

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.2>
УДК 159.923.2

**Оксана Пагава
Юрій Поляков**

СУЧАСНИЙ СТАН МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Пагава Оксана, Поляков Юрій. *Сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.*

Вступ. Автори аналізують мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні. Саме мотивація визначає особисту активність та можливі шляхи вирішення проблеми на рівні суспільства: перемога України в боротьбі за державну незалежність у російсько-українській війні.

Мета: провести теоретичний аналіз проблеми особистісної мотивації та емпірично дослідити мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Методи: теоретико-методологічний аналіз проблеми особистісної мотивації, «Особистісна мотивація уникнення невдачі» (Т. Елерс), «Особистісна мотивація досягнення успіху» (Т. Елерс), «Самооцінка мотивації пошуку схвалення» (Шкала брехні) (Д. Марлоу та Д. Краун), «Соціально-психологічні установки особистості в мотиваційній сфері» (О. Воронов), «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич).

Результати. У дослідженні виявлено специфічні психологічні особливості, що відображають мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні. Автори визначили рівень мотивації військовослужбовців уникати невдач та досягати успіху й схвалення, орієнтацію на результат та альтруїзм, а також схильність до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «сильної волі».

Висновки. Результати дослідження показують, що військовослужбовці України мають певні прояви мотиваційної сфери, які не характерні для тих, хто наразі не проходить службу у Збройних Силах України в умовах війни в Україні. Результати дослідження можуть бути корисними для психологів у наданні психологічної допомоги військовослужбовцям.

Ключові слова: мотивація, військовослужбовці, війна, особистість, спрямованість, професійна діяльність, особистісні цінності, успіх, перемога

Pagava, Oksana, Polyakov, Yury. *Motivation of servicemen in the conditions of war in Ukraine.*

Introduction. The authors analyze military personnel's motivation in the conditions of the war in Ukraine. It is motivation that determines personal activity and the possible resolving of the problem at the level of society: the victory of Ukraine in fighting for state independence in the Russia-Ukraine war.

Aim: to conduct a theoretical analysis of the problem of personal motivation and empirically investigate the motivation of military personnel in the conditions of the war in Ukraine.

Methods: theoretical and methodological analysis of the problem of personal motivation, Personal Motivation to Avoid Failure (T. Ehlers), Personal Motivation to Achieve Success (T. Ehlers), Self-Assessment of Motivation for Approval Seeking (Lie Scale) (D. Marlow and D. Crown), Socio-Psychological Attitudes of the Individual in the Motivational Sphere (O. Voronov), Value Orientations (M. Rokych).

Results. The study found specific psychological features that reflect motivation of military personnel in the conditions of war in Ukraine. The authors determined the level of military personnel's motivation to avoid failures and achieve success and approval, focus on results and altruism, as well as the tendency to manifest the terminal value of "happiness of others" and the instrumental value of "strong will".

Conclusions. The results of the study show that military personnel of Ukraine have certain manifestations of the motivational sphere, which are not characteristic of those who are not currently serving in the Armed Forces of Ukraine in the conditions of war in Ukraine. The results of the study can be useful for psychologists in giving psychological help to military personnel.

Keywords: motivation, military personnel, war, personality, orientation, professional activity, personal values, success, victory

Вступ. 24 лютого 2022 року росія почала повномасштабне вторгнення на територію України, і російська агресія зумовила українців встати на захист своєї Батьківщини. Велика кількість громадян нашої країни та іноземців вступила до лав Збройних Сил України з метою захищати її територіальну цілісність. Це вказує на наявність мотивації до виконання військових завдань задля досягнення єдиної мети – перемоги України. Кожен українець розуміє необхідність звільнення нашої країни від ворога. Агресор повинен зазнати поразки та зрозуміти, що він не має права порушувати кордони нашої держави. На окресленому етапі розвитку України досить важливо зберегти її територіальну цілісність та суверенність. Це буде підтвердженням нашої незалежності не тільки юридично, але й духовно, у серці кожного українця.

Отже, мотивація виступає рушійною силою в цьому процесі. Вона зумовлює не лише активну діяльність особистості, але й суспільства загалом за таких обставин. Мотивація підкріплюється певними мотивами, які становлять для людини вагомий важливість індивідуального характеру. Кожна особистість, яка наразі захищає Україну від російських окупантів, має власну особистісну мотивацію в умовах війни. Вона розуміє небезпеку, яка наявна через вибір діяльності, однак не зупиняється на шляху до досягнення мети. Причини служби у Збройних Силах України можуть бути різними та мати емоційну, матеріальну, моральну, соціальну складову тощо. На особистісний вибір можуть впливати як внутрішні, так і зовнішні чинники, однак особистісна мотивація в умовах війни є найстійкішою, бо підкріплена індивідуальним мотивом до виконання діяльності особистості військового в умовах війни. Ворог напав на Україну зненацька. За відсутності достатньої кількості спеціально підготовлених людей, військових, до лав ЗСУ вступають патріотично налаштовані громадяни України. Тому гостро постає питання особистісної мотивації. Зазначена проблема передбачає вирішення на суспільному рівні, бо безпосередньо впливає на результат перебігу українсько-російської війни. Робота на передовій потребує професійно та психологічно підготовлених кадрів, які будуть виконувати свої обов'язки сумлінно та пам'ятати, що саме вони безпосередньо наближають перемогу нашої країни. Роль кожного є важливою складовою у діяльності Збройних Сил України.

У науковому просторі проблема особистісної мотивації військовослужбовців до роботи в Збройних Силах України в умовах війни в Україні все частіше стає об'єктом вивчення в працях сучасних вчених у галузі психології. Науковці розглядають природу особистісної мотивації захисників України, які чинники на неї впливають, розкривають вікові, соціальні та гендерні особливості зазначеного феномену. Особливу увагу вчені приділяють аналізу мотивації особистості до роботи в екстремальних умовах, зокрема під час війни. Вони звертають увагу на специфіку її соціально-психологічної адаптації, вивчають досвід зарубіжних країн та порівнюють з національними рисами становлення особистості як працівника в екстремальному професійному напрямку. Також існують дослідження, які спрямовані на вивчення копінг-стратегій та психологічних захистів людей, які працюють в небезпечних умовах, зокрема у військовій справі.

Зважаючи на наявність особистісної, суспільної та наукової актуальності окресленої проблеми, нами було вирішено на теоретичному та емпіричному рівні дослідити проблему сучасного стану мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Мета дослідження – провести теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в сучасних умовах та емпірично дослідити сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до визначення понять «мотивація» та «мотив» у психологічній науці.
2. Виокремити особливості особистісної мотивації в умовах війни.

3. Дослідити чинники, що зумовлюють мотивацію військовослужбовців в умовах війни.
4. Здійснити методологічне обґрунтування вибору психодіагностичного забезпечення емпіричного дослідження мотивації військовослужбовців в умовах війни, окреслити завдання та організувати й провести емпіричне дослідження.
5. Проаналізувати результати дослідження, зробити висновки щодо окресленої проблеми дослідження.

