

УДК 159.0.07:355/351.74

І. Приходько, д.психол.н., проф., нач. центру (ORCID 0000-0002-4484-9781)
О. Колесніченко, д.психол.н., с.н.с., нач лабораторії, (ORCID 0000-0001-6406-1935)
Я. Мацегора, к.психол.н., с.н.с., с.н.с.лабораторії (ORCID 0000-0001-6103-1466)
Національна академія Національної гвардії України, Харків

МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ: СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ

Стаття присвячена систематизації сучасних наукових досліджень, спрямованих на дослідження проблеми мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців є ієрархізованою динамічною системою мотиваційних утворень, структурованих на основі взаємозв'язку провідних інституційних (внутрішніх) та прагматичних (зовнішніх) мотивів, регулюючих здійснення діяльності, у результаті чого формується система спонукань, які детермінують діяльність.

Більшість сучасних зарубіжних досліджень мотивації людини до професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах, сконцентровано у парадигмі теорії самовизначення, яку в 1985 р. запропонували Е. Десі та Р. Раян. За її основними положеннями людська мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню, остання вимагає врахування трьох вроджених універсальних психологічних потреб у: компетентності (потреб людини у проявленні здібностей), автономії (праві вибору виду діяльності) й взаємозв'язку (потреби відчувати власну приналежність до соціальної групи та/або місця діяльності).

Результати аналізу досвіду провідних країн світу засвідчили, що мотивація кандидатів на військову службу та мотивація діючих військовослужбовців має деякі особливості, але вона ґрунтується на взаємозв'язку між інституціональної та прагматичної мотивації, в деяких випадках вона формується на засадах ідеологічних концепцій, прийнятих у цих країнах. У різних країнах світу триває пошук додаткових шляхів вирішення проблеми мотивації військовослужбовців за такими напрямками (формування інституційних та прагматичних мотивів): підвищення авторитету армії, військової служби; формування позитивного іміджу військовослужбовця і військової служби у засобах масової інформації, рекламній продукції; створення сприятливих умов, пільг, соціальної захищеності, матеріальної і кар'єрної зацікавленості; формування у молоді та діючих військовослужбовців почуття особистої соціальної значущості, користі та патріотизму.

Попри на ці зусилля, проблема мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах досі не знайшла свого остаточного вирішення.

Ключові слова: мотивація, інституційна та прагматична мотивація, теорія самовизначення, діяльність, екстремальні умови, військовослужбовці.

Вступ. Основний вид активності людини – це діяльність, яка займає від третини до половини дорослого самостійного життя та охоплює різні його періоди (вибір професії, професійне навчання, безпосередня діяльність, використання професійної допомоги інших людей, передача професійного досвіду) [1]. Стає очевидним, що всі питання, пов'язані

з діяльністю, мають велике значення для будь-якої людини і завжди знаходяться в центрі уваги вчених. Авторами було доведено, що шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння мотивації [2, 3]. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукує її до діяльності, які ціннісні орієнтації лежать в основі її дій, можна

спробувати розробити ефективну систему форм і методів керування їм. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути введені в дію, як здійснюється мотивування людей [2].

Сьогодні вивчення особливостей професійного становлення та розвитку військовослужбовців призводить до необхідності ретельного та всебічного дослідження цілої низки психологічних факторів успішності їх професійної діяльності. Одним з таких основних факторів є мотивація, що визначає весь комплекс як позитивних, так і негативних чинників проходження військової служби [4]. Проблема вивчення мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах висуває на перший план реалізацію одного з її основних завдань, а саме – вивчення діяльності з огляду на мотиви, що спонукають до даної діяльності та вимог, які висуваються нею до особистісних якостей, здібностей, психофізіологічних можливостей, індивідуально-психологічних особливостей людини [5]. У цьому контексті мотиви розглядаються як найважливіші детермінанти успішної професійної діяльності фахівців екстремального профілю, зокрема військовослужбовців.

