

<https://doi.org/10.31891/PT-2023-4-19>

УДК 159.947.5:355.01

**Олег МАТЕЮК**

Державний університет «Житомирська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-4930-3091>

e-mail: [kpsz\\_moa@ztu.edu.ua](mailto:kpsz_moa@ztu.edu.ua)

**Ольга БОЙКО**

Державний університет «Житомирська політехніка»

<https://orcid.org/0009-0004-4071-6115>

e-mail: [delicateddevil@gmail.com](mailto:delicateddevil@gmail.com)

## **ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ ЯК ЗАСІБ МОТИВУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

*З'ясовано, що ефективність військової служби визначається не тільки цілями, певними орієнтирами або якісно розробленими рішеннями та обґрунтованими діями з їх реалізації, а значною мірою залежить від військовослужбовців, їх професіоналізму і найважливіше – від мотивації працювати якнайкраще. Усі аспекти мотиваційної сфери особистості військовослужбовця можуть бути формовані різними методами, одним із яких є інформаційно-психологічний вплив, основними якого є переконання та навіювання.*

*Військовослужбовці найбільше у своїй діяльності схильні до «Служіння», тобто вони намагаються якнайкраще захищати та обороняти Україну від ворога. Досліджувані військовослужбовці також цінують суспільну значущість, повагу, матеріальну винагороду, що пов'язана з посадою, престиж професії, а також можливість здійснювати соціальні зміни.*

***Ключові слова:** мотив, мотивація, кар'єрні орієнтації, ціннісні пріоритети, професійна діяльність, військовослужбовці, інформаційно-психологічний вплив.*

**Oleg MATEYUK, Olga BOYKO**

State University «Zhytomyr Polytechnic»

## **INFORMATION AND PSYCHOLOGICAL INFLUENCE AS A MEETING OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF MILITARY SERVICES**

*The study of the motivational sphere of servicemen made it possible to draw the following conclusions: the system of motivation is an important part of the professional activity of servicemen; motivational theories are a valuable source for military leaders in the field of formation of an effective mechanism of positive motivation of professional activities of servicemen; the ways of managerial influence on the activation of military personnel are different, but their focus on achieving the goals is one; the creation of an effective motivational system of servicemen significantly increases the significance of their military service and provides the possibility of their professional growth, the manifestation of their professional abilities.*

*Research on the characteristics of military motivation has shown that the effectiveness of military service is determined not only by goals, certain guidelines or*

qualitatively developed solutions and justified actions for their implementation, but largely depends on the military, their professionalism and their motivation to work as best they can.

Beliefs focused on their own critical perception of reality use certain exposure algorithms. These algorithms include the availability of the logic of beliefs for the intelligence of the object of influence, the use of facts, known objects, generalizing proposals in belief, logically unrelated theses and emotionally colored facts.

The military is most inclined in its activities to «Service», ie they try to protect and defend Ukraine from the enemy as best they can. Researchers also appreciate the public importance, respect, material reward associated with the position, the prestige of the profession, and the ability to make social changes. Although the leading motive for choosing a profession for many servicemen is the ability to change their careers, most of the subjects are not sufficiently satisfied with their professional activities. This can be explained by the dissonance of the expected and obtained results.

**Key words:** motive, motivation, career orientations, value priorities, professional activity, servicemen, information and psychological impact.

### **Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями**

Дослідження психологічних аспектів мотивації військовослужбовців корелює розумінню та оптимізації їхньої професійної діяльності. Ця тема є надзвичайно актуальною, оскільки військовослужбовці виконують ключову роль у забезпеченні безпеки та оборони країни, а їх мотивація має значущий вплив на ефективність їх професійної діяльності та готовність виконувати завдання в умовах високого стресу та викликів. Дослідження взаємодії мотивації та інформаційно-психологічного впливу на військовослужбовців є важливим напрямком для розвитку стратегій управління та підтримки військового персоналу. Такий аналіз може визначити ключові чинники, що впливають на мотивацію військовослужбовців та сприяти вдосконаленню методів інформаційно-психологічного впливу з метою підтримки позитивної мотивації зокрема та ефективності їхньої професійної діяльності загалом.