Методи та організація дослідження. Для забезпечення психодіагностики досліджуваних військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, ми скористалися емпіричним методом психологічного тестування (психологічне обстеження). Це метод, який має на меті встановити та виміряти індивідуально-психологічні відмінності респондентів. Психологічне обстеження здійснювалося за допомогою опитування та анкетування досліджуваних груп. Опитування мало опосередкований характер та відбувалося у письмовій формі за допомогою анкет, які пропонувалися респондентам. Анкети не мали авторський характер. Використовувалися анкети психодіагностичних методик, які відповідали меті та завданням нашого емпіричного дослідження.

Отже, зважаючи на наявну мету та завдання дослідження, ми сформуваали методичний інструментарій, до якого увійшли 5 стандартизованих психодіагностичних методик, як-то: 1. «Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012), що спрямована на визначення рівня мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців. Респондентам надавався стимульний матеріал, який мав вигляд бланку з зазначеними прикметниками, що характеризують особистість: досліджуваним пропонувалось обрати ті, які є більш властивими саме їм.

2. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) для дослідження рівня мотивації до успіху респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ. Досліджуваним надавався стимульний матеріал у вигляді опитувальника, який складається з 41 запитання, на які потрібно відповісти «так» або «ні».

3. «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) з метою здійснення діагностики самооцінки мотивації схвалення військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні. Під час дослідження за зазначеною методикою респондентам надавався стимульний матеріал, який мав вигляд опитувальника, що складається з 20 запитань, які мають два варіанти відповідей («так» чи «ні»).

4. Потреба в детальному вивченні особистості військовослужбовця ЗСУ в умовах війни як соціального об'єкта зумовила нас використати психодіагностичну методику «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017). Ми вирішили зосередитися на таких характеристиках як «альтруїзм» та «егоїзм», припускаючи, що тенденція до останнього буде значно меншою у військовослужбовців, порівняно з особами, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни. Дослідження здійснювалося за допомогою опитувальника, який складався з 20 запитань, що мали два варіанти відповіді: «так» чи «ні».

5. До того ж нам було дуже важливо практично вивчити ціннісну сферу військовослужбовців ЗСУ в умовах війни та порівняти її з цінностями осіб, які не боронять Україну в умовах війни на передовій. Для цього ми використали методику «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010). Відбулося дослідження домінуючих термінальних та інструментальних цінностей військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні. За змістом методики респондентам пред'являються два списки цінностей (по 18 у кожному): або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках.

Отже, задля вирішення цілі нами були висунуті завдання, особливості організації та методичний інструментарій емпіричного дослідження, яке було організовано та проведено.

Вибірка дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі Військової частини А 1302. У ньому взяло участь 60 респондентів, що складали дві групи: «військовослужбовці, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни» (30 досліджуваних) та «особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни» (30 респондентів). Серед досліджуваних груп: 40 респондентів чоловічої та 20 жіночої статі. Вік досліджуваних: 25–50 років. Досліджувані, які увійшли до групи «які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни» виконують різноманітні професійні обов'язки. Серед них: 10 представників ІТ-сфери, 2 менеджери, 4 охоронця, 4 продавця, 3 учителя, 4 архітектори та 3 секретаря. Вибірки нашого емпіричного дослідження відрізняються своєю гомогенністю. Вони повністю відповідають досліджуваним критеріям (особи, які виконують військові професійні обов'язки та не служать у лавах ЗСУ в умовах війни). Саме такий вибір вибірки дозволяє отримати змістовні результати щодо вивчення особливостей мотиваційної сфери зазначених категорій осіб.

Варто зазначити, що емпіричне дослідження військовослужбовців, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, відбувалося очно. Респондентам зазначеної групи були надані анкети та бланки для відповідей. На їх заповнення надавалося 3 доби.

Щодо групи досліджуваних, які належать до осіб, що не служать у ЗСУ в умовах війни, то їхнє дослідження проводилося в дистанційній формі. Особам були надіслані анкети та бланки для відповідей на адреси їхньої електронної пошти. На заповнення всіх бланків респондентам надавалося 3 доби, після цього заповнені анкети були надіслані на нашу електронну пошту.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Аналіз наукових підходів до визначення понять «мотивація» та «мотив» у психологічній науці.

У психологічному словнику за ред. В. Войтка (1982) мотивація визначається як «система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини.

Всебічне розкриття причин, якими пояснюється та чи інша поведінка людини, її дії і вчинки, неодмінно передбачає аналіз тих психологічних моментів, якими вони визначаються, тобто аналіз сукупності мотивів, якими зумовлено конкретну поведінку. Є різні форми мотивації залежно від змісту і психічної сукупності мотивів, що спонукають поведінку людини в різних видах діяльності (праця, навчання, гра, спорт) або в процесі спілкування з іншими людьми в різних ситуаціях соціального життя. У кожної людини є відносно стійка система мотивів, яка усталилася в процесі її життя.

На різних вікових етапах мотивація людини відзначається специфічними особливостями, пов'язаними зі зміною провідних видів діяльності і соціальної ситуації розвитку.

Знання тих якісних змін, які відбуваються в мотивації діяльності і поведінки людини в процесі її розвитку, має велике значення для розв'язання проблем ...» (Войтко, 1982: 97).

У повсякденному житті ми розуміємо мотив як причину, як точку відліку, що спонукає до досягнення певної мети. Позитивні причини та істинні бажання допомагають ефективніше, легше та швидше рухатися до мети. А якщо ще й передбачається отримання винагороди або задоволення від дієвості – це значно сприяє позитивній мотивації. Життя, розвиток людини не відбувається без мотивації, процесу, що управляє мотивами, скеровує її рух до реалізації дій. А спрямування мотивів для досягнення цілі є процесом мотивування.

Зі свого боку, в роботах українських учених обґрунтовано, що «мотив (лат. *movere* – штовхати, приводити в рух) – спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреб; сукупність зовнішніх чи внутрішніх умов, які зумовлюють активність суб'єкта і

визначають його спрямованість. Це складне інтегральне психологічне утворення належить суб'єкту поведінки. Важливим за мотиваційним значенням є стан індивіда, сформований потребою в об'єктах, необхідних для його існування і розвитку. Йдеться про потреби, які є джерелом активності людини, завдяки яким здійснюється регулювання її поведінки, визначається спрямованість мислення, емоцій, почуттів і волі. За допомогою установки (стійкої схильності індивіда до певної форми реагування) людина спрямовує свої вчинки, дії та поведінку (Пагава, Гарькавець, Харченко & Рачок, 2015: 29).

2. Особливості особистісної мотивації в умовах війни.