Мотивація, як фактор професійного становлення та особистісного розвитку, є значущим, але поки що недостатньо вивченим аспектом складної проблеми професіографічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців, а необхідність в її дослідженні обумовлена, перш за все, потребами практики [6]. Досвід застосування військових частин і

підрозділів Збройних Сил України (ЗСУ) та Національної гвардії України (НГУ) в ході ведення бойових дій в Україні з 2014 року переконливо засвідчив, що успішне виконання ними бойових (службово-бойових) завдань значною мірою залежало від рівня мотивації особового складу. Його неналежний рівень при виконанні завдань значною мірою знецінював будь-які переваги військових формувань у матеріально-технічному забезпеченні та професійній підготовленості, часто викликав бойовий стрес [7-9]. До початку збройного конфлікту на сході України повсякденна діяльність військовослужбовців на той час проходила у складних умовах: низький рівень матеріально-технічного та грошового забезпечення, відсутність перспектив отримання особистого житла, багато інших соціально-побутових проблем довели ситуацію, при якій військовослужбовці вимушені були прийняти неналежний вибір [8]. Недостатній рівень мотивації проявився у негативних фактах відмови частини особового складу військових формувань України від продовження військової служби на території АР Крим, Донецької та Луганської областей на початку 2014 року, у недостатній ефективності дій підрозділів, укомплектованих мобілізованими військовослужбовцями, значній кількості самогубств, злочинів та порушень військової дисципліни серед військовослужбовців у зоні проведення антитерористичної операції (далі в операції Об'єднаних сил) [10].

Тому систематизація наукових досліджень різних аспектів мотивації військовослужбовців до

екстремальної діяльності дозволить зрозуміти, як бойові (екстремальні) умови впливають на рівень мотивації та яким чином можливо підтримувати тривалу ефективність виконання військовослужбовцями бойових завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Попри те, що існує велика кількість наукових досліджень особливостей мотивації особистості до професійної діяльності в екстремальних умовах, перебіг часу, зокрема військові дії, постійно вносять корективи в інструменти її діагностики та формування. Особливо це відноситься до сфери професійної діяльності українських військовослужбовців. Проходження військової служби передбачає участь у бойових діях, виконання службово-бойових завдань в умовах, пов'язаних з вітальним ризиком, бойове навчання (бойову підготовку) та повсякденну діяльність [3]. Мотивація до військово-професійної діяльності включає низку різноманітних соціально-психологічних обставин, визначає комплекс як позитивних, так і негативних чинників проходження військової служби [11]. Мотивація передбачає виявлення та актуалізацію внутрішніх ресурсів військовослужбовців і створення у сукупності зовнішніх умов, які сприяють позитивній мотивації [12]. Її специфіка залежить як від особистісних особливостей, так і від самої професійної діяльності.

Проблема мотивації до професійної діяльності у представників різних екстремальних професій, зокрема військовослужбовців, вивчалася у низці наукових праць вітчизняних дослідників (В. Алещенко, О. Ковальчук, О. Колесніченко, О.

Матеюк, Я. Мацегора, В. Осьодло, Є. Потапчук, І. Приходько, О. Сафін, В. Стасюк, О. Тімченко, Ю. Ширококов, Н. Юр'єва та ін.). Переважна більшість із них розглядали особливості мотивації до діяльності в екстремальних умовах у зв'язку з наявністю загроз для життя та здоров'я, порушення працездатності, із високим рівнем психічного напруження та обсягом особистих ресурсів особового складу. Ними було доведено, що сукупність цих факторів у їх динамічній взаємодії негативно впливає на мотивацію військовослужбовців у ході здійснення професійної діяльності, що в цілому призводить до зниження її якості або неможливості виконання поставлених завдань [7].

Зарубіжні вчені також розглядають мотивацію до професійної діяльності фахівців екстремальних професій як одну з головних категорій, які використовуються для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності особистості. Часто питання мотивації людини до вибору професії військовослужбовця зарубіжні дослідники розглядають як модель армії, якій відповідають інституціональний і прагматичний типи мотивації вступу на військову службу та її продовження. Тому в статті наша увага буде сконцентрована на розгляді саме цього питання.

Метою статті є систематизація сучасних зарубіжних наукових досліджень проблеми мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах і з'ясування причин вибору професії військового та її подальшої реалізації.

Результати. Абсолютна більшість сучасних зарубіжних

досліджень мотивації людини до професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах, сконцентровано у парадигмі теорії самовизначення. У 1985 р. її запропонували Е. Десі та Р. Рюан, після чого вона була прийнята в якості надійної емпіричної теорії [13]. За її основними постулатами людська мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню, остання вимагає врахування трьох вроджених універсальних психологічних потреб у: компетентності (потреб людини у проявленні здібностей), автономії (праві вибору виду діяльності) й взаємозв'язку (потреби відчувати власну приналежність до соціальної групи та/або місця діяльності). Ця теорія призводить до висновку про те, що різні регуляторні процеси, що лежать в основі досягнення цілей, по-різному пов'язані з ефективним функціонуванням і благополуччям. Різний зміст цілей по-різному пов'язаний з якістю поведінки, психічним здоров'ям та ступенем задоволення потреб. Соціальні контексти й індивідуальні розходження, що підтримують задоволення основних потреб, сприяють природним процесам зростання, включаючи внутрішню мотивовану поведінку й інтеграцію зовнішніх мотивацій, тоді як ті, які перешкоджають автономії, компетентності та взаємозв'язку пов'язані з більш низькою мотивацією, ефективністю й благополуччям.