### **Аналіз досліджень та публікацій**

Суттєвий внесок у створення та розвиток систем мотивації військовослужбовців зробили вітчизняні вчені, а саме: В. Занюк, О. Ковальчук, Ю. Калагін, Н. Лозінська, О. Матенюк, В. Осьодло, І. Приходько, О. Сафін, М. Томчук та ін. Але незважаючи на наявність наукових праць та практичний досвід, у сфері військового управління ще не достатньо праць, які б ретельно досліджували проблеми військовослужбовців, що мають демотивувальний характер, перешкоджають повній реалізації їх потенціалу, здібностей, використанню творчих підходів під час реалізації завдань [1].

### **Формулювання цілей статті**

**Мета статті** – презентація результатів емпіричного дослідження особливостей формування позитивної мотивації до професійної діяльності у військовослужбовців засобами інформаційно-психологічного впливу.

### **Виклад основного матеріалу**

Теоретичними та методологічними засадами дослідження є теорії та концепції, що розкривають, описують та пояснюють поняття мотивації та мотиву, спонукальну природу у поведінці особистості військовослужбовця. Мотиваційна сфера поєднує значну сукупність мотиваційних утворень, що притаманна конкретній особистості. До них відносяться ціннісні диспозиції, потреби, цілі, поведінкові патерни, інтереси та інше.

Мотивація займає провідне місце в структурі особистості військовослужбовця і є одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил його поведінки та професійної діяльності. Військовослужбовці розрізняються за індивідуальними проявами (наприклад, характером і силою) тих чи інших мотивів. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні їх функціональні здібності. Мотивацією також пояснюється вибір військовослужбовця між різними можливими діями, між різними варіантами сприйняття і можливими змістами мислення. Окрім цього, нею пояснюється інтенсивність та наполегливість у здійсненні військовослужбовцем обраної дії та досягненні її результатів. Будь-яка діяльність протікає більш ефективно і дає якісні результати, якщо при цьому в особистості військовослужбовця є сильні, яскраві, глибокі мотиви, які викликають бажання діяти активно, з повною віддачею сил, долати неминучі труднощі, несприятливі умови та інші обставини, наполегливо просувати до наміченої мети. Це безпосередньо стосується його професійної діяльності, яка проходить більш успішно, якщо у військовослужбовця сформоване позитивне ставлення до неї, є пізнавальний інтерес, потреба в самореалізації, досягненні успіху, почуття обов'язку, відповідальності тощо.

Усі аспекти мотиваційної сфери особистості військовослужбовця можуть бути формовані різними методами, одним із яких є інформаційно-психологічний вплив. Цей вплив виявляється надзвичайно важливим для формування мотивації професійної діяльності військовослужбовців. Використання переконань та навіювання, спрямованих на емоційну сферу свідомості, є ефективним інструментом для досягнення конкретних цілей в управлінні

військовослужбовцями із врахуванням складності індивідуальних реакцій та чинників, що впливають на прийняття інформації. Такий підхід допомагає оптимізувати мотиваційні чинники для підвищення ефективності військової діяльності та реалізації потенціалу військовослужбовців.

З метою дослідити особливості формування мотиваційної сфери військовослужбовців засобами інформаційно-психологічного впливу було підібрано та використано методики, що найкраще можуть відобразити та дослідити ці закономірності.

Перша методика дослідження – Методика дослідження ціннісних орієнтацій С. Бубнової [2]. Методика спрямована на вивчення реалізації ціннісних орієнтацій особистості в реальних умовах життєдіяльності.

Для дослідження мотивів вибору професії була використана «Методика визначення основних мотивів вибору професії (Е. Павлютенков)» [2]. Ця методика дозволяє встановити роль тих або інших мотивів при виборі професії конкретних досліджуваних.

Третя методика, яку використано у процесі дослідження – «Діагностика мотиваційних орієнтацій в міжособистісних комунікаціях» (І. Ладанов, В. Уразаєва) [3]. Методика призначена для визначення основних комунікативних орієнтацій та їх гармонійності в процесі формального спілкування, а саме: орієнтація на прийняття партнера; орієнтація на адекватність сприймання і розуміння партнера; орієнтація на досягнення компромісу.