Якими можна вважати ознаки мотивованої особистості на сучасному етапі? Здається, що це цілком спостерігається навіть неозброєним оком. По-перше, це – оптимізм. Умотивована особа виглядає дуже впевненою, такою, що немов «відчуває» наявність хорошого результату в собі задовго до того, як він може з'явитися. І вона його не просто відчуває, вона впевнена в його отриманні, хоча в теперішньому часі його ще не існує. По-друге, це – активність, наполегливість, ентузіазм, що рухають до мети та допомагають не звертати уваги на усілякі перепони. Це – сила, що не тільки долає, але й допомагає наполегливо впоратися з будь-якими перешкодами на шляху до бажаного. І звичайно, це впевненість у собі, відчуття цілісності, прийняття недовіків, уміння використовувати сильні особистісні прояви та сумлінна робота зі слабкостями, це також сконцентрованість, невідволікання на дрібниці або навіть нехтування неприємних ситуацій та «токсичних» людей.

3. Чинники, що зумовлюють мотивацію військовослужбовців в умовах війни.

Яким чином, задля чого, як та навіщо сучасна особистість починає реалізовувати ті чи інші дії в досягненні мети? Фахівці виокремлюють чимало обставин такого «руху вперед», що за сутністю й є мотивацією. Однак привертають увагу внутрішні та зовнішні чинники, що уважаються значущими.

Так, зазвичай внутрішні чинники є результатом дії внутрішніх мотивів, що виникають внаслідок дії власних думок, бажань, потреб у позитивних результатах, емоціях, задоволеннях від своїх дій. Це прагнення досягти здобутків чи покращення професійних якостей, якості життя, підвищення або набуття певного соціального статусу. Це також реалізація особистісного зростання завдяки навчанню новому, удосконаленню, зміні поведінки, бажання втілення соціальної потреби через знаходження одностайності, набуття підтримки та прихильності в спілкуванні, дружбі, повазі, любові. Встановлення контролю за своїм життям та життям оточуючих є також одним із внутрішніх чинників, що реалізується завдяки прагненню до влади та визнання. Пошук внутрішнього стрижня, що штовхає діяти, починається з розуміння своїх особистих цінностей та потреб. Коли людина усвідомлює свої дії, що відповідають її особистим переконанням та цінностям, це виступає стимулом внутрішньої мотивації. Внутрішня мотивація проявляється й тоді, коли людина занурюється у виконання тієї справи, що їй подобається і що надає їй задоволення, що приносить радість. Важливим є те, що внутрішня мотивація є індивідуальною похідною й проявляється по-різному в кожній людини. Це так званий привід до здійснення дій, що не визначається значним чином зовнішніми чинниками та соціальними стимулами. Виконання людиною певних завдань або досягнення успіху в такому випадку не залежить від обставин, що складаються, та що є сприятливими або навпаки. У подібному випадку пошук себе та своїх можливостей здійснюється завдяки втіленню мотивації самореалізації, що є внутрішнім джерелом, приводом, стимулом, механізмом, що активується різноманітними індивідуально-психологічними чинниками, такими, як: особисті цінності, інтереси, потреби, таланти та амбіції.

Таке особистісне розквітнення стає можливим завдяки існуванню гармонії між внутрішніми потребами та зовнішнім середовищем. Інколи подібний стан віддзеркалюється в професійному зростанні людини. У такому випадку його слід розглядати як елемент духовного зростання. Так, письменник, винахідник, політик, бізнесмен, філософ, художник, математик, психотерапевт, колекціонер – здебільшого це

професії, що породжені екзистенційними причинами. За своє страждання, пов'язане з відмовою від світу і спілкування з ним (і не важливо, чи людина сама обрала подібний шлях або ж так склалися умови, що не були нею визначені), людина отримує щось надто цінне, бажане: у цій загадковості народжується харизма митця. Згадаємо до прикладу історію життя В. Франкла, австрійського вченого, що за вироком долі був в'язнем нацистського концентраційного табору, але став відомий світу як творець логотерапії (лікування змістом). Прояв подібного вчинку самодостатності є витоком внутрішнього джерела сили волі. А. Маслоу (1954) у своїх дослідженнях називав подібних особистостей такими, що самоактуалізуються (Maslow, 1954). Їхня самореалізація не залежить від зовнішніх чинників, оскільки вони здатні самі відкривати свої внутрішні потенціали завдяки наявним внутрішнім мотивам, що є джерелом розвитку та досягнення цілей. Процес самореалізації відбувається через уміння розкриття та розвитку власних ресурсів, він потребує від людини прояву неймовірних зусиль, фізичних, психічних, інтелектуальних тощо, заради не стільки особистісного зростання, задоволення своїх цілей, скільки заради проходження шляху до отримання найвищої винагороди за людське існування, щастя, що в психології визначається як «гранично інтенсивне переживання людиною універсальності і глибини утвердження свого буття, максимальної відповідності наявного найзаповітнішим бажанням і мріям; моральна насолода життям... Щастя потребує самовідданої праці, наполегливих пошуків сенсу життя, напруження всіх душевних сил у досягненні духовного самовизначення й морального очищення» (Войтко, 1982: 212–213).

Зовнішні мотиви, навпаки, не визначаються бажаннями людини, вони значно залежать від оточуючих обставин, як-то: суспільна думка, закони, події в світі, правила, погодні умови тощо. До прикладу, зовнішня мотивація може бути реалізованою у вигляді використання зовнішніх стимулів задля спонукання людини діяти. Важливо зазначити, що зовнішня мотивація може бути корисною та ефективною стратегією, але вона має використовуватися з розумінням та уважністю. Люди по-різному реагують на зовнішні стимули, тому важливо враховувати індивідуальні особливості та потреби кожної людини. Крім того, зовнішня мотивація може бути тимчасовою, іноді втрачаючи свою силу після досягнення мети чи отримання винагороди.

У психології мотивації велика увага надається розумінню того, що рухає людиною до виконання певних дій. І одним із ключових чинників активності є зовнішня мотивація, що передбачає використання зовнішніх стимулів для досягнення певних цілей та вирішення завдань, як-то: похвала, винагорода, визнання чи навіть матеріальні блага. Ці стимули можуть бути використані для активізації дії та підтримки мотивації людини протягом процесу досягнення цілей (Maslow, 1954). Так, мотивація через матеріальну винагороду – це один із потужних стимулів, який рухає людину до дії. Матеріальна винагорода є важливим аспектом мотивації, оскільки вона приводить до забезпечення основних потреб та задоволення соціальних очікувань. Стимулювання людини через матеріальну винагороду має значення в сучасному суспільстві. Матеріальні ресурси, такі як гроші, подарунки або інші матеріальні блага, надають людині можливість задовольнити свої особисті потреби, забезпечити себе та свою сім'ю. Соціальна діяльність людини часто спонукається за рахунок матеріальних винагород. До прикладу, винагорода як заробітна плата є головним мотиватором для багатьох людей. Це дозволяє не лише задовольнити свої потреби, але й отримати певний статус у суспільстві та забезпечити певний рівень комфортного життя. Матеріальна винагорода може також стимулювати людей до досягнення певних цілей або виконання певних завдань, спонукаючи до більшої продуктивності та досягнення успіху.