Е. Десі та Р. Рюан стверджують, що це інший підхід до розуміння мотивації, зважаючи на те, що мотивує людини в будь-який момент часу, а не розглядають мотивацію як єдине поняття [13]. Теорія самовизначення проводить

розрізнення між різними типами мотивації й їхніх наслідків. Автори припустили, що потреба в компетентності й автономії є основою внутрішньої мотивації та поведінки. Внутрішня мотивація – це вроджене прагнення особистості до пошуку проблем і нових можливостей, які теорія самовизначення пов'язує з когнітивним і соціальним розвитком [13]. Різні проявлення соціального контексту (наприклад, зворотній зв'язок про результати діяльності або заохочення) призводять до відчуття компетентності та, таким чином, посилюють внутрішню мотивацію: позитивний зворотній зв'язок її посилює, негативний навпаки її послаблює.

Ключові дослідження, які привели до появи теорії самовизначення, включали саме дослідження внутрішньої мотивації. У результаті проведених досліджень була описана таксономія мотивацій залежно від ступеня їх інтерналізації. Інтерналізація ставиться до активної спроби трансформувати зовнішній мотив в особисто схвалювані цінності й, таким чином, асимілювати поведінкові норми, які споконвічно були зовнішніми [6].

Зовнішня мотивація походить із зовнішніх джерел. Пізніше Е. Десі та Р. Рюан розвили теорію самовизначення та запропонували теорію органічної інтеграції у якості субтеорії, щоб пояснити різні способи регулювання зовні мотивованої поведінки [14]. Теорія органічної інтеграції докладно описує різні форми зовнішньої мотивації й контексти, в яких вони виникають. Вона описує чотири різних типи зовнішньої мотивації, які часто розрізняються з погляду їхньої відносної автономії: зовні регульована

поведінка (виконується через зовнішній попит або можливу винагороду); інтроїцизоване регулювання поведінки (описує прийняття правил поведінки, але не повне їх прийняття як власних); регулювання через ідентифікацію (більше автономна форма зовнішньої мотивації, яка містить усвідомлену оцінку мети яка б приймалася як особисто важлива дія); інтегроване регулювання (найбільш автономний тип зовнішньої мотивації, який виникає, коли правила повністю асимілюються із самим собою, тому вони включаються в самооцінку людини і його переконання відносно особистих потреб). Через це інтегрована мотивація має якості, властиві внутрішньої мотивації, але класифікуються як зовнішні, оскільки цілі, які намагаються досягти, обумовлені зовнішніми причинами, а не властивим їм задоволенням або інтересом до завдання [14].

У підтвердження основних положень теорії самовизначення N. Gillet, C. Becker, M.-A. Lafrenière, I. Huart, та E. Fouquereau досліджували взаємозв'язок між мотиваційними профілями військовослужбовців та цивільними робітниками [15]. Результати їхнього дослідження показали, що профілі по-різному пов'язані зі сприйманою організаційною підтримкою й залученістю в діяльність в обох вибірках, зі спілкуванням та підтримкою з боку керівника, а також з позитивними й негативними ефектами у другій вибірці. Зокрема, військовослужбовці з найвищими показниками автономної мотивації показали найвищі рівні сприймання організаційної підтримки та залученості у діяльність. Більше того, найвищий рівень автономної

мотивації був пов'язаний з найвищим рівнем спілкування, підтримки з боку командира та позитивним впливом. Військовослужбовці з низьким і середнім рівнями автономної мотивації повідомляли про виникнення більш високого рівня негативних психічних станів (афективної поведінки), чим ті, для яких були характерні високі показники автономної мотивації. Також військовослужбовці з найвищими показниками автономної мотивації (ті, хто здійснював професійну діяльність із задоволенням) продемонстрували найвищий рівень благополуччя. Крім того, вони відчували найвищий рівень організаційної підтримки, супервізії та спілкування [15].

