, під час і після конфліктних ситуацій. При цьому особлива увага приділяється важливості врахування різноманітного досвіду як жінок, так і чоловіків у процесах розбудови миру, миротворчості та реконструкції [7]. Рекомендація охоплює широкий спектр ситуацій – від міжнародних та локальних конфліктів до випадків іноземної окупації та постконфліктного періоду.

Значна частина Загальної рекомендації №30 фокусується на захисті цивільного населення, особливо жінок, які опиняються в зоні бойових дій, на окупованих чи постконфліктних територіях. Особлива увага приділяється проблемі насильства за ознакою статі, яке часто використовується як військова тактика для «приниження, придушення, залякування, розосередження і/або насильницького переміщення цивільних членів громад або етнічних груп» [7]. Водночас документ розглядає і професійний аспект участі жінок у військовій діяльності, зокрема в пункті «Участь» підкреслюється проблема недостатнього врахування досвіду жінок, які раніше обіймали різні військові посади, у постконфліктному періоді. Держави-учасниці, особливо ті, на території яких

ведуться бойові дії, зобов'язані забезпечити повноцінну участь як жінок, так і чоловіків у миротворчих процесах [7].

Дослідження мотиваційних аспектів військової служби привертає увагу багатьох науковців. М. Дьяченко, Л. Мерзляк та Є. Осипніков підкреслюють, що спрямованість особистості військовослужбовця виражається в цілях, мотивах поведінки, потребах та інтересах [2].

Важливим аспектом розуміння специфіки військової кар'єри є аналіз професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій військовослужбовців. Як зазначає О. Кальчук, мотиваційна сфера особистості у професійній діяльності виконує кілька ключових функцій: спонукальну (активізує людину до професійної діяльності), спрямовуючу (визначає характер мети), регулюючу (формує ціннісні орієнтації) та змістовну (надає діяльності змістовного значення). За дослідженнями Н.І. Ковальчишиної, М.І. Єнікеєва, Л.І. Казміренка та О.С. Кальчук, мотиваційна сфера включає мотивацію професійної орієнтації та самовизначення, мотивацію професійного вибору, мотивацію навчання, мотивацію розвитку професійних здібностей та мотивацію рівня професійної підготовки [10; 11; 17].

А. Маркова додатково відзначає трирівневу структуру мотивації професійної діяльності військовослужбовців, що включає базовий, середній та вищий рівні [24].

Сучасні дослідження демонструють складні взаємозв'язки між гендерною належністю та досвідом військової служби. Як зазначають Carroll A. та Kirchen T. у своєму дослідженні жінок-ветеранів США, попри негативний досвід, пов'язаний з гендерною дискримінацією під час служби, більшість учасниць відзначають позитивний довготривалий вплив військової кар'єри на їхнє життя [29]. При цьому Дубчак Н. І. наголошує, що фемінізація армії є об'єктивним процесом, який відображає загальносвітові тенденції розширення соціальних ролей жінок та потребує відповідних інституційних змін [6].

Для практичної реалізації гендерної рівності у військовій сфері Комітет надає державам-учасницям конкретні рекомендації. Першочергового значення

набувають такі завдання [7]: забезпечення відсутності законодавчих, виконавчих, адміністративних та інших нормативних обмежень щодо участі представників обох статей у діяльності з запобігання, регулювання і вирішення конфліктів; впровадження рівного представництва жінок і чоловіків на всіх рівнях прийняття рішень у національних установах, включаючи збройні сили, поліцію, органи правосуддя та механізми правосуддя перехідного періоду.

Резолюції «Жінки, мир, безпека», започатковані Резолюцією 1325, формують другий важливий цикл міжнародних документів. Базова Резолюція 1325 заклала фундамент для розуміння ролі гендерного фактору у військовій сфері, а наступні резолюції розширили та поглибили розуміння гендерних викликів. Ці документи підкреслюють важливість залучення представників обох статей до процесів забезпечення миру та закликають держави-учасниці гарантувати активну участь як жінок, так і чоловіків у прийнятті рішень на різних рівнях [9].

Важливим аспектом Резолюцій є їхні рекомендації щодо реформування сектору безпеки (РСБ) та процесів роззброєння, демобілізації і реінтеграції (РДР). Документи наголошують на необхідності планування РДР з урахуванням гендерної чутливості, а програми РСБ мають враховувати специфічні потреби як жінок, так і чоловіків [9]. Резолюція 1889 додатково акцентує увагу на важливості врахування потреб військовослужбовців обох статей у програмах РДР [15].

Для практичної реалізації положень Резолюції в українському контексті було розроблено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. План зазнав суттєвого перегляду після початку повномасштабної агресії РФ проти України. Серед пріоритетних цільових груп Плану виділено військовослужбовців обох статей у секторі безпеки і оборони. План приділяє особливу увагу «врахуванню особливих потреб жінок і дівчат, у тому числі вразливих категорій, а також жінок-комбатантів, жінок-ветеранів під час надання послуг у сфері охорони здоров’я, психологічної та гуманітарної допомоги» [13].

Стратегічні та оперативні цілі Плану охоплюють п’ять ключових напрямків: 1) Забезпечення рівноправної участі представників обох статей у прийнятті рішень на всіх рівнях; 2) Створення гендерно чутливої системи ідентифікації та реагування на безпекові виклики; 3) Впровадження гендерно збалансованого підходу в процесах постконфліктного відновлення; 4)Захист від насильства за ознакою статі; 5) Розвиток інституційної спроможності для ефективного впровадження порядку денного «Жінки, мир, безпека» [13].

Практична реалізація Плану передбачає виконання конкретних заходів у встановлені терміни із залученням відповідальних органів. Для досягнення Стратегічної цілі 1 визначено низку важливих кроків, які враховують потреби військовослужбовців обох статей. Серед них: проведення комплексного аналізу інфраструктурних об’єктів та матеріально-технічних умов служби; розробка планів та кошторисів щодо вдосконалення інфраструктури з урахуванням потреб усіх військовослужбовців; забезпечення військовослужбовців форменим одягом, екіпіруванням та елементами бронезахисту відповідно до антропометричних даних; створення умов для балансу професійних і сімейних обов’язків; впровадження політик щодо запобігання дискримінації, сексизму та різних форм насильства [13].

Моніторинг виконання положень Конвенції та Резолюції здійснюється на регулярній основі. У жовтні 2022 року Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок розглянув дев’яту періодичну доповідь України. Серед основних зауважень було відзначено недостатнє представництво жінок у процесах прийняття рішень щодо збройного конфлікту та в різних структурах сектору безпеки й оборони, включаючи Збройні Сили, Прикордонну службу, Національну поліцію, ДСНС та Національну гвардію. Комітет рекомендував посилити участь жінок на всіх етапах прийняття рішень щодо реагування на збройний конфлікт та в майбутніх процесах встановлення миру [1; 8].

Таким чином, Україна взяла на себе комплексні зобов’язання щодо забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей для представників обох статей у секторі безпеки й оборони. Реалізація цих зобов’язань потребує

ефективної міжвідомчої взаємодії та системного підходу до впровадження визначених заходів.

1.3. Чинники формування мотивації до військової служби у чоловіків та жінок

Культурно-історичні передумови формування мотивації до військової служби глибоко вкорінені в літературній та масовій культурі різних країн. Протягом століть образ захисника асоціювався виключно з чоловічими рисами характеру – сміливістю, готовністю до самопожертви, фізичною силою. Такі стереотипні уявлення створили міцний асоціативний зв'язок між поняттями «чоловік» і «захисник», формуючи у чоловіків внутрішню мотивацію до військової служби як природного покликання, а у жінок – уявлення про свою другорядну роль у військовій сфері.

У традиційному суспільному сприйнятті роль жінок у воєнних конфліктах обмежувалася забезпеченням надійного тилу, доглядом за дітьми та пораненими ветеранами, або допоміжними функціями медсестер і працівниць харчоблоків. Американська історикиня Лінда Грант Депау у своїй праці «Battle Cries and Lullabies» спростовує цей міф, наголошуючи на активній участі жінок у військових діях протягом всієї історії людства. Проте під впливом усталеного образу захисника-чоловіка їхня роль применшувалася і зводилася переважно до медичної допомоги [32].

Суттєвим чинником, що впливав на формування мотивації до військової служби, була відсутність досліджень жіночого досвіду у військовій сфері. До середини XX століття всі дослідження, програми підтримки та реабілітації орієнтувалися виключно на чоловічий досвід, оскільки армія та війна традиційно вважалися чоловічими сферами діяльності. Внаслідок цього жінки як під час війни, так і після її завершення залишалися без належної підтримки та специфічних послуг, що відповідали б їхнім потребам.

Кардинальні зміни у сприйнятті гендерних ролей у військовій сфері почали відбуватися у період Другої світової війни. Масштаб конфлікту створив безпрецедентну потребу в людських ресурсах, що стало потужним зовнішнім мотиваційним фактором для залучення жінок до військової служби. Наприклад, тільки в радянській армії служило близько 800 тисяч жінок, які обіймали різноманітні посади: від танкісток і розвідниць до льотчиць, медиків та снайперок, демонструючи високу бойову ефективність [23]. Цей історичний досвід став важливим чинником формування позитивного сприйняття жінок у військовій сфері.

У 40-50-х роках XX століття значна кількість жінок-учасниць бойових дій, які нарівні з чоловіками воювали, отримували поранення та травми, страждали від ПТСР, зробила неможливим подальше ігнорування їхніх специфічних потреб у військовій сфері. Однак замість визнання внеску жінок, більшість країн, виснажених війною, повернулися до традиційного наративу про героїв-чоловіків та жінок як берегинь домашнього вогнища. Як зазначала Лінда Грант, жінки зазнавали не менших втрат під час війни, ніж чоловіки, але після її завершення не отримували ані належного визнання, ані статусу героїнь-захисниць [32].

Різні країни Європи демонстрували відмінні підходи до формування мотивації військової служби для представників різних статей. У Великій Британії, наприклад, Women’s Royal Army Corps (WRAC), створений у 1949 році, обмежував можливості жінок переважно цивільно-адміністративними посадами, забороняючи їм виконувати бойові функції та брати участь у тренуваннях зі зброєю. Такі обмеження суттєво впливали на мотивацію жінок до військової служби, що відображалося у низькому відсотку їх представництва в армії – близько 2.5% до 1979 року [31].

Унікальний досвід формування мотивації до військової служби демонструють країни Скандинавії. У Данії, Швеції та Норвегії протягом 60-80-х років спостерігалося суттєве падіння престижу військових професій, що створило дефіцит чоловіків у збройних силах, особливо в Данії. Означений зовнішній фактор став каталізатором реформування військової сфери в напрямку

гендерної рівності. У 1971 році Данський парламент ухвалив законопроєкт, що дозволяв жінкам обіймати оплачувані військові посади нижчого рангу, створюючи економічний стимул для вступу на військову службу.

Проте система підготовки військових кадрів все ще зберігала гендерну дискримінацію як демотивуючий фактор: для жінок створювалися окремі програми базової підготовки з обмеженими можливостями кар'єрного зростання, тоді як чоловіки отримували повноцінну військову освіту з доступом до вищих офіцерських звань. Важливим чинником подальших змін стала активна позиція самих жінок-військовослужбовиць, які вимагали розширення своїх прав та можливостей. Під впливом цього внутрішнього тиску у 1974 році Збройні сили Данії відкрили для жінок можливість здобувати повноцінну військову освіту та займати офіцерські посади [27].