Однак зовнішня та внутрішня мотивації можуть впливати на дії особистості як окремо, так і в комплексі. Наприклад, визнання, на яке ми заслуговуємо, коли нас хвалять за роботу і ставлять у приклад іншим, також надає можливість відчувати сильне моральне задоволення. І бажання уникнути незручної, складної ситуації, страх догани чи штрафу

теж є стимулами до дій. Людина може виконувати певне завдання через інтерес до роботи і водночас, щоби не спричинити непорозуміння, наприклад управлінця, та отримати хорошу оцінку й похвалитися перед друзями.

Як правило, комбінація різних видів мотивацій може бути найефективнішою для забезпечення сталої мотивації та досягнення успіху в різних сферах життя. Важливо збалансувати використання зовнішніх стимулів із внутрішньою мотивацією, що ґрунтується на особистих цінностях, інтересах та задоволенні самого процесу виконання дій.

На цю сутнісну ознаку мотивації звертають увагу й провідні теорії мотивації, зокрема теорія трудової мотивації Дж. Аткинсона, котра виходить з того, що поведінка працівника є результатом взаємодії індивідуальних якостей особистості та ситуації, її сприйняття (Atkinson J. & Feather N., 1966). Кожна людина прагне успіху, уникає невдач і має два відповідні мотиви: мотив успіху і мотив, що спонукає уникати невдач. Ці мотиви досить стабільні і формуються у процесі навчання та роботи, вони проявляється через прагнення людини до певного рівня задоволення потреб. Крім особистих якостей, що виражаються у двох зазначених мотивах, на поведінку людини впливають дві ситуативні змінні: ймовірність успіху, з якою працівник очікує завершення своєї діяльності, та привабливість успіху (цінність стимулу) для індивіда. До того ж привабливість успіху прямо пов'язана з ймовірністю успіху. Отже, чим вищою є ймовірність успіху, тим нижчою є його привабливість. Наприклад, якщо співробітник впевнений, що його відділ виконає завдання незалежно від власних зусиль, і він разом з усіма отримає винагороду, то привабливість виконання завдання буде для нього мінімальною. Тобто саме прагнення до успіху виражає силу мотивації.

Відповідно до теорії Дж. Аткинсона, особи, що більшою мірою орієнтовані на успіх, віддають перевагу завданням середньої складності, тому що в цьому випадку нижчий ступінь ризику, хоча й менша привабливість успіху. У той же час працівники, які приймають невдачу задля високої привабливості можливого досягнення мети, віддають перевагу екстремальним завданням за принципом «все або нічого». Тому доречно першій групі робітників надавати ті завдання, які слід обов'язково виконати в певні терміни, а іншу групу працівників доречно використовувати, коли є необхідність пошуку нетипових рішень (Atkinson J. & Feather N., 1966).

Тож, процесуальні теорії мотивації спрямовані на формування такої трудової поведінки співробітника, яка забезпечить ефективність його праці. Процесуальні теорії мотивації більш універсальні порівняно зі змістовними теоріями мотивації, але не враховують весь спектр потреб людини.

Отже, мотивація – це значний психологічний процес, що впливає на людей по-різному. Тому механізми, що спонукають до дій, викликають велику зацікавленість у дослідників, які вивчають поведінку людини. І це пояснюють теорії мотивації, що існують у психології.

4. Організація та проведення емпіричного дослідження мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Оскільки провідною метою нашого дослідження було практично дослідити сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні, то ж були виокремлені такі завдання емпіричного дослідження: по-перше, визначити рівень мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців; по-друге, дослідити рівень мотивації до успіху респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ; по-третє, здійснити діагностику самооцінки мотивації схвалення військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні; по-четверте, виявити соціально-психологічні настанови військовослужбовців, які спрямовані на «процес-результат»; по-п'яте, визначити ступінь виразності у респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ, альтруїзму та егоїзму; по-шосте, дослідити домінуючі термінальні та інструментальні цінності військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні; по-сьоме, здійснити порівняння

результатів досліджуваних військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні.

Важливо підкреслити, що організоване та проведене емпіричне дослідження сучасного стану мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні будувалося на таких принципах, як: 1. Добровільність – участь респондентів у дослідженні є добровільною. 2. Конфіденційність – результати всіх досліджуваних заховані, відсутні імена респондентів, їхній вік, особисті дані тощо. 3. Доступність – емпіричне дослідження побудовано з врахуванням вікових та психологічних особливостей респондентів. Воно проводилось відповідно до цілі, завдань, особливостей проведення в сучасних умовах, що надало можливість отримати результати дослідження груп респондентів, які були оброблені та інтерпретовані згідно з ключами обраних психодіагностичних методик. Проаналізуємо отримані результати дослідження.

5. Аналіз результатів дослідження.

З метою підтвердження припущення про те, що переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни в Україні, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач та занадто високий рівень мотивації до успіху, здійснимо аналіз результатів груп респондентів, які виконують обов'язки військовослужбовців ЗСУ в умовах війни та досліджуваних, які не служать у лавах ЗСУ під час воєнного стану за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012). Аналіз отриманих результатів за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) показав, що середнє значення мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни, становить 5,4 (стандартне відхилення – 2,1), що відповідає низькому рівню мотивації до уникнення невдач. У респондентів, які не служать в ЗСУ в умовах воєнного стану, середній показник досліджуваного феномену складає 18,2 (стандартне відхилення – 3,3), що вказує на високі показники мотивації до уникнення невдач. Окреслені результати обох досліджуваних груп були перевірені у програмі SPSS Statistics 23.0, за допомогою методу математичної статистики U-критерія Манна-Вітні. Отриманий показник ($p=0,000$) вказує на те, що відмінності між показниками мотивації до уникнення невдач мають статистичну значущість.

Результати досліджуваних військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) візуалізовані за допомогою гістограми (рис. 3.1).

На рис. 3.1. бачимо, що переважна більшість досліджуваних військовослужбовців ЗСУ мають низький рівень мотивації до уникнення невдач (90 %). Середні показники зазначеного досліджуваного феномену мають 10 % респондентів окресленої групи. Високий рівень мотивації до уникнення невдач серед респондентів-військовослужбовців відсутній. Щодо досліджуваних осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то у них переважає тенденція до високого рівня мотивації до уникнення невдач – 80 %; 15 % респондентів зазначеної групи мають її середні показники сформованості; 5 % досліджуваних осіб, які не виконують обов'язки військовослужбовців в ЗСУ, показали низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Отримані результати військовослужбовців вказують на те, що вони не спрямовані на уникнення невдач у своєму житті та професійній діяльності, вони не зосереджуються на цьому. Для них важливим є чітке та результативне виконання своїх професійних обов'язків, попри наявність чи відсутність окремих перепон та невдач. Особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, так само, прагнуть уникати невдач в процесі своєї

життєдіяльності та роботи. Вони більш спрямовані на те, щоб здійснювати свою діяльність комфортно, без наявних дискомфортних проявів.

