

УДК 316.628:342.78

DOI: 10.31732/2663-2209-2025-77-505-512

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

*Олена Никоненко<sup>1</sup>, Вікторія Горячка<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>К.психол.н., доцент, завідувач кафедри психології ВНЗ “Університет економіки та права “КРОК”, м. Київ, Україна, e-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0002-0794-7905>

<sup>2</sup>Магістр спеціальності «Психологія» ВНЗ “Університет економіки та права “КРОК”, м. Київ, Україна, e-mail: horiachkava@krok.edu.ua

## PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF SOLDIERS DURING WAR

*Olena Nykonenko<sup>1</sup>, Victoria Horyachka<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Ph.D.(Psychology), Professor, Department of Psychology, University “KROK” Kyiv, Ukraine, e-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0002-0794-7905>

<sup>2</sup>Master in Psychology of the VNZ "University of Economics and Law "KROK", m. Kyiv, Ukraine, e-mail: horiachkava@krok.edu.ua

**Анотація.** У результаті теоретичного дослідження було визначено стан досліджень професійної мотивації та впорядковано різні теорії у вигляді класифікації за підходами вивчення. З'ясовано основні концепції та підходи, їх сумісність між собою, особливості та відмінності та як на їх основі створюють моделі мотивації і системи засобів мотивації. Враховуючи особливості мотиваційної сфери, відмічено, що при певній її сталості більшість авторів вказує на її високу динамічність і залежність від багатьох чинників: багаторівневість, широка детермінованість та багатовекторність. Мінливість відмічають і в ієрархії як структурних елементів так і чинників. Структурність та елементи мотивації володіють характеристикою деякої абстрактності і можуть сприйматись і як елемент мотивації, так і бути її чинником в залежності від розглянутої теорії чи ситуації, в якій феномен проявляється, тому більшість авторів радять розглядати теорії не як сталу аксіому, а як гіпотезу.

Було проведено емпіричне дослідження мотиваційної сфери військовослужбовців та таких передбачуваних важливих чинників, як вигорання та креативність. У дослідженні взяли участь 60 військовослужбовців, було задіяно комплекс психодіагностичних методик: авторська анкета, методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс), методика “Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), проєктивна адитивна методика ММІ Ж. Ньюттена, методика “Визначення психічного вигорання за О. Рукавішніковою” та методика “Визначення рівня креативності за Н. Вишняковою”.

Було використано статистично-математичні методи, графічне подання даних, групування, обчислення середнього арифметичного, визначення статистичної моди, визначення нормального розподілу, підрахунки сумарного значення, обчислення коефіцієнта Пірсона та кореляційний аналіз. У вибірці переважаючим є тип внутрішньої мотивації (55%), зовнішня позитивна мотивація у 20%, а зовнішня негативна мотивація у 11,7%. Крім оцінки мотиваційного комплексу потрібно розглянути значення внутрішньої мотивації, в більшості 68,3% вона висока, а у 20% середня, що говорить про високу внутрішню мотивацію. У більшості досліджуваних високий рівень внутрішньої мотивації. Дослідження за методикою Ж. Ньюттена говорить про глибокі трансцендентальні мотиви, не пов'язані з релігійністю, а з сенсом життя та нестачу родинного спілкування. За методикою О. Рукавішнікової визначено, що у військовослужбовців вкрай висока альтруїстична професійна мотивація, яка корелює з мотивацією до успіху, та спостерігається тенденція обернено пропорційної залежності між психоемоційним виснаженням та мотивацією до успіху. Загалом психічне вигорання досліджуваних військовослужбовців має середні та високі показники, а у 6,7% вкрай високі показники, що говорить про необхідність надання військовослужбовцям психологічного супроводу та роботи з колективом. А також визначено лінійні зв'язки між мотивацією до успіху та вигоранням і креативністю.

**Ключові слова:** мотиваційна сфера особистості; професійна мотивація; чинники особистісного розвитку; професійні компетенції.