Використовуючи теорію самовизначення як теоретичну основу, M.J. Chambel, F. Castanheira, F. Oliveira-Cruz та S. Lopes розробили модель, що враховувала сприйняття військовослужбовцями організаційної підтримки з обміну між командирами (лідерами) й членами військового колективу (підлеглими), професійної мотивації та благополуччя. Результати показали, що мотивація до автономної діяльності в значній мірі пов'язана з обома контекстними факторами (організаційна підтримка й професійна мотивація). Крім того, мотивація до автономної роботи була позитивно пов'язана із залученням у діяльність й негативно з професійним вигоранням, а контрольована мотивація показала протилежну картину [16].

У підтвердження основних положень теорії самовизначення закордонні дослідники визначають інституційну (внутрішню) та прагматичну (зовнішню) мотивацію, а також їх комбінацію. Внутрішня

мотивація ставиться до ініціювання діяльності, тому що це цікаво й задовольняє саме по собі, на відміну від виконання діяльності з метою досягнення зовнішньої мети (зовнішньої мотивації). Так, J. Griffith, на основі досліджень мотивації військовослужбовців Національної гвардії США, до інституційного типу відносить такі внутрішні мотиви, як патріотизм, бажання випробувати себе, бажання бути корисним країні і суспільству [17]. Прагматична мотивація вступу на військову службу проявляється як ставлення до армії як до роботодавця на ринку праці, що робить привабливу пропозицію. Автор вважає, що інституційна мотивація краще прагматичної, оскільки військовослужбовці з такою мотивацією служать в армії значно довше.

В іншому дослідженні Т.С. Helmus зі співавторами з центру RAND визначили основні мотиви вступу до армії США та розкрили особливості реальності армійського життя [18]. Результати засвідчили, що на вибір для зарахування до лав армії США впливають дві групи мотивів, які взаємопов'язані один з одним: інституційні (сім'я та обов'язок із захисту держави) і прагматичні (професійний розвиток та стабільність робочих місць). За даними опитування 37% військовослужбовців вказали як інституційні, так і професійні мотиви вступу до лав армії, з них 46% заявили, що вони обрали військову службу із чисто професійних причин, та лише 9% заявили, що вони вступили цілком за інституційними мотивами. За результатами їх дослідження, основними мотивами для вибору професії військовослужбовця армії США були:

– “пригоди та подорожі” (42% військовослужбовців були вмотивовані тим, щоб змінити своє місце перебування, відвідати нові штати та виїхати за кордон США);

– “переваги” (32% назвали грошове забезпечення та інші виплати головним мотивом для зарахування на службу; до “переваг” також віднесли медичне обслуговування, допомога у навчанні при виконанні службових обов'язків та підтримка після закінчення служби);

– “стабільність роботи та оплата праці” (близько 25% вказали на те, що “їм потрібно було заробляти гроші, особливо зважаючи на економічні потрясіння, з якими стикається країна в останні роки”);

– “уникнення негативного середовища” (військова служба для багатьох військовослужбовців стала можливістю змінити соціальне оточення в кращу сторону);

– “професійне навчання” (багато військовослужбовців обрали військову службу, оскільки через певний час служби це дозволяє в майбутньому бути учасником однієї з програм з надання фінансової допомоги в отриманні вищої освіти (наприклад, програми “Монтгомері білл”, “Армійський фонд для коледжів” і “Армійська програма погашення заборгованості коледжу”).

Окрім цього, авторами було визначено, що навпаки, ті військовослужбовці, які були вмотивовані прагматичними (професійними) стимулами (грошові виплати, пільги, статус та ін.), мали тенденцію до довгострокової військової служби на відміну від тих, які обирали службу “за покликом”, за інституційними мотивами. Отже, переважна більшість кандидатів обирали військову службу в армії

США з прагматичних (матеріальних) причин та для більшості призовників військова служба стала, по-перше роботою, а вже потім покликом [18].

Опираючись на теорію самовизначення, Yu. Yi-Ming було проведено дослідження особливостей мотивації військовослужбовців-новобранців тайванських військових, військово-морських та військово-повітряних сил [19]. Автор зазначає, що з 90-х років ХХ століття військові завдання перемістилися від широкомасштабних військових конфліктів до конфліктів низької інтенсивності і миротворчих місій, це внесло значні зміни в підготовку особового складу і зміну ціннісних орієнтацій, а також мотивації військовослужбовців [19]. Нові мотиви та цінності, визначає автор, – це самореалізація, отримання задоволення від служби, взаємоповага. Проте автор робить висновок, що армія не може і не повинна будуватися з прагматичної моделі військової служби як з моделі роботи (occupational model). Більш того, військовослужбовці можуть мати одночасно інституційні та прагматичні цінності, тобто переважно змішаний тип мотивації [19].