Суттєвий вплив на формування мотивації до військової служби мав чоловікоцентричний підхід, який домінував як у військовій, так і в цивільній сферах до 1980-х років. Значимі зміни почалися з появою другої хвилі фемінізму, яка привернула увагу до жіночого досвіду та ініціювала розвиток «феміністичних (гендерних) підходів». Ці підходи враховували гендерне, расове, класове та сексуальне різноманіття при проведенні досліджень, розробці програм допомоги та наданні різноманітних послуг. Ключовим мотиваційним фактором стало визнання важливості внеску жінок у суспільні процеси та забезпечення публічної видимості їхніх досягнень [32].

Головним принципом нових гендерних підходів стало подолання традиційної домінації однієї статі над іншою, що базувалася на фізичних або психосоціальних особливостях. Важливим мотиваційним фактором стало те, що нові підходи не заперечували біологічні відмінності між чоловіками та жінками, а навпаки – враховували їх для створення рівних можливостей розвитку. Відбулася трансформація дискурсу від «жінки недостатньо сильні й розумні порівняно з чоловіками» до «жінки й чоловіки мають різний досвід, який не применшує їхнього права на безпеку та повагу до гідності» [32].

З розвитком гендерних досліджень сформувалися три основні підходи, кожен з яких по-різному впливав на мотивацію військової служби: гендерно нейтральний підхід, що передбачав повне ігнорування відмінностей між різними групами жінок і чоловіків, їхніх статусів та потреб [20]; гендерно орієнтований підхід, який враховував гендерні відмінності та наявний розподіл можливостей [3]; гендерно чутливий підхід, що брав до уваги не лише біологічні, але й соціокультурні відмінності між статями та їхню специфічну вразливість у різних контекстах.

Дослідження мотиваційних чинників військової служби демонструє важливість впровадження гендерно чутливих послуг для реалізації потенціалу військовослужбовців обох статей. Наприклад, дослідження «Do trauma type, stressful life events, and social support explain women veterans' high prevalence of PTSD?» виявило суттєві відмінності у поширеності ПТСР: 11.4% серед жінок-ветеранок, 5.96% серед цивільних жінок та 5.19% серед чоловіків-ветеранів [35].

Аналіз причин різної поширеності ПТСР виявив важливі мотиваційні фактори військової служби. Різниця між цивільними жінками та військовослужбовицями пояснюється кількістю пережитих травматичних подій, яка значно вища у військовому середовищі. Відмінності між жінками-ветеранками та чоловіками-ветеранами пов'язані з характером попередніх травматичних досвідів: жінки частіше мали досвід насильства в дитинстві, частіше переживали стресові події та ставали жертвами міжособистісного насильства [35]. Ці фактори суттєво впливають на психологічну готовність до військової служби та формування професійної мотивації.

Дослідження, проведене в Тайвані, виявило цікаву закономірність у формуванні стресостійкості як важливого мотиваційного фактору: рівень робочого стресу був вищим у чоловіків-військовослужбовців, проте вони мали кращий доступ до систем підтримки порівняно з жінками. Причиною цього є домінування чоловіків у військовому середовищі, особливо на командних посадах. Як наслідок, чоловіки мають більше можливостей обговорити свої проблеми з колегами та отримати емоційну підтримку, що позитивно впливає на

їхнє здоров’я в довгостроковій перспективі. Натомість жінки, маючи обмежений доступ до мереж підтримки через меншу кількість жінок-командирів та колег, частіше залишаються зі своїми проблемами наодинці [33].

Дослідження американських жінок-ветеранок «Just a Girl in the Army: U.S. Iraq War Veterans Negotiating Femininity in a Culture of Masculinity» розкриває складні психологічні механізми формування професійної мотивації у військовому середовищі. Більшість респонденток підкреслювали наявність у себе маскулінних характеристик з дитинства, кращі стосунки з хлопцями та комфортність перебування в чоловічому колективі. Самоідентифікація через термін «Tomboy» стала способом адаптації до маскулінної культури армії [30].

Важливим мотиваційним фактором виступає самоідентифікація військовослужбовців. У дослідженні всі опитані жінки-ветеранки пов’язували свій успіх у військовій кар’єрі з «томбойським» характером, вважаючи, що саме схильність до маскулінної поведінки з дитинства дозволила їм адаптуватися до армійського середовища. Таке сприйняття відображає глибоко вкорінене уявлення про військову службу як виключно чоловічу справу, де успіх потребує прояву традиційно чоловічих рис характеру [30].

Психологічним бар’єром у формуванні здорової професійної мотивації виступає інтерналізована мізогінія – прагнення жінок-військовослужбовців дистанціюватися від інших жінок через применшення їхньої значущості. Даний феномен проявляється у критичних висловлюваннях щодо поведінки інших військовослужбовиць, зокрема звинуваченнях у надмірному фліртуванні чи незрілості [30].

Специфічним мотиваційним чинником виступає формування професійних відносин у військовому колективі. Якщо чоловіки-військовослужбовці будують стосунки на засадах «братерства», підкреслюючи рівність через звертання «брат» чи «побратим», то жінки часто змушені шукати альтернативні ролі – «молодшої сестри» під захистом старших братів або «матері», яка піклується про колектив. Така різниця у моделях взаємодії відображає глибинну нерівність:

чоловічі стосунки базуються на принципах рівності та співпраці, тоді як жінки часто опиняються в підпорядкованому становищі [30].

Серйозним демотивуючим фактором залишається проблема сексуальних домагань. Усі учасниці дослідження або особисто стикалися з домаганнями, або були свідками таких дій щодо інших військовослужбовиць [30].

Дослідження, проведене в ізраїльській армії, розкриває складний психологічний механізм реагування на сексуальні домагання як фактор професійної мотивації. Жінки часто змушені ігнорувати домагання, щоб уникнути стигматизації як жертви або сексуального об'єкта, оскільки в армійській культурі прояв слабкості асоціюється з нездатністю захищати країну [38].

Важливим демотивуючим чинником виступає культура віктимблеймінгу – звинувачення постраждалих жінок у провокуванні домагань, особливо в традиційно чоловічому середовищі. Показовим є коментар однієї з американських військовослужбовиць щодо небажання подавати офіційну скаргу через можливі негативні наслідки для кар'єри [30].

Суттєвим мотиваційним викликом є необхідність постійно доводити свою професійну компетентність. Незважаючи на різне ставлення до присутності інших жінок у війську, респондентки визнавали, що чоловіки часто обмежували їхні можливості для реалізації потенціалу [30].

Таким чином, формування мотивації до військової служби визначається комплексом взаємопов'язаних чинників: історично сформованими гендерними стереотипами щодо ролі чоловіків і жінок у військовій сфері; наявністю або відсутністю інституційної підтримки та визнання; психологічними механізмами адаптації до маскулінної культури військового середовища; особливостями формування професійних відносин у військовому колективі; наявністю механізмів захисту від дискримінації та домагань; можливостями для професійної самореалізації та кар'єрного зростання.

Врахування цих чинників при розробці програм професійної підготовки та підтримки військовослужбовців різної статі є ключовим для створення ефективної та мотивуючої системи військової служби.

Висновки до розділу 1

1. На основі теоретичного аналізу встановлено, що поняття «кар'єра» є багатовимірним феноменом, який включає як професійний розвиток (вдосконалення знань, умінь та навичок), так і особистісний ріст. Виявлено, що найбільш ефективним є розгляд кар'єри у двох взаємопов'язаних вимірах – широкому (загальний професійний розвиток особистості) та вузькому (внутрішньоорганізаційне просування). У контексті військової служби, професійна кар'єра визначається як оптимальне проходження ключових етапів діяльності у військових формуваннях, що характеризується досягненням високих професійних показників та сприяє особистісній самореалізації.
2. Дослідження специфіки військової кар'єри в контексті гендерних особливостей показало, що її регулювання базується на комплексі національних та міжнародних нормативно-правових актів. Ключовими документами є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та резолюції ООН «Жінки, мир, безпека». Виявлено, що попри наявність законодавчої бази, існує потреба в посиленні участі жінок на всіх етапах прийняття рішень у секторі безпеки й оборони та забезпеченні рівних можливостей для кар'єрного розвитку військовослужбовців різної статі.
3. Аналіз чинників формування мотивації до військової служби виявив їх комплексний характер, що включає історично сформовані гендерні стереотипи, наявність інституційної підтримки, психологічні механізми адаптації до військового середовища та можливості професійної

самореалізації. Встановлено, що важливими факторами впливу на мотивацію є особливості формування професійних відносин у військовому колективі, наявність механізмів захисту від дискримінації та домагань, а також можливості для кар'єрного зростання. При цьому чоловіки і жінки стикаються з різними викликами у формуванні професійної мотивації, що потребує диференційованого підходу до створення сприятливих умов служби.

Таким чином, теоретичний аналіз засад дослідження мотивації вибору військової кар'єри демонструє складність та багатоаспектність цього феномену, де успішність військової кар'єри визначається взаємодією особистісних, організаційних та соціокультурних факторів. Особливо важливим є врахування гендерних особливостей при розробці програм професійної підготовки та підтримки військовослужбовців для забезпечення рівних можливостей кар'єрного розвитку.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТАЦІЇ МОЛОДШИХ ОФІЦЕРІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

2.1. Організація дослідження мотиваційних чинників вибору військової кар'єри

Дослідження мотиваційних чинників вибору військової кар'єри було організовано з метою виявлення та порівняння особливостей мотивації військовослужбовців різної статі. Основним завданням дослідження стало вивчення структури мотивації, її гендерної специфіки та взаємозв'язку різних мотиваційних компонентів у контексті військової служби. Емпіричне дослідження проводилося на базі КНП КОР «Київський обласний центр ментального здоров'я» протягом 2023-2024 років. У дослідженні взяли участь 55 військовослужбовців (34 чоловіки та 21 жінка) віком від 22 до 35 років, які проходять військову службу за контрактом. Такий склад вибірки забезпечує репрезентативність дослідження та можливість проведення порівняльного аналізу за гендерною ознакою. Важливо відзначити, що всі учасники мають вищу освіту, що створює однорідність вибірки за освітнім рівнем та дозволяє мінімізувати вплив освітніх відмінностей на результати дослідження. Такий склад вибірки забезпечує репрезентативність дослідження та можливість проведення порівняльного аналізу за гендерною ознакою. Для наочного представлення демографічних характеристик вибірки було створено візуалізацію розподілу учасників за статтю (рис. 2.1) та віком (рис. 2.2).