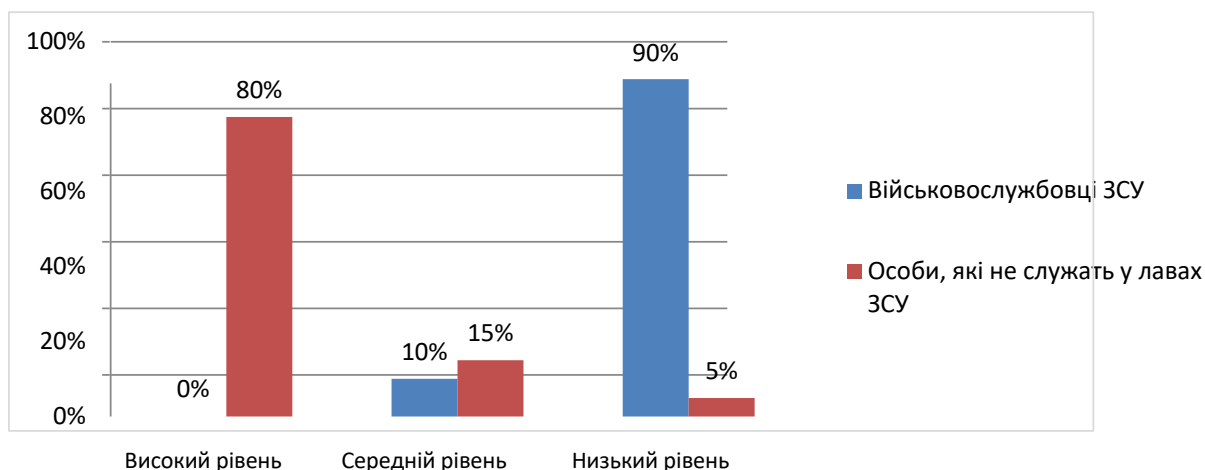


Рис. 3.1. Рівні мотивації до уникнення невдач у військовослужбовців ЗСУ та в осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

Звернемо увагу також на результати відповідей респондентів за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012): середнє значення мотивації до успіху в групі досліджуваних військовослужбовців ЗСУ становить 24 (стандартне відхилення – 2,6), що вказує на занадто високий рівень. У респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, в свою чергу, середній показник за досліджуваним феноменом складає 13,4 (стандартне відхилення – 3,8), що відповідає середньому рівню. Зазначені результати були перевірені методом математичної статистики U-критерієм Манна-Вітні, за допомогою програми SPSS Statistics 23.0. Отриманий показник $p=0,000$ вказує, що відмінності результатів досліджуваних військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не виконують військові обов'язки у лавах ЗСУ в умовах війни, щодо мотивації до успіху мають статистичну значущість.

Переглянемо наочно отримані результати обох досліджуваних груп за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012), використовуючи гістограму (див. рис. 3.2).

На рис. 3.2 можемо спостерігати, що серед досліджуваних військовослужбовців наявна тенденція до переважання занадто високого рівня мотивації до успіху – 80 %; 20 % респондентів зазначеної групи мають помірковано високий рівень сформованості досліджуваного феномену. Середні (0 %) та низькі (0 %) показники мотивації до успіху у військовослужбовців відсутні. Що стосується респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то переважна більшість з них має середній рівень мотивації до успіху – 80 %. Також варто зазначити, що серед них існує однакова тенденція до помірковано високих (10 %) та низьких (10 %) показників досліджуваного феномену. Занадто високий рівень мотивації до успіху серед респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, відсутній (0 %).

Отримані результати військовослужбовців за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) вказують на те, що вони є досить вмотивованими до успішного виконання бойових та інших завдань. Вони є старанними та цілеспрямованими. Респонденти, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, в свою чергу, не занадто спрямовані на успішне виконання своїх професійних обов'язків та успіх у своєму житті в цілому. Ймовірно, що війна та екстремальні умови є стимулом для військовослужбовців ЗСУ. Вони відчувають

свою персональну відповідальність за перебіг збройного конфлікту та майбутнє нашої країни.

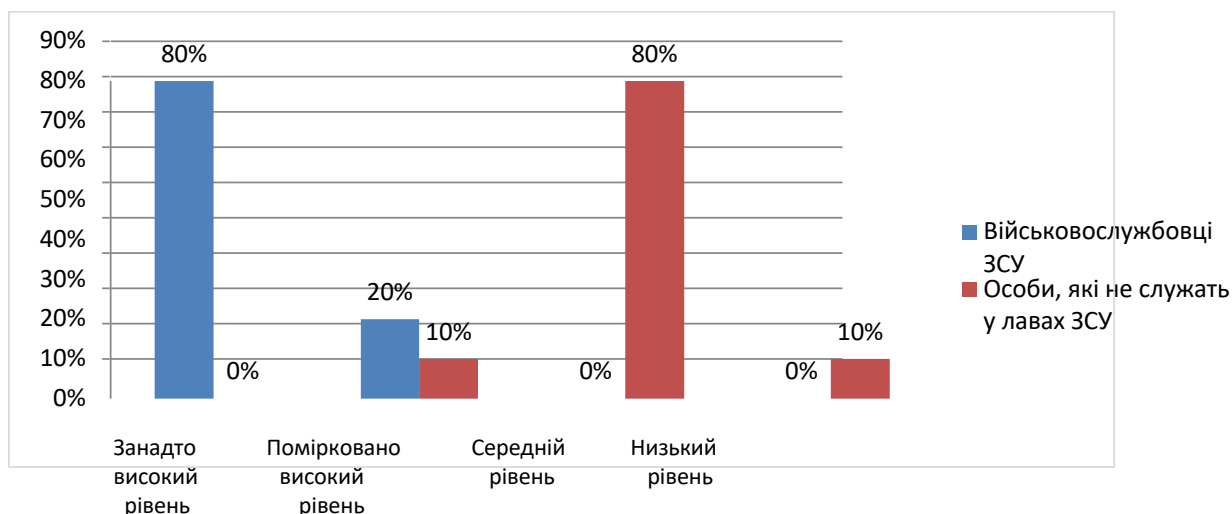


Рис. 3.2. Рівні мотивації до успіху у військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

Отже, за результатами досліджуваних груп за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) можемо дійти висновку, що переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач та занадто високий рівень мотивації до успіху. Наше дослідження також показало, що у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення, порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ.

Переглянемо результати відповідей респондентів за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023): середнє значення мотивації до схвалення досліджуваних, які виконують військові професійні обов'язки в ЗСУ в умовах війни, становить 18,2 (стандартне відхилення – 3,2), що відповідає його високим показникам. У респондентів, які не служать в лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, середнє значення мотивації до схвалення складає 11,6 (стандартне відхилення – 3,2), що відповідає його середньому рівню. Перевірка отриманих результатів за допомогою методу математичної статистики U-критерія Манна-Вітні дозволила отримати показник ($p=0,000$), який вказує на існування статистичної значущості між відмінностями результатів обох груп.