Наступна методика дослідження – «Якорі кар'єри» – Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейн, переклад і адаптація – В. Чикер, В. Винокурова) [2]. Вона дає змогу виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Наступна методика – тест «Інтегральна задоволеність працею» [2; 3]. Ця методика дала можливість не лише оцінити загальну задоволеність військовослужбовців своєю професійною діяльністю, але й окремі її складові: зацікавленість роботою, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність стосунками з колегами, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність оплатою, задоволеність умовами професійної діяльності, професійна відповідальність.

Для того, аби встановити домінуючий мотиваційний комплекс особистості та з метою діагностування рівня розвитку мотивації професійної діяльності військовослужбовців, було використано

методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (модифікація А. Реана) [4], в основу якої покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації.

У цьому психологічному дослідженні брали участь 57 військовослужбовців, що здійснюють свою професійну діяльність у Збройних силах України у військовій частині А2860 – 96-тій Київській зенітній ракетній бригаді (формування військ протиповітряної оборони у складі Повітряних Сил України, що структурно належить до Повітряного командування «Центр»). Вік досліджуваних від 25 до 60 років. Серед досліджуваних 33 жінки та 24 чоловіки. Усі досліджувані є мешканцями м. Київ та Київської області. Частина досліджуваних мають вищу освіту (45,61%) та інші середню освіту (54,39%). Більша частина досліджуваних (71,93%) одружені, третина досліджуваних (36,84%) має дітей.

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

Таблиця 1

**Відповідність досліджуваних певному типу мотиваційного комплексу**

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

*Джерело: розроблено автором*

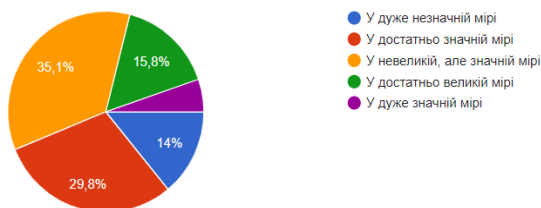
Одержані результати свідчать про те, що військовослужбовців з даним мотиваційним комплексом цікавить діяльність, яку вони обрали, але є і вагома частка бажання досягнення певних зовнішніх винагород. Така діяльність є, переважно, засобом для досягнення власної вигоди.

Найгірші мотиваційні комплекси представлені таким співвідношенням: ЗНМ>ЗПМ>ВМ; ВМ>ЗНМ>ЗПМ; ЗНМ>ВМ>ЗПМ. Ці комплекси мають 10,53%; 10,53% і 21,05% військовослужбовців відповідно відповідно. Цей факт свідчить про байдуже, а можливо, і негативне ставлення до професійної діяльності та виконання покладених на них професійних завдань (рис 1).

Військовослужбовці з зовнішньою мотивацією, як правило, не отримують задоволення від подолання труднощів при вирішенні службових завдань. Тому вони вибирають більш прості завдання і виконують необхідний мінімум лише для отримання грошової винагороди. Відсутність внутрішнього стимулу сприяє зростанню напруженості, тривожності, спонтанності, що унеможлиблює прояв творчості і креативності у діяльності, в той час як наявність внутрішніх спонук сприяє прояву розкутості, оригінальності, зростанню креативності і творчості.

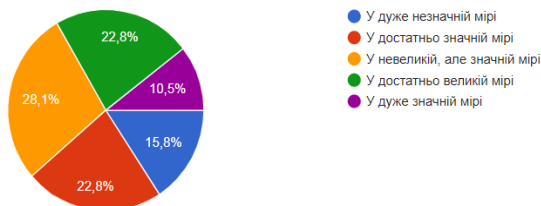
Грошове забезпечення

57



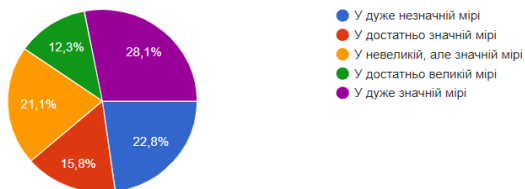
Прагнення до просування по роботі

57



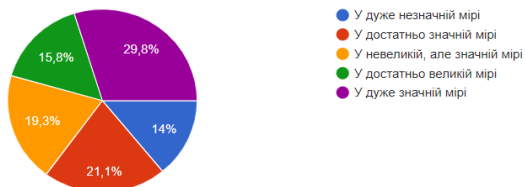
Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колеєг