**Формули:** 0, рис.: 0, табл.: 1, бібл.: 7

**Abstract.** As a result of the theoretical study, the state of research on professional motivation was determined and various theories were arranged in the form of a classification according to study approaches. The main concepts and approaches, their compatibility with each other, features and differences were found out, and how motivation models and subsequent systems of motivation tools are created on their basis. Taking into account the features of the motivational

sphere, it should be noted that with a certain constancy, most authors point to its high dynamism and dependence on many factors, multilevelness, broad determinism and multivectority. Variability is noted in the hierarchy of both structural elements and factors. Structurality and elements of motivation have the characteristic of some abstractness and can be perceived both as an element of motivation and as its factor, depending on the theory under consideration or the situation in which the phenomenon manifests itself, therefore most authors advise considering theories not as a constant axiom, but as a hypothesis.

An empirical study of the motivational sphere of military personnel and such supposedly important factors as burnout and creativity was conducted. 60 military personnel participated in the study, a set of psychodiagnostic methods was used: the author's questionnaire, the methodology "Diagnostics of motivation for success" (T. Elers), the methodology "Motivation of professional activity" (methodology K. Zamfir in modification A. Rean), the projective additive methodology of MMI J. Newton, the methodology "Determination of mental burnout according to O. Rukavishnikova" and the methodology "Determination of the level of creativity according to N. Vishnyakova"

Statistical and mathematical methods were used: graphical presentation of data, grouping, calculation of the arithmetic mean, determination of the statistical mode, determination of the normal distribution, calculations of the total value, calculation of the Pearson coefficient and correlation analysis. In the sample, the predominant type of intrinsic motivation is internal motivation (55%), external positive motivation is 20%, and external negative motivation is 11.7%. In addition to assessing the motivational complex, it is necessary to consider the value of intrinsic motivation, in the majority of 68.3% it is high, and in 20% it is average, which indicates high intrinsic motivation. The majority of the subjects have a high level of intrinsic motivation. Research using the method according to J. Newton speaks of deep transcendental motives, not related to religiosity, but to the meaning of life and lack of family communication. According to the method of O. Rukavishnikova determined that military personnel have extremely high altruistic professional motivation, which correlates with motivation for success, and there is a tendency for an inversely proportional relationship between psycho-emotional exhaustion and motivation for success. In general, the mental burnout of the studied military personnel has average and high indicators, and in 6.7% extremely high indicators, which indicates the need to provide military personnel with psychological support and work with the team. And also linear relationships between motivation for success and burnout and creativity were determined

**Keywords:** motivational sphere of personality; professional motivation; factors of personal development; professional competencies.

**Formulas:** 0, pic.: 0, table: 1, bibl.:7

**Постановка проблеми.** Сучасне життя потребує швидких динамічних змін системи професійної мотивації для забезпечення ефективності та зростання, тому і вивчення професійної мотивації – це постійний процес, який відповідає запитам людства та потребує регулярного додаткового вивчення та вдосконалення. Найактуальніше це питання стоїть перед військовими організаціями під час війни в Україні. Збройні сили України знаходяться в процесі переходу до стандартів НАТО, коли кожний військовослужбовець комплексно розвивається і навчається, при потребі в будь-який момент військовослужбовець має доступ до фахової медичної, психологічної та іншої допомоги, в його доступі можливість до самонавчання, відвідування тренінгів та професійного навчання. В таких умовах та особливо у взаємозв'язку з гострим воєнним конфліктом в Україні постає необхідність в дослідженні психологічних особливостей професійної мотивації військовослужбовців та впровадженні

ефективних психологічних засобів її підвищення.

#### **Аналіз досліджень і публікацій.**

Значний внесок у розвиток теорії й практики професійної мотивації особистості внесли зарубіжні науковці: Л. Гілбрет, А. Шопенгауер, Ф. Гілбрет, Г. Емерсон, Й. Кондо, Ф. Тейлор, М. Фоллет, Х. Мизел, А. Сміт, Д. Уотсон, Д. МакГрегор, У. Оучі, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Е. Локк, Т. Расн, Р. Латем, С. Адамс, Е. Лоулер, В. Скінер, А. Адлер, Е. Берн, Дж. Вольпе, В. Вендланд, П. Ванцвайг, У. Джеймс, Ф. Зімбардо, А. Лазарус, Ф. Перлз, К. Роджерс, К. Рудестам, А. Сальтер, Е. Фром, Е. Шостром, Л. Портер (один з засновників промислової та організаційно-поведінкової психології), також розробкою та дослідженням теорій мотивації праці займались вітчизняні дослідники: М. Вольський, С. Єрохін, А. Колот, С. Москвичов, О. Тімченко, М. Туган-Барановський, А. С. Вишневський,