Переглянемо наочно отримані результати респондентів за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) за допомогою гістограми (рис. 3.3).

На рис. 3.3 бачимо, що серед досліджуваних військовослужбовців, які виконують свої професійні обов'язки у лавах ЗСУ в умовах війни, існує тенденція до переважання високого рівня мотивації до схвалення – 80 %; 20 % досліджуваних зазначеної категорії мають середні показники сформованості окресленого виду мотивації. Низький рівень мотивації до схвалення серед військовослужбовців, які взяли участь у нашому дослідженні, відсутній (0 %). Щодо респондентів, які не служать в ЗСУ під час війни, то встановлено, що у них переважає середній рівень мотивації до схвалення – 75 %. Його високі показники мають 20 % членів досліджуваної групи. Найменша тенденція серед

осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, відмічається до низького рівня мотивації, до схвалення – 5%.

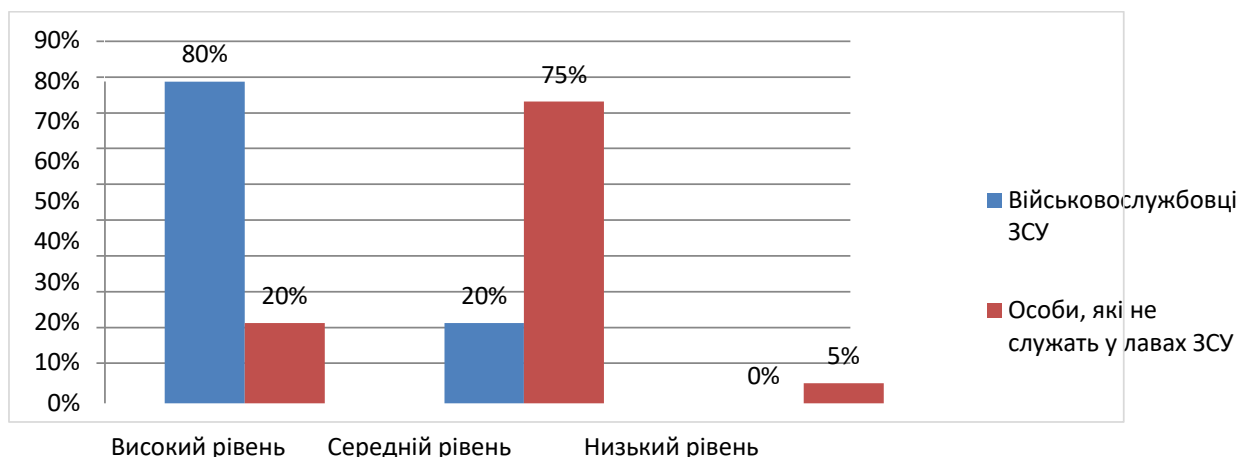


Рис. 3.3. Рівні мотивації схвалення у військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

За результатами дослідження військовослужбовців ЗСУ за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) можемо побачити, що вони дуже потребують схвалення. Їхня професійна діяльність та в цілому життя спрямовані на його отримання. У осіб, які не є військовими, показники мотивації до схвалення є значно меншими, хоча бажання визнання та значущості їхньої діяльності теж наявне.

Отже, можемо впевнено стверджувати, що, відповідно до отриманих результатів дослідження у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення, порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ.

Проаналізуємо, чи у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат та альтруїзм, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ. Для виконання цього завдання розглянемо результати відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017), де середнє значення за групою військовослужбовців ЗСУ становить 17,8 (стандартне відхилення – 2,6), що вказує на переважання альтруїзму. Щодо респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, їхнє середнє значення за групою складає 5,2 (стандартне відхилення – 1,1), що відповідає переважаючому прояву егоїзму в їхній діяльності та житті. Перевірка результатів методом математичної статистики U-критерія Манна-Вітні надала нам можливість стверджувати, що відмінності між результатами обох досліджуваних груп мають статистичне значення $p=0,000$.

Подамо наочно отримані результати відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017), використовуючи гістограму (див. рис. 3.4).

На рис. 3.4. бачимо, що переважна більшість досліджуваних військовослужбовців ЗСУ мають орієнтацію на альтруїзм – 90 %; 10 % респондентів зазначеної групи орієнтуються на «егоїзм». Що стосується досліджуваної групи осіб, які не служать в ЗСУ в умовах війни, то у них наявна тенденція до переважання «егоїзму» (90 %). А 10 % респондентів окресленої групи орієнтовані на альтруїзм.

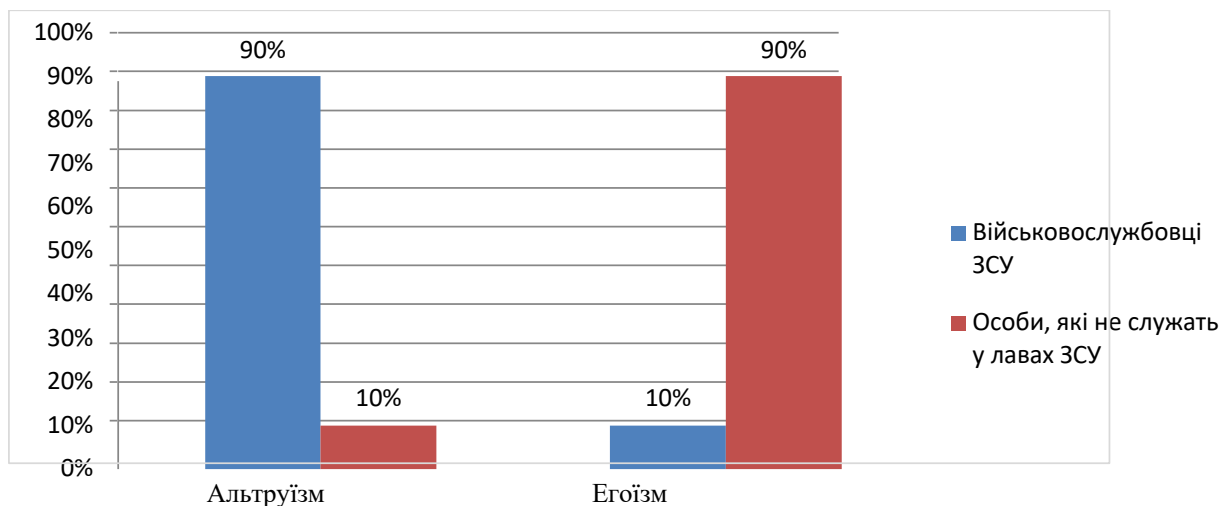


Рис. 3.4. Орієнтації на альтруїзм та егоїзм військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

За результатами відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017) можна констатувати, що більшість військовослужбовців ЗСУ спрямовані на здійснення альтруїстичних дій. Вони не спираються на прояв егоїзму, виконуючи власні професійні обов'язки. Водночас особам, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, більш властиві егоїстичні прояви. Вони схильні переважно думати про себе та задоволення власних потреб, ніж про інших людей та забезпечення їхнього добробуту.