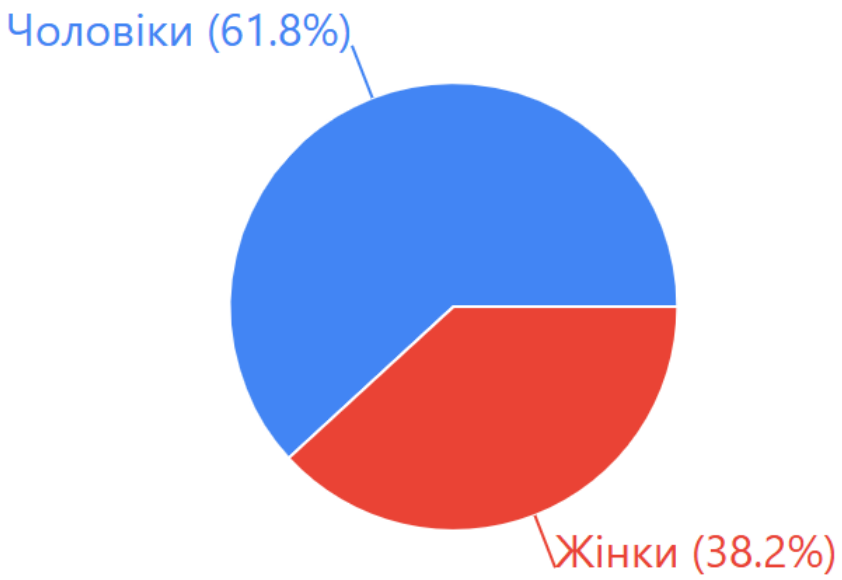

Рисунок 2.1. Розподіл за статтю

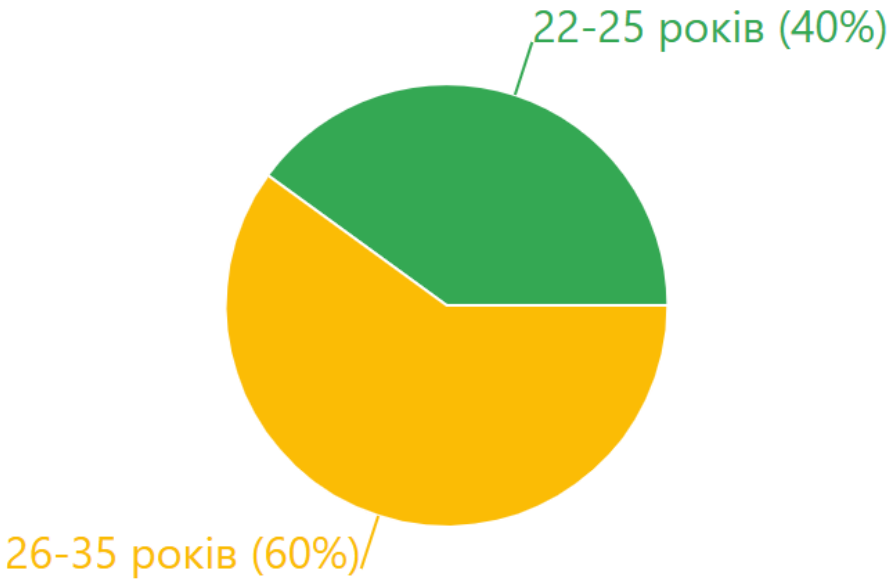

Рисунок 2.2. Розподіл за віком

Для забезпечення комплексного підходу до вивчення мотивації військовослужбовців було обрано три взаємодоповнюючі методики. Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана дозволяє визначити співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації у професійній діяльності (Додаток А). Ця методика є особливо цінною для дослідження військовослужбовців, оскільки дає можливість оцінити баланс між

внутрішніми мотивами (інтерес до самої діяльності, прагнення до самореалізації) та зовнішніми стимулами (матеріальна винагорода, кар'єрне зростання, соціальний статус). Методика дозволяє виявити оптимальне чи деструктивне співвідношення мотиваційних комплексів, що важливо для розуміння стійкості професійного вибору військовослужбовців.

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» О.Ф. Потьомкіної була обрана для глибшого вивчення ціннісно-мотиваційних орієнтацій військовослужбовців (Додаток Б). Ця методика дозволяє виявити домінуючі установки на процес чи результат діяльності, альтруїзм чи егоїзм, що є особливо актуальним у контексті військової служби, де важливий баланс між особистими інтересами та служінням суспільству. Методика дає можливість зрозуміти глибинні мотиваційні тенденції, які можуть відрізнятися у чоловіків та жінок-військовослужбовців.

Третьою методикою була обрана «Діагностика мотивації досягнення» А. Мехрабіана в модифікації М.Ш. Магомед-Емінова, яка дозволяє оцінити два важливих мотиваційних полюси: прагнення до успіху та уникнення невдачі (Додаток В). Вибір цієї методики обумовлений специфікою військової діяльності, де особливо важливі такі якості як цілеспрямованість, наполегливість та готовність брати на себе відповідальність. Методика дозволяє виявити не лише домінуючу мотиваційну тенденцію, але й оцінити її інтенсивність, що важливо для розуміння потенціалу професійного розвитку військовослужбовців. Особливу цінність представляє можливість порівняння мотивації досягнення у чоловіків та жінок, що може вказувати на гендерні особливості у підходах до військової кар'єри.

Процедура дослідження складалася з кількох послідовних етапів. На підготовчому етапі було проведено інформування потенційних учасників про цілі дослідження та отримано їхню добровільну згоду на участь. Особлива увага приділялася забезпеченню конфіденційності даних та створенню комфортної атмосфери для проходження тестування. Діагностичний етап проводився в індивідуальній формі у спеціально відведеному приміщенні, що забезпечувало

оптимальні умови для зосередженої роботи. Кожному учаснику надавався комплект методик з детальними інструкціями щодо їх заповнення. Важливо відзначити, що порядок проходження методик був однаковим для всіх учасників: спочатку методика вивчення професійної мотивації, потім діагностика соціально-психологічних установок, і наприкінці – методика діагностики мотивації досягнення. Такий порядок був обраний з урахуванням поступового переходу від більш загальних до більш специфічних аспектів мотивації.

Для забезпечення достовірності результатів було впроваджено ряд контрольних заходів. По-перше, всі учасники проходили попередню бесіду, під час якої роз'яснювалася важливість щирих відповідей та наукова цінність дослідження. По-друге, було встановлено оптимальний часовий режим для заповнення методик – не більше 45-60 хвилин, що дозволяло уникнути втоми та зниження уваги. По-третє, кожен учасник мав можливість задавати уточнюючі запитання щодо формулювань у методиках, що мінімізувало ризик неправильного розуміння питань.

Збір даних здійснювався з дотриманням принципів добровільності, анонімності та конфіденційності. Після завершення діагностичного етапу проводилася первинна перевірка повноти та коректності заповнення бланків. Всі отримані дані кодувалися та заносилися до електронної бази для подальшої статистичної обробки. Важливо відзначити, що в процесі збору даних особлива увага приділялася рівномірному представленню різних вікових груп та забезпеченню репрезентативності вибірки за гендерною ознакою.

Для обробки отриманих емпіричних даних використовувались методи описової статистики, що дозволили систематизувати та представити результати дослідження у кількісній формі. Основними статистичними показниками для аналізу стали: середні значення, процентні співвідношення та частотний розподіл даних. Такий підхід дозволив виявити загальні тенденції та особливості мотиваційної сфери військовослужбовців різної статі.

При обробці результатів за методикою К. Замфір (в модифікації А. Реана) розраховувалися показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної

мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) для кожного учасника. На основі співвідношення цих показників визначався мотиваційний комплекс особистості. Оптимальним вважалися співвідношення, де ВМ > ЗПМ > ЗНМ та ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом визначалося співвідношення ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Окремо підраховувалася частота різних типів мотиваційних комплексів у групах чоловіків та жінок.

При аналізі результатів методики О.Ф. Потьомкіної особлива увага приділялася виявленню домінуючих соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері. Для кожного учасника підраховувалася кількість балів за шкалами «процес-результат» та «альтруїзм-егоїзм». На основі отриманих даних визначалася вираженість кожної установки та їх співвідношення. Результати групувалися окремо для чоловіків та жінок, що дозволило виявити гендерні особливості у проявах соціально-психологічних установок.

Обробка даних за методикою А. Мехрабіана передбачала розрахунок сумарного показника, який відображає домінування мотиву прагнення до успіху чи мотиву уникнення невдачі. При інтерпретації результатів враховувалося, що сумарний показник від -210 до +210 визначає домінуючу мотиваційну тенденцію. При цьому показники від +1 до +210 свідчать про домінування мотиву прагнення до успіху, а від -1 до -210 - про домінування мотиву уникнення невдачі.

Для наочного представлення результатів дослідження використовувалися графічні методи – діаграми та гістограми, які дозволили візуалізувати виявлені закономірності та відмінності між групами досліджуваних. Такий спосіб представлення даних робить результати більш доступними для сприйняття та полегшує їх інтерпретацію.

Отримані результати систематизувалися у зведених таблицях, де представлені основні кількісні показники за всіма методиками окремо для груп чоловіків та жінок, що дозволило провести порівняльний аналіз мотиваційних

особливостей військовослужбовців різної статі та визначити специфічні характеристики їхньої мотиваційної сфери.

Описана програма дослідження та використані методики дозволили отримати комплексні дані щодо мотиваційних особливостей військовослужбовців різної статі. Детальний аналіз отриманих результатів, їх інтерпретація та виявлені закономірності представлені у наступному підрозділі 2.2 «Емпіричне дослідження мотивації військовослужбовців різної статі».

Вивчення індивідуальних показників за кожною методикою та їх узагальнення дало можливість виявити як загальні тенденції в мотиваційній сфері військовослужбовців, так і специфічні гендерні особливості мотивації вибору військової кар'єри, що сформувало підґрунтя для формування цілісного уявлення про мотиваційні чинники, що впливають на професійне самовизначення чоловіків та жінок у військовій сфері.

2.2. Емпіричне дослідження мотивації військовослужбовців різної статі

За методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) було досліджено співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації у військовослужбовців. Результати дослідження представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Результати діагностики професійної мотивації військовослужбовців

Тип мотивації	Чоловіки	Жінки
Внутрішня мотивація (ВМ)	4.2	3.8
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	3.9	4.3
Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	2.8	3.2

Як видно з таблиці 2.1, у чоловіків-військовослужбовців виявлено оптимальний мотиваційний комплекс, де внутрішня мотивація (ВМ=4.2) переважає над зовнішньою позитивною мотивацією (ЗПМ=3.9), яка, в свою чергу, вища за зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ=2.8). Такий тип мотиваційного комплексу (ВМ>ЗПМ>ЗНМ) свідчить про високу включеність чоловіків у професійну діяльність, їх зацікавленість самим процесом та змістом військової служби.

У жінок-військовослужбовців спостерігається дещо інший мотиваційний комплекс, де зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ=4.3) переважає над внутрішньою (ВМ=3.8), при цьому зовнішня негативна мотивація також має дещо вищі показники (ЗНМ=3.2) порівняно з чоловіками, що може свідчити про більшу орієнтацію жінок на зовнішні стимули професійної діяльності, такі як кар'єрне зростання, соціальний престиж та матеріальне забезпечення.

Для поглибленого вивчення мотиваційної сфери було використано методику діагностики соціально-психологічних установок особистості О.Ф. Потьомкіної. Розглянемо результати за шкалами «альтруїзм-егоїзм» та «орієнтація на процес-результат» (рис. 2.3).