57



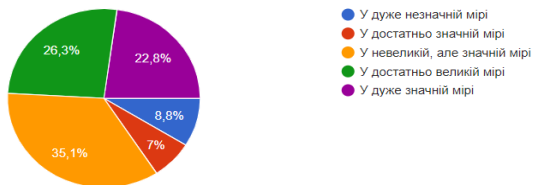
Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей

57



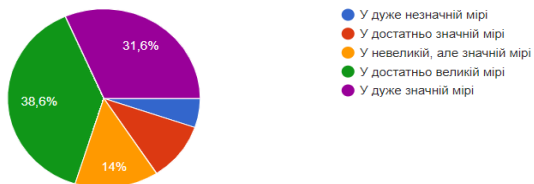
Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих

57



Задоволення від самого процесу та результату роботи

57



Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності

57

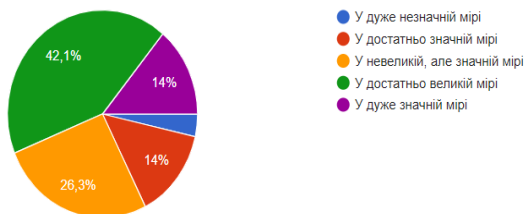


Рис. 1. Результати дослідження мотиваційних комплексів військовослужбовців

Зовнішня мотивація діє за принципом «багата і пряника» (заохочення, стимулювання, критика, покарання) або формули біхевіоризму (Б. Скінер, К. Халл та ін.)  $S \rightarrow R$  (стимул – реакція), введення змагальних засад тощо. Основними елементами при даному типі мотивації є зовнішні стимули – важелі впливу або носії «подразнень», які викликають дію певних мотивів [5].

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

Таблиця 2

Результати визначення переважаючого типу мотивації досліджуваних

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

Джерело: розроблено автором



Узагальнюючи отримані результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (модифікація А. Реана), можна констатувати, що у Збройних силах України переважна більшість військовослужбовців за контрактом мають позитивний рівень мотивації до військової служби, що відповідає вимогам до цієї категорії військовослужбовців. Але також є і велика кількість військовослужбовців з зовнішньою негативною мотивацією, що негативно відображається на ефективності виконання ними службово-бойових завдань.

За наступною методикою визначення основних мотивів вибору професії (Е. Павлютенков) досліджувались мотиви вибору професії. Виявлено, що провідним мотивом у досліджуваних є соціальні мотиви (середнє значення для групи – 6,23). Це бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу, соціальна спрямованість на вищі загальнолюдські цілі і потреби.

Також досить високим мотивом вибору професійної діяльності є «Престиж» (середнє значення для групи – 6,08). Тобто, при виборі професії військовослужбовці часто мотивуються тим, наскільки вибрана ними посада є соціально бажаною та привабливою.

Третім за порядком мотивом вибору професійної діяльності в даної групи досліджуваних є утилітарні мотиви (середнє значення для групи – 6,05). Це прагнення керувати людьми, робота в місті, чистота і легкість професійної діяльності.

Водночас, найменш значущим мотивом у виборі професії є творчість (середнє значення для групи – 5,32). Цей мотив виявляється у прагненні бути оригінальним в роботі, бажанні здійснення наукових відкриттів, отримання можливостей для творчості. Це можна пояснити тим, що робота у військових структурах часто є досить регламентованою і передбачає чітке слідування визначеним заздалегідь нормам та алгоритмам, дотримання загальноприйнятих процедур. Саме тому творчість є одним з найменш поширених мотивів при виборі професії військовослужбовця (рис. 2).