Отже, можемо констатувати, що у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат та альтруїзм, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні.

Останнє припущення нашого емпіричного дослідження стосується того, що в переважній більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «тверда воля». І її підтвердження або спростування буде залежати від наявних результатів респондентів за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010). Тож розглянемо тенденцію до переважання термінальних цінностей у військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни (рис. 3.5).

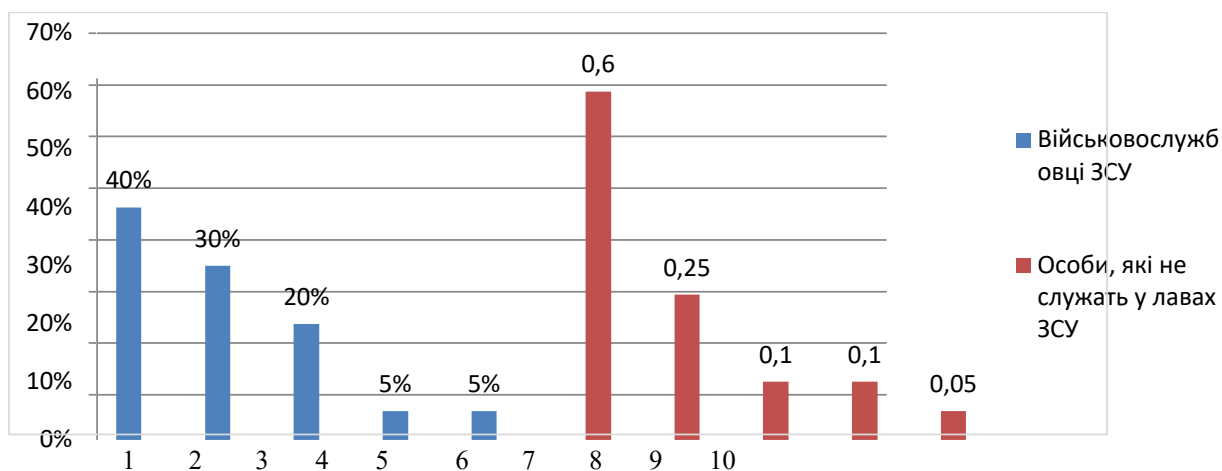


Рис. 3.5. Термінальні цінності військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

На рис. 3.5 можемо спостерігати, що серед досліджуваних військовослужбовців наявна тенденція до переважання таких термінальних цінностей, як: «здоров'я» (1) (40 %), «суспільне покликання» (2) (30 %), «щастя та добробут інших» (3) (20 %), «любов» (4) (5 %) та «наявність хороших та вірних друзів» (5) (5 %). Щодо респондентів, які не служать в ЗСУ в умовах війни, у них переважають такі термінальні цінності, як: «активне діяльнісне життя» (6) (60 %), «цікава робота» (7) (25 %), «матеріально забезпечене життя» (8) (10 %), «пізнання» (9) (10 %) та «продуктивне життя» (10) (10 %).

Звернемо увагу на наявну тенденцію до переважання інструментальних цінностей у респондентів обох груп нашого дослідження (див. рис. 3.6).

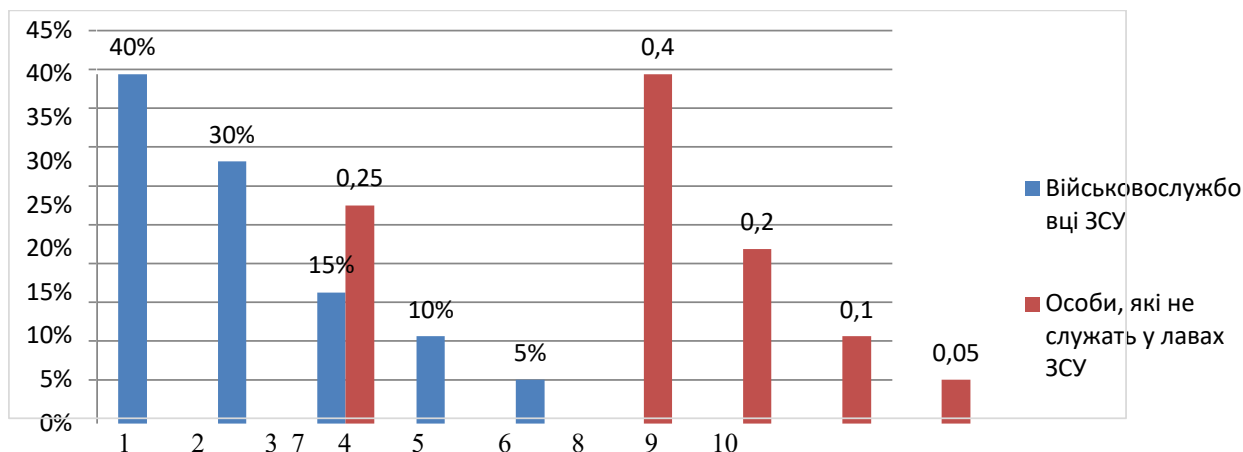


Рис. 3.6. Термінальні цінності військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

На рис. 3.6 спостерігаємо, що в досліджуваних військовослужбовців переважає тенденція до прояву таких інструментальних цінностей, як: «старанність» (дисциплінованість) (1) (40 %), «тверда воля» (2) (30 %), «незалежність» (3) (15 %), «непримиренність до недоліків у собі та інших» (4) (10 %) та «терпимість» (5) (5 %). Що стосується респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то у них відмічається переважання таких інструментальних цінностей як: «ефективність у справах» (6) (40 %), «незалежність» (7) (25 %), «життєрадісність» (8) (20 %), «акуратність» (9) (10 %) та «вихованість» (10) (5 %).

За результатами відповідей респондентів за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010) можемо констатувати, що ціннісна сфера військовослужбовців ЗСУ та людей, які не служать у ЗСУ в умовах війни, значно відрізняється. Спостерігаємо, що цінності військовослужбовців пов'язані зі здоров'ям та взаєминами з іншими людьми. Для них важлива відповідальність та цілеспрямованість. Водночас особи, які не служать в ЗСУ в умовах війни, мають більш матеріальні цінності та цінності, які стосуються власного саморозвитку. Їхні ціннісні орієнтації є дещо «егоїстичними» та майже не пов'язані альтруїстично з іншими людьми.

Отже, результатами дослідження встановлено, що в переважній більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «тверда воля».

Тож під час дослідження були виявлені специфічні психологічні особливості, що відображають сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні. Результати емпіричного дослідження свідчать про те, що військовослужбовці, які виконують свої професійні обов'язки в лавах ЗСУ, мають певні особливості прояву мотиваційної сфери особистості. Окреслені особливості не властиві особам, які не служать наразі в ЗСУ в умовах війни в Україні.