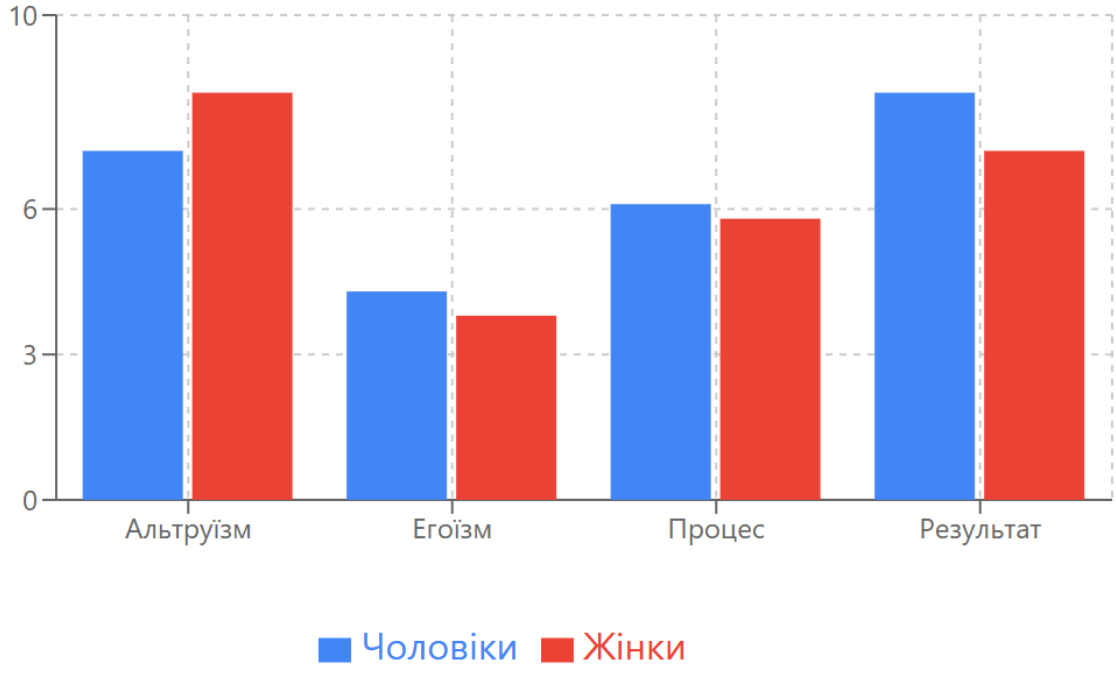

Рисунок 2.3. Соціально-психологічні установки військовослужбовців різної статі

За результатами діагностики соціально-психологічних установок виявлено суттєві відмінності між військовослужбовцями різної статі. У жінок-військовослужбовців спостерігаються вищі показники за шкалою альтруїзму (8.4 бали) порівняно з чоловіками (7.2 бали), що свідчить про більшу схильність жінок до безкорисливих дій, спрямованих на благо інших, готовність надавати допомогу та підтримку колегам.

Натомість, у чоловіків виявлено вищі показники за шкалою орієнтації на результат (8.4 бали проти 7.2 балів у жінок), що вказує на їхню більшу спрямованість на досягнення конкретних цілей та виконання поставлених завдань. При цьому показники егоїзму у чоловіків дещо вищі (4.3 бали) порівняно з жінками (3.8 бали), хоча ця різниця не є статистично значущою.

Орієнтація на процес діяльності виражена приблизно однаково в обох групах (6.1 бали у чоловіків та 5.8 балів у жінок), що може свідчити про схожий рівень залученості до безпосереднього виконання службових обов’язків.

Для більш глибокого розуміння мотиваційної сфери військовослужбовців було також проведено діагностику за методикою «Мотивації афіліації» А. Меграбяна (в модифікації М.Ш. Магомед-Емінова). Розглянемо отримані результати (рис 2.4).

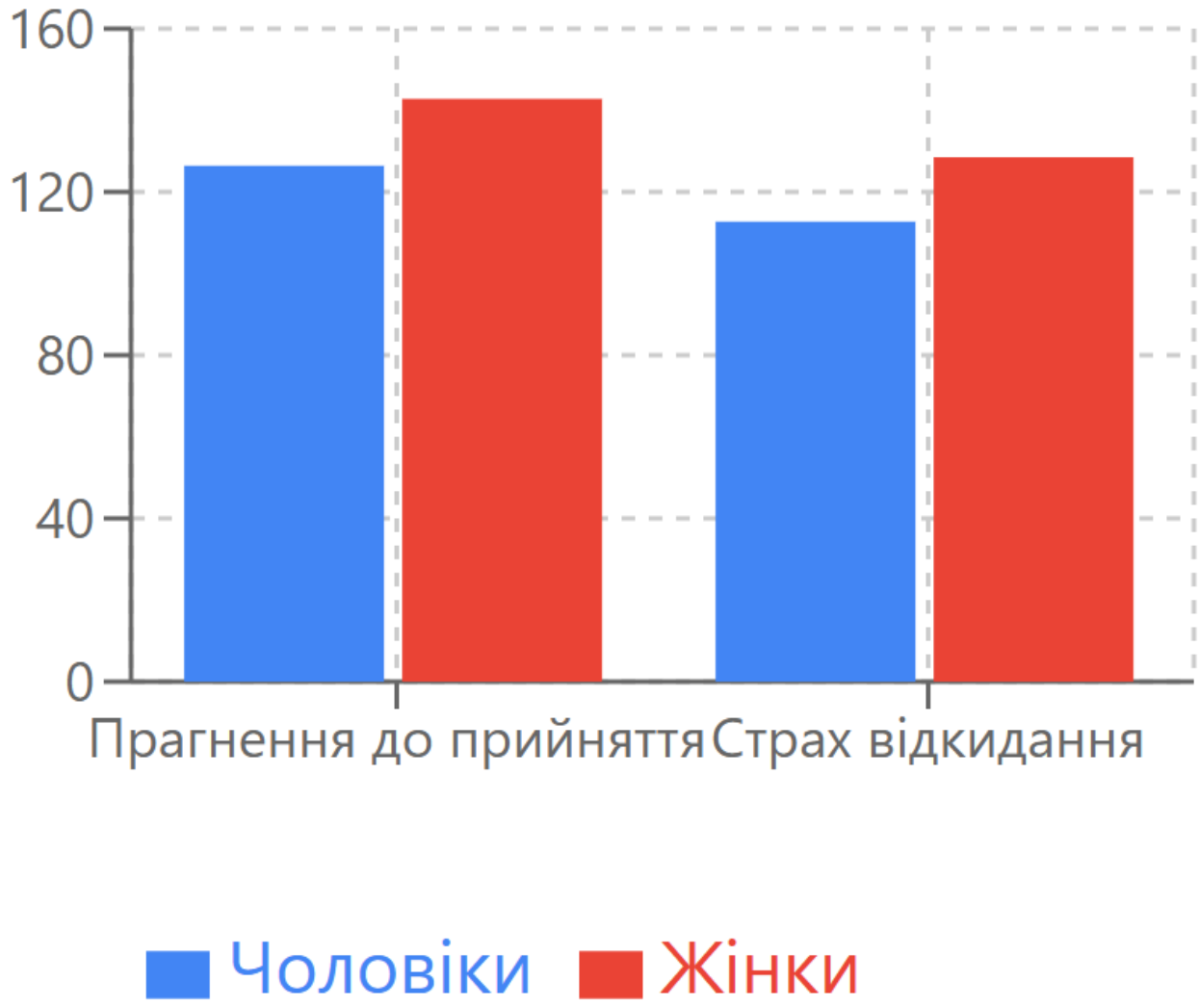

Рисунок 2.4. Результати діагностики мотивації афіліації військовослужбовців

За результатами дослідження мотивації афіліації виявлено значущі відмінності між військовослужбовцями різної статі. У жінок спостерігаються вищі показники як за шкалою «прагнення до прийняття» (142.8 балів), так і за шкалою «страх відкидання» (128.5 балів) порівняно з чоловіками (126.4 та 112.7 балів відповідно), що свідчить про більшу емоційну включеність жінок у міжособистісні стосунки в колективі та вищу потребу в соціальному схваленні.

У чоловіків прагнення до прийняття також переважає над страхом відкидання, проте різниця між цими показниками менша, що може вказувати на більш збалансоване ставлення до соціальної взаємодії. Нижчі показники за обома шкалами можуть свідчити про більшу орієнтацію на виконання професійних завдань, ніж на встановлення та підтримку соціальних зв’язків.

Загалом отримані результати демонструють певні гендерні особливості мотивації військовослужбовців: якщо для чоловіків характерна більша орієнтація на результат та внутрішня мотивація професійної діяльності, то для жінок більш значущими є соціальні аспекти служби та зовнішня позитивна мотивація.

При більш детальному аналізі внутрішньої мотивації військовослужбовців різної статі варто звернути особливу увагу на якісні характеристики мотиваційних комплексів. У групі чоловіків виявлено переважання оптимального мотиваційного комплексу типу ВМ>ЗПМ>ЗНМ (у 64.7% досліджуваних), що свідчить про стійку професійну спрямованість та високу включеність у військову службу (рис. 2.5). Такі військовослужбовці орієнтовані на сам зміст професійної діяльності, отримують задоволення від процесу та результатів роботи, що є важливим фактором професійної ефективності.

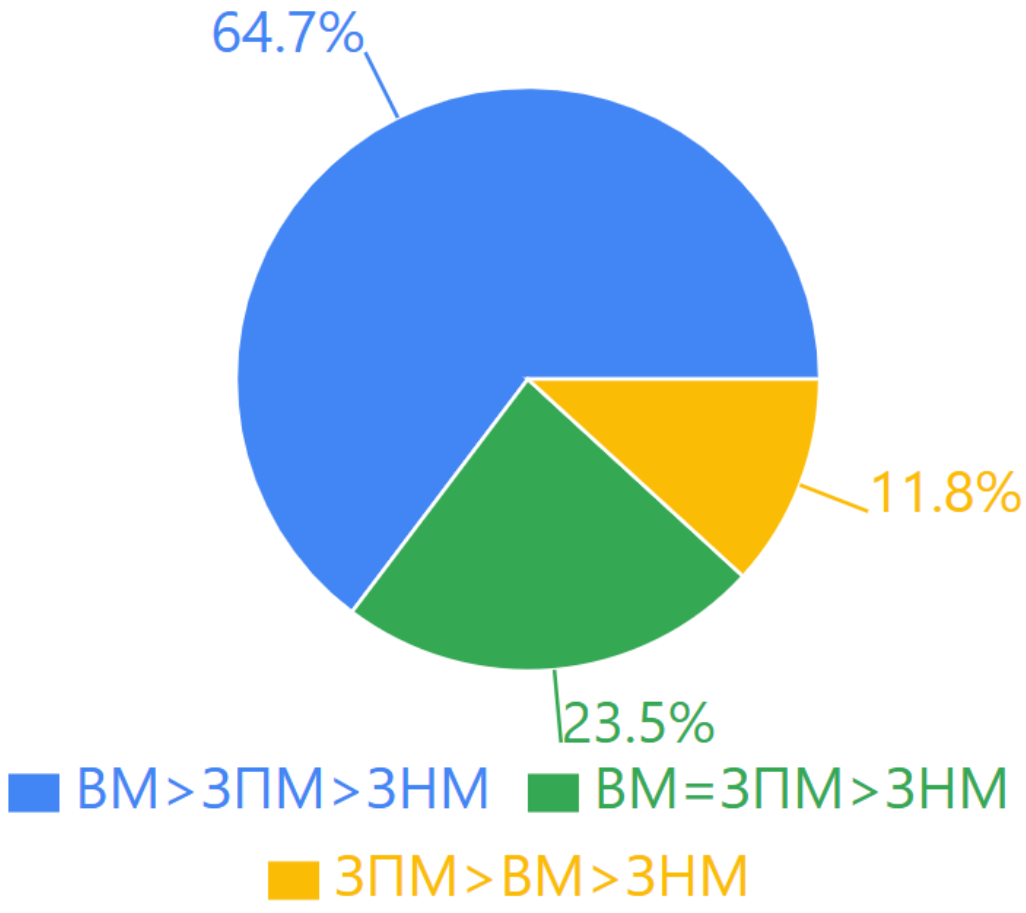

Рисунок 2.5. Розподіл типів мотиваційних комплексів військовослужбовців чоловіків

У групі жінок-військовослужбовців спостерігається більш рівномірний розподіл типів мотиваційних комплексів: оптимальний тип ВМ>ЗПМ>ЗНМ виявлено у 38.1% досліджуваних, проміжний тип ВМ=ЗПМ>ЗНМ – у 28.6%, а тип ЗПМ>ВМ>ЗНМ – у 33.3% (рис 2.6). Така різноманітність мотиваційних комплексів може свідчити про різні шляхи входження жінок у військову професію та різні стратегії професійної адаптації.