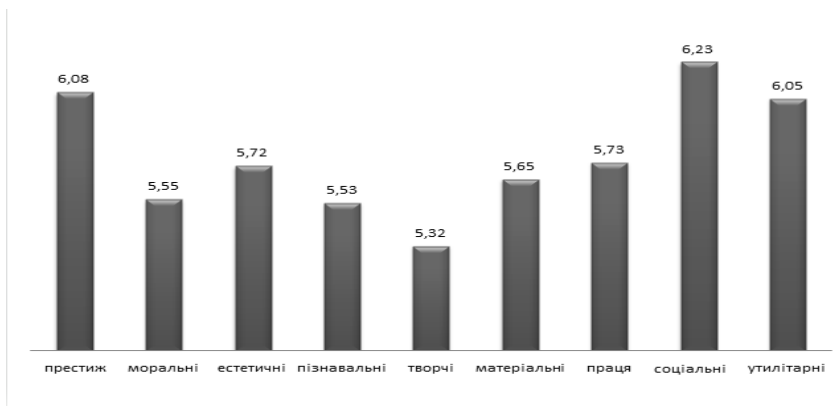


Рис. 2. Діаграма мотивів вибору роботи серед військовослужбовців

За методикою «Інтегральна задоволеність працею» виявлено, що лише 33,33% досліджуваних задоволені своєю роботою (індекс задоволеності вище 50% від максимального). Інша частина (66,67% опитаних) схильні бути незадоволеними місцем професійної діяльності, умовами, та загалом вважають себе нереалізованими у своїй діяльності (рис. 3).

■ Задоволені (>50)    ■ Незадоволені (<50)

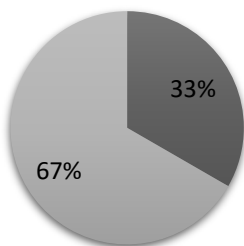


Рис. 3. Кругова діаграма інтегральної задоволеності професійною діяльністю

Результати дослідження за методикою діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якори кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація – В. Чикер, В. Винокурова) засвідчують наступні показники (рис. 4).

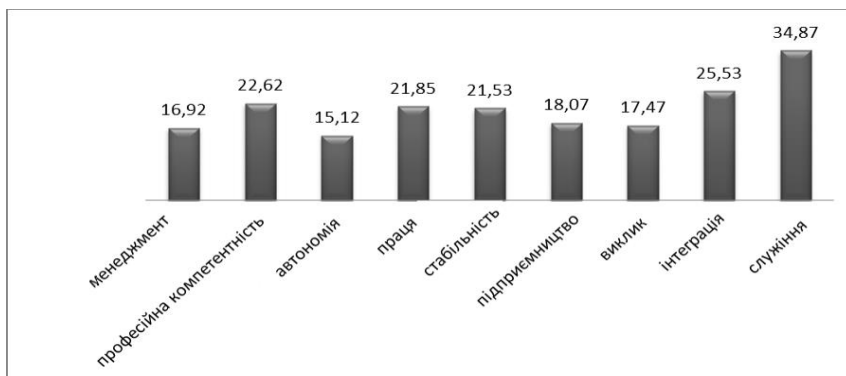


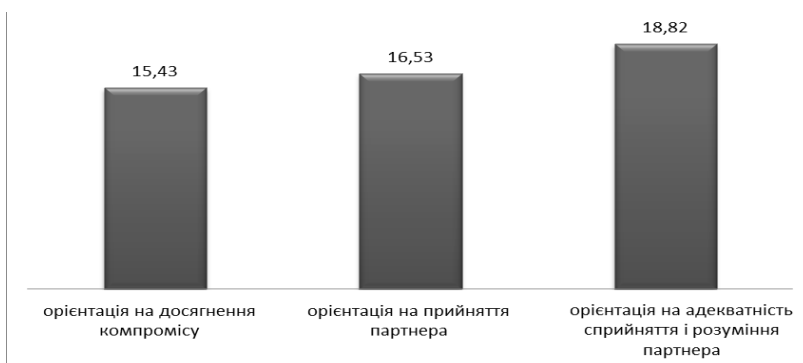
Рис. 4. Середні показники ціннісних орієнтацій у кар'єрі військовослужбовців

Військовослужбовці найбільше у своїй діяльності схильні до «Служіння», тобто вони намагаються якнайкраще захищати та обороняти Україну від ворога.

Показники «Стабільність роботи» і «Професійна компетентність» є доволі високими, що свідчить про: намагання респондентів бути у безпеці; відповідну наявність соціальних гарантій; пріоритетність у кар'єрі військовослужбовців професіоналізму.

Найнижчі показники у досліджуваних за показником «автономії», що свідчить про низький рівень незалежності і свободи у своїй професійній діяльності. Такий результат є доволі закономірним, зважаючи на те, що досліджувані працюють у військових структурах, в яких чітко дотримуються встановленого регламенту (як професійного, так і особистісного).