Дослідження Р. Вуру з визначення мотивів вербування та утримання в підрозділах логістичного резерву британської армії показало, що військовослужбовці, які вступають на військову службу за інституційними мотивами, налаштовані на більш тривалий термін служби [20]. Військовослужбовці з прагматичною мотивацією були менш задоволені умовами військової служби і поступали на службу тільки з міркувань дотримання контракту.

До аналогічних висновків прийшов Т. Вудруфф, який визначив, що внутрішні мотиви (альтруїстичне служіння та особистісний розвиток) створюють більш сильний зв'язок з армією і військовими цінностями, ніж зовнішні мотиви, такі як заробітна плата, отримання досвіду для майбутньої професійної діяльності, фінансування майбутньої освіти та ін. [21].

Норвезькі фахівці Р. В. Йохансен, Ж. С. Лабєрг та М. Мартінуссен довели, що інституційна та прагматична мотивація можуть співіснувати, а військовослужбовець, зацікавлений в оплаті праці, допомоги та економічному добробуті, не обов'язково є поганим солдатом [22]. Автори вказують, що в умовах виконання міжнародних місій за межами рідної країни складно підтримувати ідеалістичні уявлення про військову службу, однак саме вірність традиційним військовим ідеалам є найкращим мотивом до проходження військової служби і фактором ефективності військової організації.

Г. Григоров та С. Спирдонов підтверджують тези про те, що існує інституційна та прагматична мотивація [23]. Вони провели дослідження з визначення основних мотивів вибору військової кар'єри в Республіці Болгарія та зробили припущення, що домінуючими в мотиваційній структурі при виборі професії військового співіснують провідні фактори, що пов'язані із прагматичною (зовнішньою) мотивацією (заробітна плата, умови праці, відносини та соціальні виплати) порівняно з внутрішніми факторами, які стосуються конкретної роботи, самостійності, досягнень і визнання [23]. Вони дійшли таких висновків:

– понад 70% опитаних обрали військову службу як професійну кар'єру самостійно, але лише половина з них усвідомлювали, з чим їм доведеться зіштовхнутись у майбутньому на службі;

– у цілому респонденти вважають, що військова кар'єра є престижною в країні, але близько 60% з них зазначають, що в суспільстві не зроблено достатньо кроків для підвищення престижу військової кар'єри, який з кожним днем зменшується;

– провідні мотиви, що впливають на обрану професію військовослужбовця, наступні: можливість дострокового виходу на пенсію, висока заробітна плата, забезпечення та стабільність займання посади, можливості для вдосконалення та кар'єрного розвитку, врегульований робочий час, здобуття безкоштовної освіти (для курсантів) та можливості отримання компетенцій з використання зброї та військової техніки (що є в певній мірі престижним);

– дещо меншим, але також суттєвим мотивом продовження військової кар'єри для військовослужбовців є можливість участі в міжнародних операціях (місіях) [23].

Авторами визначено фактори, що негативно впливають на мотивацію вибору професії військовослужбовця:

– необхідність частої зміни місця проживання та служби, обмеження на особисті права та свободи, а також свободу приймати власні рішення в процесі професійної діяльності;

– недостатнє фінансування, ресурсне забезпечення та затримка дій в модернізації в армії (це фактори, що

не тільки перешкоджають обирати професію військового, але й демотивують тих, хто вже служить в армії). Майже всі опитані підтримують думку щодо необхідності популяризації військової кар'єри в суспільстві, особливо через інтернет, ЗМІ [23].

Інші підходи в мотивації призовників до військової служби в китайській армії. Q. Taiyang вважає, що система мотивації до служби в китайській армії визначається факторами традицій і культури: національним прапором як символом честі, мужності; приклади для наслідування сприяють залученню до шляхетності, піклування про інших (у центрах підготовки призовників та військових частинах виставляють фотографії героїв, кращі отримують звання “взірця для наслідування”); нематеріально мотивоване стимулювання (наприклад, отримання на тиждень червоного прапорця; підрозділам, які найкраще виконали завдання, призначається почесне звання; прізвищами осіб, які здійснили геройські вчинки, можуть бути названі роті) [24].