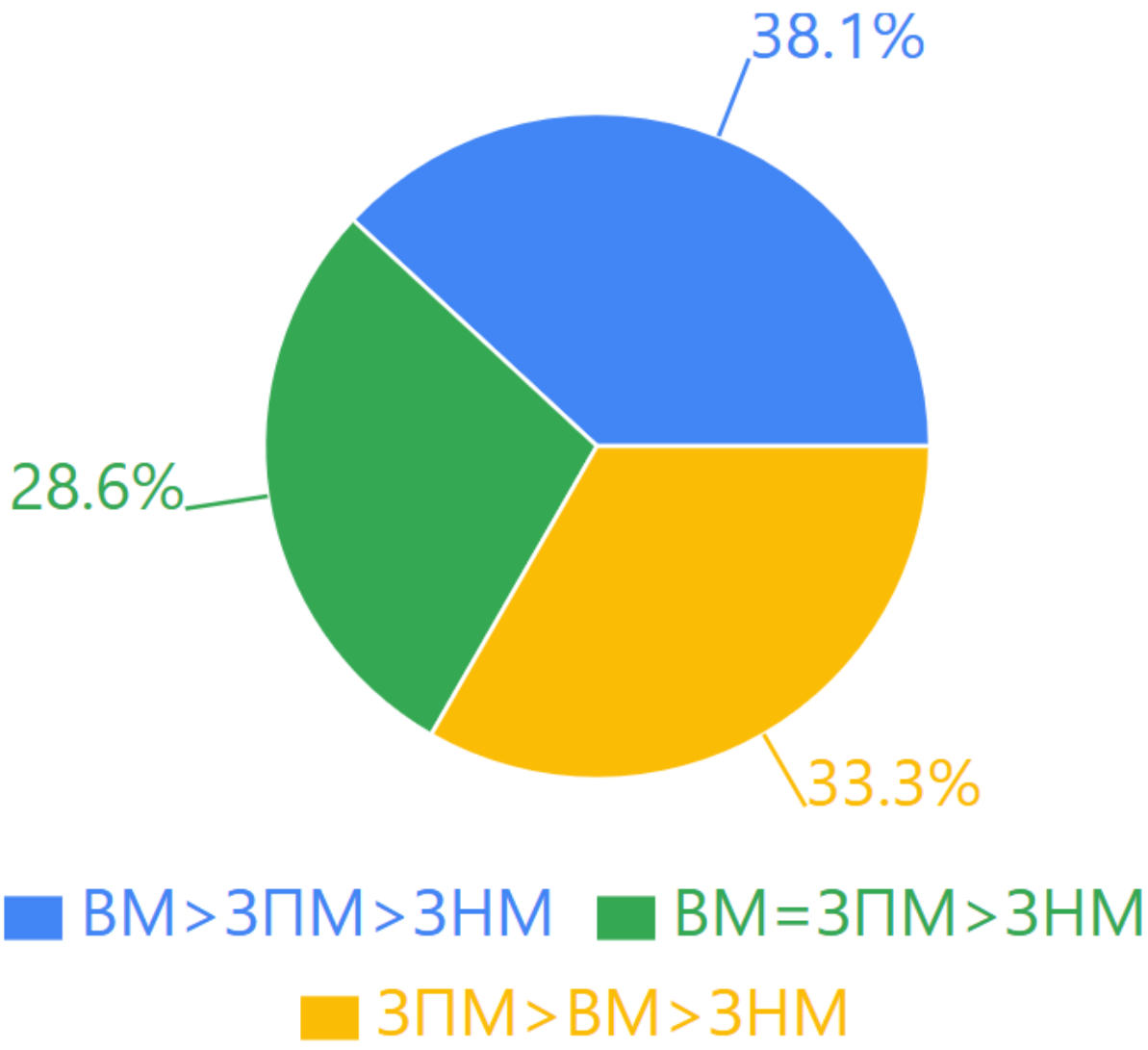

Рисунок 2.6. Розподіл типів мотиваційних комплексів військовослужбовців жінок

Важливо відзначити, що в обох групах не виявлено найменш ефективного мотиваційного комплексу типу ЗНМ>ЗПМ>ВМ, що є позитивним показником та

свідчить про відсутність домінування мотивації уникнення невдач у військовослужбовців обох статей.

2.3. Порівняльна характеристика мотиваційних профілів чоловіків та жінок у військовій сфері

Порівняльний аналіз мотиваційних профілів військовослужбовців різної статі дозволив виявити як спільні тенденції, так і специфічні особливості мотивації професійної діяльності. Розглянемо основні характеристики мотиваційних профілів за ключовими параметрами.

У структурі професійної мотивації обох груп досліджуваних переважають конструктивні мотиваційні комплекси, де внутрішня та зовнішня позитивна мотивація домінують над зовнішньою негативною. Однак спостерігаються відмінності у співвідношенні цих компонентів. Для чоловіків характерне чітке домінування внутрішньої мотивації (4.2 бали) над зовнішньою позитивною (3.9 бали) та зовнішньою негативною (2.8 бали). У жінок виявлено перевагу зовнішньої позитивної мотивації (4.3 бали) над внутрішньою (3.8 бали) при дещо вищих показниках зовнішньої негативної мотивації (3.2 бали).

Аналіз соціально-психологічних установок виявив, що для жінок-військовослужбовців більш характерна альтруїстична спрямованість (8.4 бали проти 7.2 у чоловіків) та вища значущість соціального визнання. Чоловіки демонструють вищу орієнтацію на результат діяльності (8.4 бали проти 7.2 у жінок) та більшу спрямованість на досягнення конкретних цілей.

У сфері мотивації афіліації також виявлено суттєві відмінності: жінки демонструють вищі показники як прагнення до прийняття (142.8 балів проти 126.4 у чоловіків), так і страху відкидання (128.5 балів проти 112.7 у чоловіків), що свідчить про більшу емоційну включеність у міжособистісні стосунки та вищу чутливість до соціальної оцінки.

Представлені у таблиці 2.2 дані демонструють суттєві відмінності у мотиваційних профілях військовослужбовців різної статі. При цьому важливо

відзначити, що виявлені особливості не можна розглядати як переваги чи недоліки – вони відображають різні стратегії професійної адаптації та самореалізації у військовій сфері.

Таблиця 2.2. Порівняльна характеристика мотиваційних профілів військовослужбовців різної статі

Параметри порівняння	**Особливості прояву**	
	Чоловіки	**Жінки**
1. Структура професійної мотивації		
Внутрішня мотивація	Домінуюча (4.2)	Помірна (3.8)
Зовнішня позитивна мотивація	Середня (3.9)	Висока (4.3)
Зовнішня негативна мотивація	Низька (2.8)	Помірна (3.2)
2. Соціально-психологічні установки		
Альтруїзм-егоїзм	Помірний альтруїзм (7.2)	Виражений альтруїзм (8.4)
Орієнтація на процес-результат	Домінує результат (8.4)	Збалансованість (7.2)
3. Мотивація афіліації		
Прагнення до прийняття	Помірне (126.4)	Високе (142.8)
Страх відкидання	Низький (112.7)	Підвищений (128.5)

Особливої уваги заслуговує аналіз мотиваційних комплексів у досліджуваних групах. Для чоловіків-військовослужбовців характерна більша однорідність мотиваційних профілів – у 64.7% досліджуваних виявлено оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ>ЗПМ>ЗНМ), що свідчить про стійку професійну спрямованість та сформованість внутрішньої мотивації. У групі жінок спостерігається більша варіативність мотиваційних комплексів, де оптимальний тип виявлено лише у 38.1% досліджуваних.

Порівняльний аналіз також виявив специфічні особливості у структурі зовнішньої позитивної мотивації. У чоловіків домінують мотиви кар’єрного зростання та матеріального забезпечення (по 4.2 бали), тоді як для жінок більш

значущими є мотиви професійного визнання та соціального престижу (по 4.5 бали), що може бути пов’язано з різними стратегіями професійної самореалізації та відмінностями у сприйнятті критеріїв успішності військової кар’єри.

Важливою відмінністю є також характер співвідношення процесуальної та результативної мотивації. У чоловіків спостерігається чітка орієнтація на результат (8.4 бали) при помірній орієнтації на процес (6.1 бали), що вказує на їхню спрямованість на досягнення конкретних цілей та виконання поставлених завдань. У жінок виявлено більш збалансоване співвідношення цих компонентів (7.2 та 5.8 балів відповідно), що може свідчити про більшу увагу до якісних аспектів професійної діяльності.

Значущі відмінності спостерігаються також у показниках мотивації афіліації. Більш високі показники прагнення до прийняття у жінок (142.8 балів проти 126.4 у чоловіків) можуть вказувати на більшу значущість соціального компонента професійної діяльності. При цьому підвищений рівень страху відкидання (128.5 балів проти 112.7 у чоловіків) може створювати додаткове психологічне навантаження та впливати на професійну адаптацію жінок-військовослужбовців.

Виявлені відмінності в мотиваційних профілях військовослужбовців різної статі можна розглядати в більш широкому соціально-психологічному контексті. Домінування внутрішньої мотивації у чоловіків може бути пов’язане з історично сформованим сприйняттям військової служби як природної та невід’ємної частини чоловічої соціальної ролі. У цьому контексті вища орієнтація на результат та чітка цільова спрямованість відображають традиційні маскулінні цінності, де успішність визначається конкретними досягненнями та результатами.

Натомість, більш складна структура мотивації у жінок-військовослужбовців може розглядатися як адаптивна відповідь на виклики інтеграції в професійне середовище, яке історично формувалося як переважно чоловіче. Підвищена значущість соціального визнання та вища афіліативна

мотивація можуть відображати потребу в подоланні традиційних гендерних стереотипів та прагнення довести свою професійну спроможність.