Д. С. Бутенко, А. Герасименко,  
А. В. Поліщук, А. А. Темченко,  
І. В. Сизова, та інші. Специфіку потреб,  
мотивації та її чинників розглянуто в  
працях таких авторів: Т. Титаренко,  
О. Яресчук, Н. Азьмук, М. Семікіна,  
Н. Іменко, А. Федунець, А. Сірий,  
О. Коляняк, М. Приходин, П. Бергера,  
Т. Лукмана, А. Шюца, Х. фон Фьостера,  
Х. Хекхаузена, В. Осьодло, Л. Будагьянц.  
Проблеми професійної мотивації та засоби  
її підвищення розглянуті в працях  
українських дослідників: Л. П'янковська,  
І. Тимошенко, А. Соснін, І. Ушакова,  
О. Ковальська, Н. Іванова, Т. Гринько,  
Т. Гвініашвілі, А. Шинкаренко.  
О. Просвіта, А. Курбатова, Л. Заставнюк,  
М. Бугайова та інші.

**Метою статті** є теоретично та  
емпірично дослідити психологічні  
особливості мотивації  
військовослужбовців під час війни.

**Виклад основного матеріалу  
дослідження.** В сучасній психології  
протягом її становлення накопичено  
неймовірну кількість знань про мотивацію  
особистості, розроблено багато різних  
теорій з системою термінів, моделями та  
механізмами. Інтенсивне наукове  
переосмислення феномену мотивації праці  
пов'язано з розвитком капіталістичних  
відношень, родоначальником цих процесів  
є класик англійської політичної економіки  
А. Сміт. Більшість відомих теорій  
мотивації не протирічать одна одній, вони  
розкривають феномен мотивації  
особистості, виходячи з різних поглядів на  
особистість, її психічні складові та процеси,  
швидше доповнюють одна одну, тому для  
створення максимально ефективної  
системи психологічних засобів потрібний  
інтегральний підхід до вивчення мотивації  
особистості, Мотивація особистості є  
одним з фундаментальних понять  
психології і погляди на цей феномен  
представлені багатьма розвиненими  
напрямами сучасної психології та існує  
величезне різноманіття сучасних теорій і  
відповідних їм моделей мотиваційної сфери  
особистості. Сучасні теорії мотивації праці

частіше поділяють на змістовні та  
процесуальні, але в науковій літературі  
зустрічається ще одна група теорій  
мотивації праці. Вивчивши роботи ще  
декількох авторів (Колот, 2003; Никоненко  
& Лимарева, 2024; Яценко & Сингаївська,  
2023), приходимо до висновку, що в  
науковій площині виділяють чотири  
основні групи мотивації праці, які  
охоплюють більшість сучасних наукових  
теорій і набули практичного значення:  
первинні, теорії, що ґрунтуються на  
суб'єктивному сприйнятті працівника;  
змістовні, які ретельно вивчають  
працівника, його потреби, спонуки та  
мотиви; процесуальні, де приділяється  
увага самому процесу формування  
мотивації, механізмам, опису процесів в  
часі та розглядають динаміку мотивації  
праці та її прогнозування.

До первинних теорій мотивації  
діяльності відносять спрощені теорії, такі  
як теорія “батоба і пряника”, сюди ж можна  
віднести класичну біхевіористичну теорію  
Д. Уотсона за принципом “стимул-  
реакція”, де вивчаються “...потяги  
(драйви), які мають суто фізіологічну  
природу. Теорія А. Маслоу визначає  
поняття потреб як усвідомлену відсутність  
чогось, яка викликає спонукання до дій,  
способи задоволення первинних потреб є  
організацією системи матеріального  
стимулювання. За А. Маслоу  
стверджуються універсальність людських  
потреб у вигляді певної ієрархії, за якою  
задоволення перших є умовою виникнення  
потреб: фізіологічні потреби, потреби у  
безпеці, соціальні потреби, потреби поваги  
та потреб самовираження. Теорія набутих  
потреб Д. Мак-Клелланда, згідно якої  
людям притаманні три класи потреб вищих  
рівнів: причетності (прийняття та дружба,  
кооперативність, мотивація соціальними  
зв'язками); успіху (особиста  
відповідальність, зворотній зв'язок,  
помірний ризик, мотив працювати краще за  
ради досягнення, такі особистості люблять  
виклик і є відповідальні за успіх); влади  
(впливовість, конкурентність, мотивом є  
вплив на інших та контроль над ними),