Наступну методика, що ми проаналізуємо це «Діагностика мотиваційних орієнтацій в міжособистісних комунікаціях» (І. Ладанов, В. Уразасва). Показник «Орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера» є домінуючим у міжособистісному спілкуванні військовослужбовців. Показник шкали «Орієнтація на прийняття партнера» є не на багато відмінним від показника «Орієнтація на досягнення компромісу», який є найменш привабливим для військовослужбовців у зв'язку з особливостями їх професійної діяльності. Це може свідчити про те, що саме для військовослужбовців є орієнтацією під час комунікативної взаємодії (рис. 5).



**Рис. 5. Середні показники мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях військовослужбовців**

Отож, досліджувані військовослужбовці, які цінують служіння, суспільну значущість, престиж професії, за цією методикою, схильні орієнтуватись на офіційну і неофіційну комунікації з колегами, адекватність сприйняття і розуміння опонентів.

### **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі**

Підсумовуючи результати проведеного емпіричного дослідження, можна зробити висновок: існує низка чинників, що визначають особливості ціннісної орієнтації та спрямованості особистості військовослужбовця, і вплив на його задоволеність службою. Провідними цінностями для військовослужбовців є: соціальний статус, повага та визнання, матеріальні, вплив на оточуючих. Ці цінності значною мірою пов'язані з вибором тих чи інших мотивів вибору служби. Значущим мотивом вибору професійної діяльності, сфери військової діяльності є соціальний статус, престиж та потрібність служби, а також матеріальне забезпечення. Задоволені своєю працею військовослужбовці характеризуються як неохочі до творчості, проте схильні до підпорядкування, виконання вказівок та інструкцій керівництва, однак, при цьому, вони є недостатньо самостійними й ініціативними.

Перспективи подальших розвідок в обраному напрямку можуть бути пов'язані із розробкою й обґрунтуванням ефективного психологічного інструментарію дослідження мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців; визначення найбільш ефективних важелів, що впливатимуть на мотивацію їх військово-професійної діяльності.

### Література

1. Гром В., Георгадзе О., Якіменко І. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєн.-стратег. дослідж. Нац. ун-ту оборони України ім. Івана Черняхівського*. 2016. №2 (57). С. 67-70.
2. Занюк С. Психологія мотивації. К. : Либідь, 2002. 304 с.
3. Ковальчук О. Емпіричне дослідження професійної мотивації офіцерів Повітряних сил Збройних Сил України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 13. С. 93-103.
4. Кокун О., Мороз В., Лозінська Н., Пішко І. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних силах України : метод. посіб. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Руслан Олександрович, 2021. 74 с.
5. Романиук Л. Психологічні чинники розвитку ціннісних орієнтацій студентської молоді : Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. К., 2004. 21 с.

### References

1. Hrom V., Heorhadze O., Yakimenko I. Metodychni pidkhdid do otsiniuvannia rivnia motyvatsii viiskovosluzhbovtsiv Zbroinykh Syl Ukrainy. Zbirnyk naukovykh prats Tsentru voien.-strateg. doslidzh. Nats. un-tu oborony Ukrainy im. Ivana Cherniakhovskoho. 2016. №2 (57). S. 67-70.
2. Zaniuk S. Psykholohiia motyvatsii. K. : Lybid, 2002. 304 s.
3. Kovalchuk O. Empyrychne doslidzhennia profesiinoi motyvatsii ofitseriv Povitrianykh syl Zbroinykh Syl Ukrainy. Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. 2013. Vyp. 13. S. 93-103.
4. Kokun O., Moroz V., Lozinska N., Pishko I. Zbirnyk psykholohichnykh metodyk dlia profesiino-psykholohichnoho vidboru kandydativ na viiskovu sluzhbu za kontraktom u Zbroinykh sylakh Ukrainy : metod. posib. K. : Vydavnychiy dim «Osvita Ukrainy», FOP Maslakov Ruslan Oleksiiovych, 2021. 74 s.
5. Romaniuk L. Psykholohichni chynnyky rozvytku tsinnisnykh oriientatsii studentskoi molodi : Avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.01. K., 2004. 21 s.