У цьому контексті важливо зазначити, що виявлені відмінності не є проявом «кращої» чи «гіршої» мотивації, а скоріше відображають різні стратегії професійної самореалізації, кожна з яких може бути ефективною у відповідному контексті. Більш висока варіативність мотиваційних профілів у жінок може розглядатися як прояв більшої гнучкості та адаптивності, що є особливо цінним в умовах сучасної військової служби, де зростає роль комунікативних та соціальних компетенцій.

Особливої уваги заслуговує співвідношення альтруїстичної та егоїстичної спрямованості. Вища альтруїстична спрямованість жінок-військовослужбовців може відображати не лише традиційні гендерні стереотипи, але й специфічний спосіб інтеграції в професійне середовище через прийняття та реалізацію соціально схвалюваних форм поведінки. При цьому більш збалансоване співвідношення альтруїстичних та егоїстичних тенденцій у чоловіків може свідчити про більшу інтегрованість їхньої професійної ідентичності.

Важливо також розглянути виявлені особливості в контексті загальних тенденцій трансформації гендерних ролей у сучасному суспільстві. Поступове зростання кількості жінок у військовій сфері та специфіка їхньої мотивації можуть відображати більш глобальні процеси переосмислення традиційних гендерних моделей професійної самореалізації.

Відмінності в структурі зовнішньої мотивації також можуть бути інтерпретовані з позиції різних стратегій побудови професійної кар’єри. Якщо для чоловіків характерна більш традиційна орієнтація на формальні показники успішності (звання, посади, матеріальне забезпечення), то для жінок більшого значення набувають якісні характеристики професійного визнання та соціальної інтеграції.

Виявлена структура мотивації відображає фундаментальні відмінності у побудові професійної ідентичності. У чоловіків вона формується через пряму ідентифікацію з військовою роллю, що підтверджується домінуванням

внутрішньої мотивації (4.2 бали) та чіткою результативною спрямованістю (8.4 бали), що свідчить про природну інтеграцію військової служби в їхню особистісну структуру.

Для жінок характерний більш складний шлях формування професійної ідентичності через подвійну систему самоідентифікації: як професіонала та як представниці гендерної групи в нетиповій професійній сфері, що відображається у більшій значущості соціального визнання (4.5 балів) та підвищеній афіліативній мотивації (142.8 балів).

Особливий інтерес представляє аналіз співвідношення індивідуалістичних та колективістських тенденцій. У чоловіків спостерігається більш збалансована інтеграція цих аспектів, де індивідуальні досягнення гармонійно поєднуються з командною взаємодією. У жінок виявлено більший акцент на колективістських тенденціях, що проявляється у вищих показниках альтруїзму (8.4 бали) та більшій орієнтації на соціальне схвалення.

Важливо відзначити, що виявлені мотиваційні профілі можуть розглядатися як відображення різних архетипічних моделей військового лідерства: «воїна» для чоловіків (з акцентом на досягнення та результат) та «хранителя» для жінок (з фокусом на підтримку та соціальну гармонію). Ці моделі не протиставляються, а скоріше доповнюють одна одну, створюючи більш збалансовану систему військово-професійних відносин.

На основі проведеного порівняльного аналізу можна констатувати, що мотиваційні профілі військовослужбовців різної статі відображають не лише індивідуальні особливості, але й більш глибинні соціально-психологічні процеси трансформації військової сфери. Виявлені відмінності у структурі мотивації (домінування внутрішньої мотивації у чоловіків та підвищена значущість соціального визнання у жінок) свідчать про існування різних, але однаково ефективних стратегій професійної самореалізації. При цьому більша варіативність мотиваційних профілів жінок-військовослужбовців може розглядатися як адаптивна відповідь на виклики інтеграції в традиційно чоловічу професійну сферу, що створює передумови для подальшої трансформації та

збагачення організаційної культури військової служби. Розуміння цих особливостей є важливими для розробки диференційованих підходів до професійного розвитку та психологічного супроводу військовослужбовців різної статі.

Висновки до розділу 2

1. Емпіричне дослідження базувалось на комплексній програмі з використанням трьох взаємодоповнюючих методик: «Вивчення мотивації професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана, «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості» О.Ф. Потьомкіної та «Діагностика мотивації досягнення» А. Мехрабіана. Вибірку склали 55 військовослужбовців (34 чоловіки та 21 жінка) віком від 22 до 35 років, які проходять військову службу за контрактом. Такий склад забезпечив репрезентативність дослідження та можливість проведення порівняльного аналізу за гендерною ознакою.
2. Результати дослідження виявили суттєві гендерні відмінності у структурі мотивації військовослужбовців. У чоловіків переважає внутрішня мотивація (ВМ=4.2) та оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ>ЗПМ>ЗНМ у 64.7% досліджуваних), тоді як у жінок домінує зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ=4.3) при більшій варіативності мотиваційних комплексів. У жінок також виявлено вищі показники альтруїзму (8.4 бали проти 7.2 у чоловіків) та мотивації афіліації (прагнення до прийняття – 142.8 балів проти 126.4 у чоловіків).
3. Порівняльний аналіз мотиваційних профілів показав, що для чоловіків характерна більша орієнтація на результат (8.4 бали) та домінування мотивів кар’єрного зростання, тоді як для жінок більш значущими є мотиви професійного визнання та соціального престижу (4.5 бали). Виявлені відмінності не є проявом «кращої» чи «гіршої» мотивації, а відображають різні стратегії професійної самореалізації, кожна з яких

може бути ефективною у відповідному контексті. Більша варіативність мотиваційних профілів у жінок може розглядатися як прояв адаптивності до традиційно чоловічого професійного середовища.

РОЗДІЛ 3.
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1. Спільні та відмінні характеристики мотивації військової кар'єри у чоловіків та жінок

На основі проведеного емпіричного дослідження можна виділити ряд спільних та відмінних характеристик мотивації військової кар'єри у військовослужбовців різної статі.

До спільних характеристик мотивації військової кар'єри належать:

- домінування конструктивних мотиваційних комплексів, де внутрішня та зовнішня позитивна мотивація переважає над зовнішньою негативною;
- наявність чіткої професійної спрямованості та прагнення до професійного розвитку;
- розуміння соціальної значущості військової служби та її ролі в захисті держави;
- прагнення до підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання;
- орієнтація на досягнення конкретних результатів у професійній діяльності.

Відмінні характеристики мотивації проявляються у наступних аспектах:

1. У чоловіків-військовослужбовців:
    - переважання внутрішньої мотивації над зовнішньою;
    - чітка орієнтація на результат діяльності;
    - домінування мотивів кар'єрного зростання та матеріального забезпечення;
    - більш збалансоване співвідношення індивідуалістичних та колективістських тенденцій;

- нижча чутливість до зовнішньої оцінки та критики;
- більша однорідність мотиваційних профілів.

2. У жінок-військовослужбовців:
   - переважання зовнішньої позитивної мотивації;
   - збалансоване співвідношення орієнтації на процес та результат діяльності;
   - висока значущість соціального визнання та професійного престижу;
   - виражена альтруїстична спрямованість;
   - підвищена чутливість до соціальної оцінки та визнання;
   - більша варіативність мотиваційних профілів.

Важливо відзначити, що виявлені відмінності не є показниками кращої чи гіршої мотивації, а відображають різні стратегії професійної самореалізації у військовій сфері. При цьому обидві стратегії можуть бути однаково ефективними за умови їх відповідності індивідуальним особливостям військовослужбовців та вимогам професійної діяльності.

Специфіка мотивації жінок-військовослужбовців може розглядатися як адаптивна відповідь на необхідність інтеграції в традиційно чоловіче професійне середовище. Більша варіативність їхніх мотиваційних профілів та підвищена увага до соціальних аспектів діяльності створюють додаткові можливості для розвитку комунікативної та організаційної культури військових підрозділів.

При цьому чіткіша структурованість мотивації чоловіків-військовослужбовців забезпечує стабільність та передбачуваність їхньої професійної поведінки, що є особливо важливим у контексті виконання бойових завдань та діяльності в екстремальних умовах.

Виявлені особливості мотивації знаходять своє відображення в різних аспектах професійної діяльності військовослужбовців. Так, у сфері міжособистісної взаємодії спостерігаються наступні закономірності:

1. Чоловіки демонструють:
   - більшу автономність у прийнятті професійних рішень;

- орієнтацію на формальну структуру відносин у колективі;
- прагнення до лідерства через демонстрацію професійної компетентності;
- менш виражену потребу в емоційній підтримці колег;
- схильність до конкуренції як способу професійного зростання.

2. Жінки характеризуються:
   - вищою готовністю до командної роботи;
   - прагненням до створення позитивного психологічного клімату;
   - більшою увагою до емоційного аспекту професійних відносин;
   - схильністю до пошуку компромісних рішень;
   - орієнтацією на підтримуючий стиль взаємодії.

У контексті професійного розвитку також спостерігаються характерні відмінності:

1. Чоловіки спрямовані на:
   - досягнення конкретних кар'єрних цілей;
   - розширення сфери професійної відповідальності;
   - освоєння нових спеціалізацій та напрямків діяльності;
   - підвищення рівня технічної компетентності;
   - розвиток лідерських якостей.
2. Жінки орієнтовані на:
   - гармонійне поєднання різних аспектів професійної діяльності;
   - вдосконалення комунікативних навичок;
   - розвиток емоційного інтелекту;
   - пошук індивідуального стилю професійної діяльності;
   - розширення соціально-професійних зв'язків.

При цьому важливо зазначити, що в умовах сучасної військової служби обидва підходи до професійного розвитку мають свої переваги та можуть взаємно доповнювати один одного, створюючи більш ефективну систему професійної взаємодії.

Виявлені спільні та відмінні характеристики мотивації військової кар'єри у чоловіків та жінок демонструють складну та багатогранну природу професійної мотивації військовослужбовців. Наявність різних мотиваційних стратегій створює передумови для формування більш гнучкої та адаптивної системи військово-професійної діяльності, де традиційні цінності військової служби гармонійно поєднуються з новими підходами до організації професійної взаємодії.

Розуміння специфіки мотивації військовослужбовців різної статі дозволяє більш ефективно використовувати їхній професійний потенціал, створюючи умови для максимальної реалізації сильних сторін кожної групи. При цьому важливо уникати стереотипного сприйняття виявлених відмінностей, розглядаючи їх не як обмеження, а як додаткові можливості для розвитку військової організації.

Врахування виявлених особливостей мотивації є необхідною умовою для розробки ефективних програм професійної орієнтації та психологічного супроводу військовослужбовців, що дозволить підвищити якість їхньої професійної підготовки та адаптації до умов військової служби.

3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи професійної орієнтації з урахуванням гендерних особливостей

На основі проведеного дослідження мотиваційних особливостей військовослужбовців різної статі можна сформулювати ряд рекомендацій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації.

Загальні рекомендації щодо організації професійної орієнтації: 1) Впровадження диференційованого підходу з урахуванням гендерних особливостей мотивації; 2) Створення комплексної системи психологічного супроводу професійного розвитку; 3) Розробка спеціалізованих програм адаптації для військовослужбовців різної статі; 4) Проведення регулярного

моніторингу мотиваційної сфери військовослужбовців; 5) Організація системи наставництва з урахуванням гендерної специфіки.