потреба влади розглядається як вплив на інших людей. На думку науковця більшість людей мають змішану мотивацію, але серед них є і переважаюча, що обумовлює різні типи працівників. В своїх дослідженнях він вивчав тих, хто намагався стати кращим і здобував високих результатів, ці ідеї на практиці використовуються для оцінки ефективності працівників (Герасименко, 2022).

Процесуальні теорії є більш складними, аналізують не тільки потреби, але широко охоплюють психологічні аспекти, аналіз багатьох факторів та акцентують увагу на самому процесі мотивації праці. В їх основі покладено вивчення поведінки людини з урахуванням її сприйняття та пізнання. В бойовій діяльності внутрішня мотивація є найбільш вагомим спонукальним чинником для мобілізованого громадянина, яка обумовлена генетично, соціально, культурно та ґрунтується на індивідуальних цінностях, стійких переконаннях. Для мобілізованого військовослужбовця автономність є провідною частиною внутрішньої мотивації і в цьому випадку потрібно особистості надати можливість контролювати умови та події, бути суб'єктом бойової діяльності, почувати себе здатним ефективно взаємодіяти з середовищем, самореалізовуватись. Постійні навчання та розвиток, “прокачка” необхідних якостей на тренінгах надає відчуття власної компетентності та є потужним мотиваційним чинником, підвищує рівень професійного задоволення, в край важливим є отримувати і бачити результати своєї діяльності та отримувати справедливе винагородження. Якщо професійні військовослужбовці зацікавлені в кар'єрному зростанні, розвитку себе як професіонала то для мобілізованих важливішим стає зміст завдань, характер новизни бойових завдань, особливості військової організаційної культури. Важливо створювати умови, які б надавали можливість мобілізованим відчувати себе

впевненіше, втілювати свої навички та здібності у військовій сфері, відчувати себе приналежними до військової традиції, організаційної структури, залученість та значущість. Оптимальна мотивація та особисте благополуччя мобілізованих знаходиться в площині базових цінностях: автономія, компетентність, приналежність, братерство, зацікавленість та захопленість (Гуляк, 2024).

Потужна мотивація є ключовим моментом готовності та здатності до виконання поставлених завдань військовими підрозділами. С. Бєлай в мотиваційній сфері військовослужбовця виділяє чотири важливі складові: внутрішня, емоційна, професійна та лідерська. На думку багатьох військових психологів саме внутрішня мотивація сприяє високий продуктивності та військової дисципліні, яка ґрунтується на особистих цінностях, цілях, інтересах та переконаннях. Для військового внутрішня мотивація – це внутрішня сила, яка визначає ефективність, відданість, високий моральний дух, готовність до служби в армії та здатність до самопожертви, її чинниками є патріотизм, професійний розвиток, лідерство та визнання, співробітництво та дружба, сенс служби, самомотивація. Емоційна мотивація ґрунтується на відчутті обов'язку, відчутті себе вартим національної безпеки, емоційній підтримці та взаємній довірі між військовослужбовцями, відчуття себе частиною однієї родини, дух спільноти та дружки, на джерелі адреналіну, на джерелі поваги та задоволення від досягнення поставленої мети в надскладних умовах, стресостійкості.

За стандартами НАТО, основою для військовослужбовця є внутрішня мотивація, але житло, гідна заробітна плата та медичне забезпечення – три базові речі, які не повинні відволікати від виконання військового обов'язку, високі уніфіковані вимоги до офіцерського складу та мінімізація людського чинника. За стандартами НАТО виділяють п'ять мотиваційних чинників, які враховують

при підготовці військовослужбовців: розвиток лідерських навичок, зміцнення взаємодії та співпраці, розвиток професійних навичок, збільшення відчуття значущості, збільшення впевненості в своїх здібностях (Гуляк, 2022).