Досліджуючи мотивацію бразильських військовослужбовців, F. Rodrigues-Goulart визначає, що вона завжди буде мати вирішальне значення для військовослужбовців, які виконують завдання в бойових (екстремальних) умовах, загрозливих для життя та здоров'я [25]. У багатьох ситуаціях, на його думку, мотивація взагалі є ключовою у досягненні успіху в бою. Автор визначає мотивацію до бою як “імпульс, який змушує військовослужбовця зіткнутися з ворогом на полі бою” або як “рішучість, яка спонукає військовослужбовців до боротьби, незважаючи на несприятливі наслідки

та небезпеку війни” [25]. Дослідник вказує, що на бойову мотивацію військовослужбовців впливають культурні, етнічні та релігійні міркування. До провідних мотивів обрання професії військового відносяться: почуття обов’язку, приналежності до військового колективу, відповідальність, дух жертвності, жагу слави, бажання ризикованої пригоди, лідерство, згуртованість підрозділу, навчання, впевненість у собі, дисциплінованість, працездатність, схильність до визнання та нагород, уявлення про легітимність війни, надію на перемогу, ненависть до ворога, потребу у самозбереженні [25].

На нашу думку, для сучасних дослідників проблеми мотивації буде цікавим досвід ізраїльських колег. Як зазначає S. Catignani, “сильна душа” військового підрозділу, маючи на увазі згуртованість підрозділу, рівнозначна високій бойовій мотивації [26]. Так само, на думку автора, не можна переоцінити важливість бойової мотивації для успішного результату виконання службово-бойових завдань, будь то патрулювання чи ведення повномасштабної війни. Бойова мотивація є ключовим фактором, що дозволяє звичайним арміям перемагати в конфліктах, у випадку з Ізраїлем її називають “секретною зброєю” армії [26]. S. Catignani наголошує, що існує “тісний зв’язок між згуртованістю, мотиваційним рівнем військовослужбовців і бойовою ефективністю”. Він зазначає, що система цінностей, яку підтримують Збройні сили Ізраїлю, здатна підвищити моральний стан і мотивацію як кожного військовослужбовця, так і підрозділу в цілому, що, в свою чергу, суттєво

впливає на бойову ефективність. Наприклад, підтримуються такі основні цінності, як “відповідальність”, “довіра”, “професіоналізм” і “почуття місії” [26]. До того ж науковець висловлює думку про те, що існує необхідність у зміні фокусу Збройних сил інших країн концентруватися саме на розвиненні кваліфікації “людського потенціалу”, а не на нарощуванні зброї та техніки.

Обговорення результатів. У сучасних дослідженнях мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах окремо виділяється ряд робіт, пов’язаних з визначенням моделей мотивації до лідерства, яка проявляється через утворення нових моделей поведінки, процедур, принципів та цінностей. У 1999 році С. Chan розробив емпіричну модель для вивчення мотивації до лідерства, яка включала три фактори: афективний, соціально-нормативний та розрахунковий [27]. Ізраїльські дослідники К. Amit, А. Lisak, Dr. M. Popper та R. Gal підтвердили наявність трьох мотиваційних факторів, виявлених С. Chan та запропонували два додаткових: ідеологічний і патріотичний [27].

А. В. Clemmons III та D. Fields вивчили зростаючий внесок особистих цінностей у прогнозування мотивації військовослужбовців до лідерства [28]. Вони використали теорію самовизначення через особистісні цінності (духовність, цілісність і готовність служити) і ціннісну орієнтацію на самовдосконалення через прагнення до влади (досягнення). За їх висновками цінності зробили значний додатковий внесок у пояснення всіх трьох факторів моделі лідерства. Цінності самовдосконалення мали

більш тісний зв'язок з емоційною ідентичністю й соціально-нормативним фактором, ніж цінності самотрансценденції. І навпаки, значення самотрансценденції мали значно більший взаємозв'язок з нерозрахованою моделлю лідерства [28].

Ще один напрям досліджень іноземних фахівців направлений на визначення особливостей служіння державі (просоціальна мотивація). У наукових працях турецьких дослідників С. Aydiner, U. Orak, та O. Solakoglu висловлена думка, що мотивація є ключовим фактором для військового підрозділу у досягнення поставлених перед ним цілей. У своєму дослідженні вони визначали фактори, що впливають на мотивацію турецьких офіцерів до служби [29]. Отримані результати дослідження, яке було завершено у травні 2016 р. лише за місяць до невдалої спроби державного перевороту, показали, що інституційні мотиви та моральні зобов'язання, відчуття справедливості від “взаємовідносин з армією” і задоволеність соціальними благами були позитивно значимими факторами, що визначали мотивацію для служіння, в той час як професійні зобов'язання мали негативний зв'язок з нею [29].