Специфічні рекомендації для роботи з чоловіками-військовослужбовцями: 1) Акцентування уваги на можливостях професійного та кар'єрного зростання; 2) Створення умов для реалізації лідерського потенціалу; 3) Забезпечення чіткої системи критеріїв оцінки результативності; 4) Впровадження програм розвитку професійної компетентності; 5) Організація системи професійних змагань та конкурсів.

Специфічні рекомендації для роботи з жінками-військовослужбовцями: 1) Створення підтримуючого професійного середовища; 2) Розробка програм розвитку впевненості у професійній сфері; 3) Організація системи соціальної підтримки та менторства; 4) Забезпечення можливостей для гармонійного поєднання професійних та особистісних аспектів; 5) Впровадження програм розвитку стресостійкості.

Рекомендації щодо мотиваційного менеджменту для чоловіків: 1) Створення чіткої системи професійних досягнень; 2) Забезпечення можливостей для професійної конкуренції; 3) Визнання індивідуальних досягнень; 4) Надання автономії в прийнятті рішень; 5) Можливості для професійного експериментування.

Рекомендації щодо мотиваційного менеджменту для жінок: 1) Створення системи соціальної підтримки; 2) Забезпечення можливостей для професійного діалогу; 3) Визнання командних досягнень; 4) Надання можливостей для творчого підходу; 5) Створення безпечного простору для професійного розвитку.

Зведений перелік рекомендацій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців з врахуванням мотивів для військовослужбовців різної статі наданий в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. Рекомендації щодо вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців

Напрямок роботи	Рекомендації для чоловіків	Рекомендації для жінок	Загальні рекомендації
Професійна адаптація	Акцент на самостійність Розвиток лідерських якостей Підтримка ініціативності	Система менторства Поступове включення Емоційна підтримка	Індивідуальний підхід Регулярний моніторинг Зворотний зв’язок
Професійне навчання	Практико-орієнтований підхід Змагальні елементи Технічні аспекти	Інтерактивні методи Групова робота Комунікативні аспекти	Різноманітність методів Індивідуальні траєкторії Практичне застосування
Мотиваційна підтримка	Кар’єрне зростання Професійне визнання Матеріальні стимули	Соціальне схвалення Професійна самореалізація Гармонійний розвиток	Справедлива оцінка Прозорі критерії Визнання досягнень
Психологічний супровід	Розвиток емоційного інтелекту Стрес-менеджмент Командна взаємодія	Впевненість у собі Подолання стереотипів Професійна ідентичність	Профілактика вигорання Особистісний розвиток Кризове консультування

На основі представленої таблиці 3.1 можна зробити висновок, що ефективна система професійної орієнтації військовослужбовців повинна враховувати як гендерні особливості мотивації, так і загальні принципи професійного розвитку. При цьому важливо зберігати баланс між диференційованим підходом та забезпеченням рівних можливостей для професійного зростання всіх військовослужбовців.

Висновки до розділу 3

1. Аналіз спільних та відмінних характеристик мотивації військової кар’єри показав, що для військовослужбовців обох статей характерне домінування конструктивних мотиваційних комплексів та чітка професійна спрямованість. Водночас виявлено суттєві гендерні відмінності: у чоловіків переважає внутрішня мотивація, чітка орієнтація на результат та домінування мотивів кар’єрного зростання, тоді як для жінок характерна збалансованість процесуальної та результативної мотивації, висока значущість соціального визнання та виражена альтруїстична спрямованість. Ці відмінності не є показниками кращої чи гіршої мотивації, а відображають різні, але однаково ефективні стратегії професійної самореалізації.
2. На основі виявлених особливостей розроблено комплекс рекомендацій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців, який включає диференційовані підходи для роботи з представниками різної статі. Для чоловіків рекомендовано акцентувати увагу на можливостях кар’єрного зростання та створенні умов для реалізації лідерського потенціалу, тоді як для жінок важливим є створення підтримуючого професійного середовища та забезпечення можливостей для гармонійного поєднання професійних та особистісних аспектів. Запропоновані рекомендації охоплюють чотири ключові напрямки: професійну адаптацію, професійне навчання, мотиваційну підтримку та психологічний супровід.

ВИСНОВКИ

Таким чином, аналіз і узагальнення результатів проведеного дослідження дало змогу сформулювати основні висновки роботи.

1. На основі теоретичного аналізу наукових джерел встановлено, що феномен військової кар'єри є складним багатовимірним явищем, яке включає як професійний розвиток, так і особистісне зростання. Виявлено, що законодавче регулювання гендерних аспектів військової служби в Україні базується на ключових нормативно-правових актах, які забезпечують рівні права та можливості для військовослужбовців різної статі. Визначено, що формування мотивації до військової служби детермінується комплексом взаємопов'язаних чинників: історично сформованими гендерними стереотипами, наявністю інституційної підтримки, психологічними механізмами адаптації до військового середовища та можливостями професійної самореалізації.
2. Емпіричне дослідження мотивів вибору військової кар'єри, проведене на базі вибірки з 55 військовослужбовців (34 чоловіки та 21 жінка), виявило суттєві гендерні відмінності в структурі мотивації. У чоловіків виявлено оптимальний мотиваційний комплекс з домінуванням внутрішньої мотивації (ВМ=4.2) та чіткою орієнтацією на результат (8.4 бали), тоді як у жінок спостерігається переважання зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ=4.3) та вищі показники альтруїзму (8.4 бали). При цьому в обох групах не виявлено найменш ефективного мотиваційного комплексу типу ЗНМ>ЗПМ>ВМ, що є позитивним показником професійної спрямованості військовослужбовців.
3. За результатами порівняльного аналізу структури мотивації розроблено комплекс практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації військовослужбовців. Рекомендації охоплюють чотири ключові напрямки (професійну адаптацію, професійне навчання, мотиваційну підтримку та психологічний супровід) та

враховують гендерні особливості мотивації. Для чоловіків рекомендовано акцентувати увагу на можливостях кар’єрного зростання та створенні умов для реалізації лідерського потенціалу, тоді як для жінок важливим є створення підтримуючого професійного середовища та забезпечення можливостей для гармонійного поєднання професійних та особистісних аспектів. Запропоновані рекомендації спрямовані на оптимізацію процесу професійної орієнтації та підвищення ефективності військової служби представників обох статей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арнаутова В., Лукічов В., Нікітюк Т. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. 2020. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf
2. Бурчак О. І. Гендерні особливості особистісних властивостей військовослужбовців. URL: http://eprints.zu.edu.ua/12529/
3. Глосарій основних гендерних понять. URL: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/glossary
4. Гулянська К. О., Євтушенко І. В. Проблема мотивів вибору військової кар'єри у чоловіків та жінок: порівняльна характеристика. Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : матеріали VII Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року). Київ : КНУБА, 2024. С. 566-569.
5. Доценко Т. А. Кар'єра публічних службовців в умовах реформування системи державного управління в Україні.
6. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. Стратегічні пріоритети. 2018.
7. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1-37. ООН Жінки. 2018. URL: https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/Загальні-рекомендації-Комітету-ООН.pdf
8. Заключні зауваження до дев'ятої періодичної доповіді України. Організація Об'єднаних Націй. 2022. URL: https://kyivcity.gov.ua/img/item/general/8731.pdf
9. Жінки, мир, безпека : Резолюція Ради Безпеки ООН 1325. 2000. URL: https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325
10. Кальчук О. С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 16 с.
11. Ковальчишина Н. І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06.

Харків, 2008. 20 с.

12. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.
13. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року.
14. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91-104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20
15. Посібник із реалізації загальної рекомендації №30 та резолюцій ради безпеки ООН «Жінки, мир, безпека». ООН Жінки. 2015. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/430/4.pdf
16. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія. Хмельницький, 2004. 323 с.
17. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В. Мотиваційні аспекти проходження військової служби жінками у Національній гвардії. Честь і закон. 2018. № 3 (66). С. 56–66.
18. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text
19. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text
20. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text
21. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
22. Рак Т. С. Психологічні особливості особистісного становлення жінки в ЗСУ. Ніжин, 2020. 69 с.

23. Сас Ю. Жінки на фронтах Другої Світової. 2022. URL: https://18000.com.ua/blogs/zhinki-na-frontax-drugoyi-svitovoyi/
24. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.03. Київ, 2000. 19 с.
25. Служинська Л. Б. Підготовка майбутнього менеджера-економіста до професійної самореалізації : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Тернопіль, 2012. 281 с.
26. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 1(25). С. 102-108.
27. Ahlbäck A., Sundevall F., Hjertquist J. A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. Scandinavian Economic History Review. 2022. URL: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03585522.2022.2142661
28. Brown D., Brooks L. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 3rd ed. Wiley, 2020.
29. Brownson C., Smith H. Career Benefits of Military Service: A Comparison of Male and Female Veterans. Armed Forces & Society. 2018. Vol. 44(2). P. 185-205.
30. Crowley K., Sandhoff M. Just a girl in the army: US Iraq war veterans negotiating femininity in a culture of masculinity. Armed Forces & Society. 2017. Vol. 43(2). P. 221-237. URL: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095327X16682045
31. Dandeker C., Wechsler Segal M. Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom. Armed Forces & Society. 1996. Vol. 23(1). P. 29-47.
32. Grant De Pauw L. Battle Cries and Lullabies: Women in War from Prehistory to the Present. 1998.
33. Hsieh C.-M., Tsai B.-K. Effects of Social Support on the Stress-Health Relationship: Gender Comparison among Military Personnel. International Journal

of Environmental Research and Public Health. 2019. URL: https://www.mdpi.com/1660-4601/16/8/1317/htm

34. Inkson K., Arthur M. B. Understanding Careers: The Metaphors of Working Lives. 3rd ed. SAGE Publications, 2021.
35. Lehavot K., Goldberg S. B., Chen J. A. et al. Do trauma type, stressful life events, and social support explain women veterans' high prevalence of PTSD? Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. 2018. Vol. 53. P. 943-953. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-018-1550-x
36. Moore E. Women in Combat: Five-Year Status Update. 2020. URL: https://www.cnas.org/publications/commentary/women-in-combat-five-year-status-update
37. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice. 4th ed. Brill | Sense, 2021.
38. Sasson-Levy O. Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles. Wiley Online Library. 2003. P. 440-465. URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1475-682X.00064
39. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80(3). P. 661-673.
40. Swanson J. L., Tokar D. M. College students' perceptions of barriers to Career development. Journal of Vocational Behavior. 1991. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187919190020M

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					

5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типа сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншім по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведених мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: ЗНМ>ЗПМ>ВМ

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов’язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

ДОДАТОК Б

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Ф. Потьомкіна)

Методика має різні шкали. Нижче наведено дві з них — А і Б.

Шкала А. ***«Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм — егоїзм»***

Інструкція. Прочитавши запитання, дайте на них відповіді «так» чи «ні».

Текст опитувальника

1. Вам часто кажуть, що ви більше думаєте про інших, ніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся допомогти людям, якщо у них трапилися неприємності і біда?
5. Для себе ви робите щось з більшим задоволенням, ніж для інших?
6. Ви намагаєтеся зробити якомога більше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність — жити для інших людей?
8. Вам важко примусити себе щось зробити для інших?
9. Ваша характерна риса — безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить вам?
11. Ви засуджуєте людей, котрі не вміють потурбувати ся про себе?
12. Ви часто просите людей зробити щось із корисливих спонук?
13. Ваша характерна риса — намагання допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім уже про інших?
15. Ви багато часу приділяєте своїй персоні?
16. Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?
17. Для себе у вас не вистачає ні сил, ні часу?
18. Вільний час ви використовуєте лише для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні зробити максимальні зусилля лише за високу винагороду?