Військова служба під час війни в Україні – це складне випробовування для кожного громадянина України. Збройні Сили України під час війни складаються не тільки з професійних військових контрактників, але і мобілізованих, серед яких є ті, що проходили строкову службу і тих, які вивчали військову справу лише на уроках в середній школі чи мали військову кафедру в невійськових закладах. Кожний з них має різний рівень готовності, мотивації і відповідно потребує не тільки навчань, але і психологічного супроводу.

З метою дослідження мотиваційної сфери військовослужбовців було проведено констатуюче дослідження на базі одного з ТЦК в місті Києві. В ньому прийняло участь 60 осіб : 36 з роти охорони та 24 з штату ТЦК. Серед досліджуваних військовослужбовців 55% (33 особи) приймали участь в бойових діях, 22 (36,7%) особи мають вищу освіту, 22 (36,7%) – спеціаліста, 10 (16,6%) – повну середню і 6 (10%) осіб – 9 класів середньої школи. Служать більше одного року 52 особи, менше року – 8 осіб, більше 2 років – 38 осіб, більше 5 років – 5 осіб. Попередньо дослідження було узгоджено з центром морально-психологічного забезпечення ЗСУ та керівництвом ТЦК та командиром роти.

Для емпіричного дослідження професійної мотивації військовослужбовців застосовано: авторська анкета та методика 2. “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс), методика 3. “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана), проєктивна методика 4. “Метод мотиваційної індукції (ММІ) Ж. Нюттена”, а також однією з складових дослідження вигорання за методикою Рукавішиної є дослідження альтруїстичної мотивації та за анкетними даними ми

визначимо рівень задоволеності службою, що також є частиною професійної мотивації відповідно процесуальної теорії Портера-Лоулера.

Методика психодіагностики мотивації до успіху Т. Елерса дав змогу визначити мотиваційну спрямованість військовослужбовців до успіху (додаток Б). Успіх та недопущення невдач – це життєва необхідність виживання на полі бою та умова ефективності виконання поставлених бойових задач та цілей. Чим вища вмотивованість до успіху, тим менше невинного ризику і більш ефективні військовослужбовці під час бойових дій і в той же час є важливою умовою для уникнення нещасних випадків. Ця методика також дозволяє визначити рівень досягання мети, що є важливим елементом мотиваційної структури особистості. Значна вмотивованість військовослужбовців до успіху збільшує шанси на реалізацію поставлених цілей з найменшими втратами та ризиками здоров'ю та життю. середнє значення по вибірці 16 балів, що відповідає середньому рівню мотивації до успіху. Дуже високий рівень мотивації до успіху мають 7 осіб, високий – 17, середній рівень мотивації до успіху у 31 особи, та низький – у 5 (8,3%) військовослужбовців. В більшості мотивація до успіху середня та висока.

Аналізуючи результати професійної мотивації за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана, основну увагу звертає на показники внутрішньої професійної мотивації військовослужбовців та її співвідношення до зовнішньої.

В результаті обчислень даних отримали мотиваційний комплекс кожного з військовослужбовців, який складається з внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) та представляє собою співвідношення цих величин. До найкращого мотиваційного комплексу відносять:  $ВМ \geq ЗПМ > ЗНМ$ , а найгірший коли  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ .

**Відповідність даних мотиваційному комплексу**

	Мотиваційний комплекс	К-сть військовослужбовців	відсоток
1	ВМ>ЗПМ>ЗНМ	22	36,7
2	ВМ=ЗПМ>ЗНМ	2	3,3
3	ЗНМ>ЗПМ>ВМ	4	6,7
4	ЗПМ>ВМ=ЗНМ	4	6,7
5	ЗНМ>ВМ>ЗПМ	2	3,3
6	ВМ=ЗНМ>ЗПМ	3	5
7	ВМ>ЗПМ=ЗНМ	3	5
8	ЗПМ>ВМ>ЗНМ	3	5
9	ВМ>ЗНМ>ЗПМ	8	13,3
10	ЗНМ>ВМ=ЗПМ	1	1,7
11	ВМ=ЗПМ=ЗНМ	1	1,7
12	ЗПМ>ЗНМ>ВМ	5	8,3
13	ЗПМ=ЗНП>ВМ	2	3,3

Досліджувані військовослужбовці переважно задоволені службою в ЗСУ. Одержані результати вказують на те, що військовослужбовці в більшості цікавляться військовою діяльністю, але є і вагома спонукальна дія отримання зовнішніх винагород, що вказує на зацікавленість отримання власної вигоди.