Висновки.

У результаті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження нами були отримані такі висновки.

1. Мотивація особистості як психологічний процес складається з ієрархії мотивів, що визначають форми діяльності або поведінку людини. Різноманітні форми мотивації, що існують, визначаються змістом та сукупністю мотивів, окреслюють поведінку людини в різних видах її життєдіяльності в оточуючому світі. Мотивація людини представлена певними специфічними особливостями, що пов'язані з провідними видами виконуваної діяльності та оточуючими обставинами. Сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні має також певні особливості.

2. Організоване та проведене емпіричне дослідження на базі Військової частини А 1302, у якому взяли участь 60 респондентів, які складали дві групи: «військовослужбовці, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні» (30 досліджуваних) та «особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні» (30 респондентів), надало можливість отримати результати опитувань респондентів. Констатація емпіричного дослідження вказує на наявність певних психологічних рис, особливостей прояву мотиваційної сфери особистості, що стосується стану мотивації військовослужбовців в умовах війни.

3. У результаті дослідження було виявлено, що:

1) переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач (80 %) та занадто високий рівень мотивації до успіху (80 %);

2) у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення (80 %), порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ;

3) у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат (90 %) та альтруїзм (90 %), на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ;

4) у переважної більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» (20 %) та інструментальної цінності «тверда воля» (30 %).

Отже, особистісна мотивація військовослужбовців в умовах війни є стійкою психологічною рисою, такою, що підкріплена індивідуальним мотивом до виконання особливої вкрай відповідальної діяльності в екстремальних умовах. У такому випадку внутрішнім джерелом, індивідуально-психологічною основою виступають особистісні цінності, інтереси, потреби, бажання, прагнення, таланти, амбіції, самосвідомість та усвідомлення значущості питання. Ворог напав на нашу державу підступно, тому, за відсутності достатньої кількості спеціально підготовлених військових, за зброю беруться патріотично налаштовані громадяни України. Вони вступають у ЗСУ в зв'язку з розумінням питання щодо реалізації термінового захисту не лише держави, але й власного міста, села, сім'ї, близьких, рідних, дітей. У свою чергу такі громадяни забезпечують виконання військових службових обов'язків та значно впливають на зростання загального стану особистісної мотивації в суспільстві в умовах війни в Україні. Єдність нації, сумлінне та відповідальне виконання професійних обов'язків сприяють наближенню перемоги та наступу миру в Україні.

Перспективи подальших досліджень. Ми вбачаємо актуальним надалі досліджувати особливості прояву мотивації військовослужбовців в сучасних екстремальних умовах життєдіяльності. Планується дослідження копінг-стратегій та психологічних захистів суб'єктів військової справи.

Література

1. Войтко, В. І. (1982). *Психологічний словник*. Вища школа.
2. Воронов, О. І. (2017). *Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах*. НАДУ. <https://tinyurl.com/yc263twp>

3. Кокун, О. М., & Пішко, І. О., Лозінська, Н. С., Копаниця, О. В., Герасименко, М. В., & Ткаченко, В. В. (2012). *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник*. НДЦ ГП ЗСУ. <https://tinyurl.com/ukyn2tau>
4. Корсакевич, С. С. (2023). *Психологічні особливості самовизначення молоді щодо участі у виборчому процесі* [Дис. д-ра філос. за спец. 053 «Психологія», галузі знань 05 Соц. науки, спеціалізації 19.00.11 – політична психологія. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Київ]. <https://tinyurl.com/54ksedrv>
5. Пагава, О. В., Гарькавець, С. О., Харченко, В. Є., & Рачок, О. Л. (2015). *Стратегія подолання стресових станів учасниками навчально-виховного процесу*. СПД Резніков В. С.
6. Скрипник, М. І. (2010). *Основи психології та педагогіки*. Київський університет туризму, економіки і права. <https://studfile.net/preview/7104480/>
7. Atkinson, J., & Feather, N. (1966). *Theory of Achievement Motivation*. John Wiley & Sons; First Edition.
8. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers.

References

1. Voitko, V. I. (1982). *Psykhologichniy slovnyk [Psychological Dictionary]*. Vyscha shkola. [In Ukrainian]
2. Voronov, O. I. (2017). *Metodyka diagnostuvannya sotsialno-psykhologichnykh vplyviv na pryinyattya derzhavno-upravlinskykh rishen v indeterminovanykh umovakh [A tool to determine socio-psychological effects on state management decision-making in indeterminate conditions]*. NADU. <https://tinyurl.com/yc263twp> [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M., & Pishko, I. O., Lozinska, N. S., Kopanytsya, O. V., Gerasymenko, M. V., & Tkachenko, V. V. (2012). *Zbirnyk metodyk diagnostyky liderskykh yakosti kursantskogo, serzhantskogo ta ofiterskogo skladu: Metodychnyi posibnyk [Collection of instruments to determine leadership qualities of cadets, sergeants and officers]*. NDTs GP ZSU. <https://tinyurl.com/ukyn2tau> [In Ukrainian]
4. Korsakevych, S. S. (2023). *Psykhologichni osoblyvosti samovyznachennya molodi schodo uchasti u vyborchomu protsesi [Psychological features of self-determination of young people regarding their participation in the electoral process]*. PhD thesis, specialty 053 «Psychology», field of knowledge 05 – Social sciences, specialization 19.00.11 – political psychology. Institute of political and social psychology, Kyiv]. <https://tinyurl.com/54ksedrv> [In Ukrainian]
5. Pagava, O. V., Garkavets, S. O., Kharchenko, V. Ye., & Rachok, O. L. (2015). *Strategia podolannya stresovykh staniv uchasnykamy navchalno-vykhovnogo protsesu [Students and teachers' stress overcoming strategy]*. SPD Ryznykov V. S. [In Ukrainian]
6. Skrypnyk, M. I. (2010). *Osnovy psykhologii ta pedagogiky [Fundamentals of psychology and pedagogy]*. Kyivskyi universytet turizmu, ekonomiky i prava. <https://studfile.net/preview/7104480/> [In Ukrainian]
7. Atkinson, J., & Feather, N. (1966). *Theory of Achievement Motivation*. John Wiley & Sons; First Edition.
8. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers.

Відомості про автора

Пагава Оксана Володимирівна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри загальної та соціальної психології Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна.

Pagava, Oksana, PhD, Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8626-6541>

E-mail: hfufdf2017@gmail.com

Поляков Юрій Володимирович, магістр за спеціальністю «Психологія», молодший лейтенант, командир взводу 93 ОМБР «Холодний Яр» в / ч 1302.

Polyakov, Yury, Master's degree in Psychology, Junior Lieutenant, Platoon Commander, 93 SMB «Cold Yar», military unit 1302.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3564-1571>

E-mail: polyakovmatvienko@gmail.com

Отримано 17 березня 2025 р.

Рецензовано 14 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.