Оброблення результатів

Ключ до опитувальника: проставляється по одному (1) балу при відповідях «так» на запитання 1 — 4, 6, 7, 9, 13, і відповідях «ні» на запитання 5, 8, 10 — 12, 14 — 16, 17 — 20. Потім підраховується загальна сума балів.

Висновки

Чим більше сума балів перевищує 10, тим сильніше у суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям. І навпаки, чим сума балів менша за 10, тим сильніше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція

Шкала Б. ***«Виявлення установок на «процес діяльності» — «результат діяльності»***

Інструкція. Дайте відповідь «так» або «ні».

Текст опитувальника

1. Процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?
2. Для досягнення мети ви не шкодуєте сил?
3. Ви довго не відважуєтеся розпочати робити те, що вам нецікаво, навіть якщо це необхідно?
4. Ви впевнені, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?
5. Закінчуючи цікаву справу, ви шкодуєте, що вона вже завершена?
6. Вам більше до вподоби люди, здатні досягати результату, ніж ті, головною характеристикою яких є доброта і чуйність?
7. Ви отримуєте задоволення від гри, в якій не важливий результат?
8. Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, ніж невдач?
9. Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
10. Ви часто завершуєте роботу, якщо не вистачає часу, склалася неприємна ситуація, існують зовнішні перешкоди?
11. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте їх закінчити?
12. Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
13. Чи можете ви захопитися справою настільки, що забуваєте про себе та час?
14. Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?
15. Чи буває, що, захоплюючись справами, ви не можете закінчити розпочате?
16. Ви уникаєте зустрічей із людьми, які не наділені діловими якостями?
17. Ви часто навантажуєте свої вихідні дні чи відпустку роботою, усвідомлюючи потребу щось зробити?
18. Ви вважаєте, що головне у будь-якій справі результат?
19. Погоджуючись на справу, ви думаєте про те, наскільки вона для вас є цікавою?
20. Прагнення до результату в будь-якій справі — риса, що вас вирізняє з-поміж інших?

Обробка результатів і висновки

За кожну позитивну відповідь ставиться один бал. Сума балів за позитивні відповіді на непарні питання (1, 3, 5, 7 і т. д.) буде відтворювати орієнтацію суб’єкта на процес діяльності, а сума балів за відповіді на парні питання (2, 4, 6 і т. д.) — орієнтацію суб’єкта на результат.

ДОДАТОК В

Методика «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан, модифікація М. Ш. Магомед-Емінова)

Історична довідка. Тест-опитувальник мотивації афіліації (ТМА) А. Мегробяна (модифікований М. Ш. Магомед-Еміновим) дозволяє виміряти дві мотиваційні тенденції — прагнення до визнання, до встановлення теплих емоційних відносин і страх (чутливість) до відкидання. Реальне поводження складається із суми цих тенденцій.

Тест складається із 2-х шкал прагнення до прийняття (30 запитань) і страху відкидання (32 запитання).

Мета та задачі:

- методика дозволяє оцінити, наскільки успішними будуть контакти з незнайомими людьми;
- прогнозувати поведінку при зав'язуванні нових знайомств та входженні у новий колектив;
- діагностика двох узагальнених стійких мотивів особистості, що входять до структури мотивації афіліації: прагнення до прийняття і страху відкидання, для виміру інтенсивності цих показників.

Контингент, вікові категорії: учні середньої та старшої школи, а також студенти і дорослі. Тест може бути використаний як для групового, так і для індивідуального дослідження.

Строки та терміни проведення: у будь-який період навчального року, особливо актуально — на його початку, в період адаптації учнів (листопад-грудень).

Матеріали та обладнання: індивідуальні бланки відповідей за кількістю присутніх, ручки або олівці, текст методики для усного пред'явлення.

Інструктаж: «Підпишіть, будь ласка, бланки відповідей. Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін та рис характеру, а також думок і почуттів із приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу (можна написати на дошці): +3 — цілком згодний; +2 — згодний; +1 — швидше згодний, ніж не згодний; 0 — нейтральний; -1 — швидше не згодний, ніж згодний; -2 — не згодний; -3 — цілком не згодний.

Прочитайте твердження тесту й оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди).

При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте значок («+» або «галочку»), що відповідає обраному вами варіанту відповіді.

Не витрачайте час на обмірковування відповідей. Давайте ту відповідь, що перша спала вам на думку. Кожне наступне твердження читайте тільки після того, як ви вже оцінили попереднє. У жодному разі нічого не пропускайте. При обробці виробляється підрахунок певних балів, а не змістовний аналіз відповідей на окремі пункти тесту. Результати тесту будуть використані тільки для наукових цілей і дається повна гарантія їхнього нерозголошення.

У тесті немає «гарних» або «поганих» відповідей. Не намагайтеся зробити своїми відповідями сприятливе враження. Вільно й щиро виражайте свою власну думку.

Якщо у вас виникли які-небудь запитання, задайте їх перш, ніж виконувати тест. Тепер приступайте до роботи».

Бланк опитувальника

Прізвище, ім'я_____

Дата_____

Інструкція. Заповніть паспортну частину бланку. Уважно читайте запитання анкети. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу: +3 — цілком згодний; +2 — згодний; + 1 — швидше згодний, ніж не згодний; 0 — нейтральний; —1 — швидше незгодний, ніж згодний; —2 — не згодний; -3 — цілком не згодний.

Варіанти відповідей відмічайте зручним для вас способом у відповідній графі.

№	Запитання шкали ПП	+3	+2+	+1	0	-1	-2	-3
1	Я легко сходжуся 3 людьми							
2	Коли я в розпачі, то волію бути на людях, ніж залишатися один							
3	Якби я повинен був вибирати, то зволів би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, ніж товариським і дружелюбним							
4	Я маю потребу в близьких друзях менше, ніж більшість людей							
5	Я говорю людям про свої переживання скоріше часто й охоче, ніж роблю це рідко й лише в особливих випадках							

6	Від гарного фільму я одержую більше задоволення, ніж від великої компанії							
7	Мені подобається заводити якнайбільше друзів							
8	Я скоріше зволів би провести свій відпочинок у віддаленні від людей, ніж на жвавому курорті							
9	Я думаю, що більшість людей славу й пошану цінують вище за дружбу							
10	Я віддав би перевагу самостійній роботі, а не колективній							
11	Зайва відвертість із друзями може зашкодити							
12	Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я скоріше намагаюся перекинутися з ним хоча 6 парою слів, ніж пройти, просто привітавшись							
13	Незалежність і волю від прихильностей я ціную більше, ніж міцні дружні зв'язки							
14	Я відвідую компанії й вечірки тому, що це гарний спосіб завести друзів							
15	Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я скоріше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один							
16	Я не довіряю занадто відкритому прояву дружніх почуттів							
17	У мене дуже багато близьких друзів							
18	Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюся я їм чи ні							
19	Індивідуальні ігри й розваги мене більше цікавлять, ніж колективні							
20	Відкриті емоційні люди приваблюють мене більше, ніж серйозні, зосереджені							
21	Я скоріше прочитаю цікаву книгу або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці							
22	Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися							

	краєвидами або одному відвідувати визначні пам'ятки							
23	Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з іншими							
24	Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях скоріше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на порятунок							
25	Навіть у колективі мені важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ							
26	Опинившись у новому місці, я швидко здобуваю широке коло знайомих							
27	Вечір, проведений за улюбленим заняттям, тішить мене більше, ніж жвава вечірка							
28	Я уникаю занадто близьких відносин із людьми, щоб не втратити особисту волю							
29	Коли в мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж прагну з ким-небудь поділитися							
30	Я люблю бувати в товаристві та завжди радий провести час в веселій компанії							
№	**Запитання шкали СВ**	**+3**	**+2+**	**+1**	**0**	**-1**	**-2**	**-3**
1	Я соромлюся йти в малознайому компанію							
2	Якщо вечірка мені не подобається, я однаково не піду першим							
3	Мене б дуже зачепило, якби мій друг став би суперечити мені при сторонніх (людях)							
4	Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу							
5	Звичайно я легко спілкуюся з незнайомими людьми							
6	Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять							

7	Коли двоє моїх друзів сперечаються, я волію не втручатися в їхню суперечку, навіть якщо з кимось із них не згодний							
8	Якщо я попрошу когось піти із мною, і він мені відмовлять, то я не зважуся попросити його знову							
9	Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не пізнаю людини							
10	Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж перерву співбесідника й попрошу повторити							
11	Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж							
12	Мені важко говорити людям «ні»							
13	Я все-таки можу одержати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не так, як треба							
14	Я болісно сприймаю критику на свою адресу							
15	Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини							
16	Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою							
17	Я рідко суперечу людям з остраху їх зачепити							
18	Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично							
19	Щоразу, коли я йду в незнайоме товариство, я волію брати із собою друга							
20	Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовникові							
21	Я легко адаптуюся у новому колективі							
22	Часом я впевнений, що нікому не потрібний							
23	Я довго переживаю, якщо стороння людина несхвально висловилася на мою адресу							
24	Я ніколи не почуваю себе самотнім у компанії							

25	Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку							
26	Після зустрічі з новою людиною мене звичайно мало хвилює, чи правильно я поводився							
27	Коли я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять							
28	Коли потрібно попросити продавця показати річ, що сподобалася мені, я почуваю себе невпевнено							
29	Якщо я незадоволений тим, як поводиться мій знайомий, я звичайно прямо вказую йому на це							
30	Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором							
31	Виявившись у незнайомій компанії, я скоріше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь							
32	Я соромлюся просити, щоб повернули мою книгу або якусь іншу річ, взяту в мене на деякий час							

Обробка та інтерпретація результатів По кожній зі шкал підраховується сумарний бал. При цьому відповідям випробуваного на прямі пункти опитувальника (відзначені знаком «+» у ключі) приписуються бали на основі прямого співвідношення. Відповідям випробуваного на зворотні пункти опитувальника відзначені знаком «—» у ключі) приписуються бали на основі зворотного співвідношення.

Ключ до шкали ПП: +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, -17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.
Ключ до шкали СВ: +1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

На основі двох індексів ПП і СВ виділяються чотири типи мотивів. Для цього сумарні бали всієї вибірки випробуваних ранжуються як по шкалі для ПП, так і по шкалі для СВ. Далі

виділяються чотири підгрупи випробуваних: *високий-низький* (ПП вище медіани, а СВ нижче медіани), *низький-низький* (ПП нижче медіани, СВ вище медіани), *високий-високий* (ПП вище медіани, СВ вище медіани), *низький-високий* (ПП нижче медіани, З вище медіани).

Для випробуваних групи «високий-низький» характерний мотив «прагнення до прийняття», а для випробуваних групи «низький-високий» — мотив «страх відкидання». У випробуваних двох інших груп інтенсивність цих мотивів приблизно однакова. При цьому в однієї з них («високий-високий») інтенсивність обох мотивів висока, а в іншої — низька.

Мотивація афіліації найбільш виражена у дівчат (жінок). Для чоловіків однакове значення мають як мотивація афіліації, так і мотивація досягнення успіху.