Найгірші мотиваційні комплекси представлені співвідношенням: ЗНМ>ЗПМ>ВМ (6,7%), ЗНМ>ВМ>ЗПМ (3,3%), ЗНМ>ВМ=ЗПМ (1,7%), що говорить про можливе байдуже або негативне ставлення до професійної діяльності та до виконання професійних завдань, разом це становить 11,7% від загальної кількості опитуваних. Такі військовослужбовці виконують тільки мінімум від поставлених задач та уникають складних завдань, працюють суто щоб не отримати покарання. У них низька внутрішня мотивація, що сприяє підвищенню рівня напруженості та тривожності, унеможливує креативність та творчість в діяльності, знижує

використання та створення інновацій, розвиток та ефективність.

Найкращі мотиваційні комплекси: ВМ>ЗПМ>ЗНМ (36,7%), ВМ>ЗНМ>ЗПМ (13,3%), ВМ>ЗПМ=ЗНМ (5%), разом складають 55%, це більше половини досліджуваних військовослужбовців, з більш високою внутрішньою мотивацією по відношенню до зовнішньої, інші мають проміжні значення мотиваційного комплексу. Зовнішня мотивація діє за принципом “батога і пряника” і відповідає первинним мотиваційним теоріям та теорії Х.

Методика мотиваційної індукції дозволила дещо визначитись зі змістом, з одного боку багато відповідей, що не класифікуються, вони дуже узагальнені, наприклад, «щоб все було добре», «може все зміниться», «здійснити задумане», – що говорить про небажання розкривати свої плани, для військових це може бути звичка бойового досвіду і потрібен час, щоб створити простір довіри. Багато відповідей, що стосуються родини, нестача

спілкування з родиною або розв'язання конфліктів в спілкуванні, що може вказувати на важливість контактів з родиною для військового, та намагання створити добрі стосунки з побратимами та навколишніми. На третьому місці трансцендентальні відповіді, жодна не стосується релігії, але можемо припустити роздуми про сенс життя та смерті, миру та війни, трансцендентальне значення для українських військових перемоги над загарбником. Одним з важливих компонентів залишається професійна військова діяльність як захист батьківщини та кар'єрний ріст, вдосконалення себе на посаді. Низькі значення про матеріальне забезпечення, відпочинок та пізнання нового у військових може вказувати на переоцінку цінностей, коли вони бачать смерть, важкі умови, та відчувають затишну війну.

Досліджуючи креативність у військовослужбовців, виявлено високий рівень у 36,7% , середній – 38,3%, низький у 25%, що говорить у більшості 75% вона достатньо розвинена і має середні та високі показники. Креативність оцінювалась за 10-бальною системою, за кожний критерій максимально набиралось 10 балів, оцінювалась за критеріями: творче мислення (сер. зн. 5,62), допитливість (сер. зн. = 5,73), оригінальність (сер. зн. 5,87), увага (сер. зн. 5,48), інтуїція (сер. зн. 6), емпатія (сер. зн. 5,77), почуття гумору (сер. зн. 5,47), творче ставлення до професії (сер. зн. 4,9). В середньому по вибірці військовослужбовців складові креативності мають середні значення, що знаходяться в межах 4-6 балів по 10-бальній шкалі.

Проаналізуємо дані визначення коефіцієнта кореляції  $r$ -Пірсона між мотивацією до успіху та складовими креативності. Отримано коефіцієнт кореляції Пірсона  $r_{\text{емп.}} = 0.64379$ , гіпотеза приймається  $H_1$ : існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами  $p \leq 0,01$ , що говорить про наявність прямої пропорційності з середнім кореляційним зв'язком при високій

значущій кореляції, ми можемо припустити про існування в даній групі залежності між мотивацією до успіху та творчим мисленням.