У дослідженні Dr. F. Dreves та M. Müller аналізується роль, що відіграє мотивація державної служби (просоціальна мотивація служіння широкої спрямованості) і потреби в безпеці, коли до близьких друзів і родини звертається за порадою потенційний кандидат на військову службу [30]. Результати ієрархічної регресії дозволили авторам виявити, що, крім іміджу організації й роботодавця, на наміри підтримки впливають нормативні й емоційні

аспекти мотивації державної служби. Тривога й несумісність роботи та родини як фактори ризику негативно впливають на наміри обрання професії військового. Результати дослідження показали, що реклама прийому на службу, яка призначена для сприяння соціальній підтримці, повинна бути направлена на формування позитивного сприйняття іміджу серед родин і друзів потенційних кандидатів і повинна заохочувати їх на мотивацію державної служби [30].

У дослідженні F. Castanheira, M. J. Chambel, S. Lopes та F. Oliveira-Cruz виявлявся взаємозв'язок між сприйманим соціальним впливом, соціальною цінністю й залученістю в діяльність Збройних Сил Португалії, а також ефектами просоціальної мотивації [31]. Результати дозволили авторам виявити, що сприйманий соціальний вплив і соціальні цінності були пов'язані із залученням у діяльність. Крім того, незалежно від категорії військовослужбовців, сприйманий соціальний вплив був пов'язаний з більш високою просоціальною мотивацією, яка, у свою чергу, була пов'язана з більш високою залученістю в діяльність. Прямий вплив сприйманого соціального впливу та соціальних цінностей на залученість у роботу, а також посередницька роль просоціальної мотивації можуть підсилювати мотиви «робити добро» (просоціальна мотивація), приводячи до висхідної спіралі, яка сприяє залученню в роботу військовослужбовців [31].

Висновки. Проведений аналіз сучасних наукових досліджень засвідчив надзвичайну актуальність проблеми мотивації військовослужбовців до діяльності в

екстремальних умовах в різних країнах світу. Систематизація досліджень особливостей професійної мотивації військовослужбовців дозволяє дійти до висновку, що в багатьох ситуаціях при виконанні військовослужбовцями бойових (службово-бойових) завдань в екстремальних умовах мотивація є одним з ключових факторів для військового підрозділу у досягненні поставлених перед ним цілей.

Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців є ієрархізованою динамічною системою мотиваційних утворень, структурованих на основі взаємозв'язку провідних інституційних (внутрішніх) та прагматичних (зовнішніх) мотивів, регулюючих здійснення діяльності, у результаті чого формується система спонукань, які детермінують діяльність. Визначивши провідні мотиви військовослужбовця, можна цілеспрямовано впливати на його поведінку та результат діяльності.

Більшість сучасних зарубіжних досліджень мотивації людини до професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах, сконцентровано у парадигмі теорії самовизначення, яку в 1985 р. запропонували Е. Десі та Р. Рюан. За її основними положеннями людська мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню, остання вимагає врахування трьох вроджених універсальних психологічних потреб у: компетентності (потреб людини у проявленні здібностей), автономії (праві вибору виду діяльності) й взаємозв'язку (потреби відчувати власну приналежність до соціальної групи та/або місця діяльності).

Результати аналізу досвіду провідних країн світу засвідчили, що

мотивація кандидатів на військову службу та мотивація діючих військовослужбовців має деякі особливості, але вона ґрунтується на взаємозв'язку між інституціональною та прагматичною мотивацією, в деяких випадках вона формується на засадах ідеологічних концепцій, прийнятих у цих країнах. У різних країнах світу триває пошук додаткових шляхів вирішення проблеми мотивації військовослужбовців за такими напрямками (формування інституційних та прагматичних мотивів): підвищення авторитету армії, військової служби; формування позитивного іміджу військовослужбовця і військової служби у засобах масової інформації, рекламній продукції; створення сприятливих умов служби, пільг, соціальної захищеності, матеріальної і кар'єрної зацікавленості військовослужбовців; формування у молоді та діючих військовослужбовців почуття особистої соціальної значущості, користі та патріотизму.

Попри на ці зусилля, проблема мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах досі не знайшла свого остаточного вирішення.

Література

1. Приходько І. І. Оцінка та прогнозування ефективності професійного психологічного відбору курсантів різних спеціальностей вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09. Харків : ХВУ. 2000. 19 с.

2. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України :

монографія. Я. В. Мацегора, І. В. Воробйова, І. І. Приходько та ін. Харків : НА НГУ. 2016. 314 с.

3. Психологія екстремальної діяльності: навч. посіб. І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НА НГУ, 2016. 571 с.

4. Каплюченко О. П., Приходько І. І. Основні фактори впливу екстремальних умов службово-бойової діяльності на мотиваційну складову морально-психологічного стану військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2020. Том 3 (74). С. 27–35. [https://doi: 10.33405/2078-7480/2020/3/74/215678](https://doi.org/10.33405/2078-7480/2020/3/74/215678).