**Висновки.** В науковому світі явище професійної мотивації вивчалось протягом всього становлення людства і в сучасному світі посідає чільне місце в організаційній психології та менеджменті, мотиваційна сфера фахівців підлягає не тільки науковому вивченню але і регулярному моніторингу при вирішенні організаційних завдань і має важливе практичне значення. Методологія професійної мотивації має широку площину, складовими якої є різні напрямки вивчення, кожна вагома психологічна школа займається вивченням мотиваційної сфери фахівців, різноманітні теорії та пов'язані з ними мотиваційні моделі і визначені мотиваційні індикатори та шляхи вивчення феномену.

В цілому, характеризуючи професійну мотивацію військовослужбовців, відзначимо, що у досліджуваній групі у більшості високий рівень внутрішньої мотивації та хороший мотиваційний комплекс з привалюванням внутрішньої мотивації. Але зовнішня мотивація також не на останньому місці, особливо зовнішня позитивна мотивація. В групі переважаючим є тип внутрішньої мотивації (55%), зовнішня позитивна мотивація у 20%, а зовнішня негативна мотивація у 11,7%. Крім оцінки мотиваційного комплексу, потрібно розглянути значення внутрішньої мотивації, в більшості 68,3% вона висока, а у 20% середня, що говорить про високу внутрішню мотивацію. В цілому характеризуючи професійну мотивацію військовослужбовців відзначимо, що у досліджуваній групі у більшості високий рівень внутрішньої мотивації та хороший мотиваційний комплекс з привалюванням внутрішньої мотивації. Але зовнішня мотивація також не на останньому місці, особливо зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ висока у 36,7 %, а ЗПМ у 40% має високі та дуже високі показники. Дослідження методикою за Ж. Ньютона

говорить про глибокі трансцендентальні мотиви, не пов'язані з релігійністю, а з сенсом життя та нестачу родинного спілкування. Визначено, що у військовослужбовців вкрай висока альтруїстична професійна мотивація, яка корелює з мотивацією до успіху, та спостерігається тенденція обернено пропорційної залежності між психоемоційним виснаженням та мотивацією до успіху. Загалом психічне вигорання досліджуваних військовослужбовців має середні та високі показники, а у 6,7% вкрай високі показники, що говорить про необхідність надання військовослужбовцям психологічного супроводу та роботи з колективом.

Креативність розвинена у досліджуваних по різному. Використовуючи коефіцієнт кореляції  $r$ -

Пірсона, виявлено, що креативність має пряму лінійну залежність за всіма своїми критеріями, проявлену з різною силою. Найвищу силу залежності мотивації до успіху виявлено з творчим мисленням, що відповідає середнім показникам при високій статистичній вірогідності.

У досліджуваних професійна мотивація має достатньо високі показники як у внутрішній мотивації, мотиваційному комплексі, мотивації до успіху та альтруїстичній професійній мотивації. Стан психічного вигорання, не зважаючи на не виявлені залежності з мотивацією до успіху, говорить про необхідність уваги з боку керівників та фахівців. Досліджуючи креативність, з'ясовано ймовірну її лінійну залежність від мотивації успіху, що говорить про необхідність додаткового вивчення цього аспекту.

#### Література:

1. Герасименко, А. (2022). Сучасні теорії мотивації праці. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*, 9(27), 209-221.
2. Гроссман, Д. & Крістенсен, Л. Бій. (2023). *Психологія і фізіологія війни в часи війни та миру*, пер з англ. Накорчевський А.; ред. Фешовець О. Львів: Вид-во "Астролябія". 720.
3. Гуляк, У. (2024). Особливості мотивації військовослужбовців, призваних по мобілізації на особливий період. К: Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 34.
4. Гуляк У. (2022). Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. *Вісник НУОУ*, 3(67), 47-55.
5. Колот, А. (2003). *Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання*: Монографія. К.: КНЕУ. 230.
6. Никоненко, О., & Лимарева, І. (2024). Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. *Вчені записки Університету "КРОК"*, 1(73), 244-253. DOI <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-244-253>.
7. Яценко, А. О., & Сингаївська, І. В. (2023). Чинники, що впливають на бачення перспектив власного життя воїнів під час війни. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей V Міжнародної конференції (Київ, 7 грудня 2023 р.), Київ: Університет «КРОК». <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1759>