5. Prykhodko I. I. (2018). Features of the Motivation of Specialists for the Professional Activity in Special Conditions. *International Journal of Education and Science*, 1(3–4), 35. [https://doi: 10.26697/ijes.2018.3-4.24](https://doi.org/10.26697/ijes.2018.3-4.24).

6. Професіографія службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України: монографія. І.І. Приходько, Я.В. Мацегора, О.С. Колесніченко та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2021. 152 с.

7. Кравченко К. О., Тімченко О. В., Широбоков Ю. М. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції: монографія. Харків: НУЦЗУ; ФОП Мезіна В.В., 2017. 186 с.

8. Приходько І. І. Система профілактики та контролю бойового стресу у військовослужбовців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України: електрон. наук. фах. вид. Серія :*

психологія. 2018. Вип. 1. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_1_13.

9. Приходько І. І., Тімченко О. В. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у комбатантів. *Наукове забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України: VIII наук.-практ. конф.: тези доп. (м. Харків, 30.03.2017 р.)*. Харків : НА НГУ, 2017. С. 124–125.

10. Приходько І.І., Колесніченко О.С., Мацегора Я.В., Воробйова І.В., Пархоменко О.О. Психологічний супровід службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України в екстремальних умовах. *Честь і закон*. 2014. Том 3 (50). С. 68–74.

11. Каплюченко О. П., Приходько І. І. Визначення провідних мотивів військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. *Честь і закон*. 2019. Том 3 (70). С. 114-122. [https://doi: 10.33405/2078-7480/2019/3/70/190049](https://doi.org/10.33405/2078-7480/2019/3/70/190049).

12. Prykhodko I., Matsehora J., Lipatov I., Tovma I., Kostikova I. (2019). Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the "Revolution of Dignity". *The Journal of Slavic Military Studies*, 32(3), 347–366. [https://doi: 10.1080/13518046.2019.1645930](https://doi.org/10.1080/13518046.2019.1645930).

13. Deci E. L., & Ryan R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. New York: Plenum.

14. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2009). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268,

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

15. Gillet N., Becker C., Lafrenière M.-A., Huart I., & Fouquereau E. (2017). Organizational Support, Job Resources, Soldiers' Motivational Profiles, Work Engagement, and Affect, *Military Psychology*, 29(5), 418–433, <https://doi.org/10.1037/mil0000179>

16. Chambel M. J., Castanheira F., Oliveira-Cruz F. & Lopes S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation, *Military Psychology*, 27(5), 297–310, <https://doi.org/10.1037/mil0000087>

17. Griffith J. (2008). Institutional Motives for Serving in the US Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*, 34, 230–258, <http://doi/abs/10.1177/0095327X06293864>

18. Helmus, T. C., Zimmerman R. S., Posard M. N., Wheeler J. L., Ogletree C., Stroud Q., & Harrell M. C. (2018). *Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army*. Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, <https://doi.org/10.7249/RR2252>

19. Yi-Ming Yu. (2015). Analyzing the Value Types and Factors That Influence Military Cadets in Taiwan to Determine the Appropriate Candidate. *Armed Forces & Society*, 41(4), 714–733. <http://doi.org/10.1177/0095327X14527947>

20. Bury P. (2017). Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units, *Armed Forces & Society*, 43(4), 608–631. <https://doi.org/10.1177/0095327X16657320>

21. Woodruff T. D. (2017). Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior, *Armed Forces & Society*, 43(4), 579–607. <http://doi.org/10.1177/0095327X17695360>

22. Johansen R. B., Laberg J. C., & Martinussen M. (2014). Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills, *Armed Forces & Society*, 40 (3), 521–543. <http://doi.org/10.1177/0095327X13478405>

23. Grigorov G. & Spiridonov S. (2018). Research on the Motivation for Choosing the Military Career. *International Conference of Knowledge-Based Organization*, 24, 302–307. <http://doi.org/10.1515/kbo-2018-0048>

24. Taiyang Q. Military Motivation. The Chinese Way. URL : <http://blogs.hbr.org/frontline-leadership/2010/11/military-motivation-the-chines.html> (дата звернення: 15.05.2021).

25. Rodrigues-Goulart F. (2006). Combat motivation. *Military Review*, 86(6), 93–96.

26. Catignani S. (2004). Motivating soldiers: the example of the Israeli defence forces. *Parameters*, 34 (3), 108–121.

27. Amit K., Lisak A., Dr. Popper M., & Gal R. (2007). Motivation to Lead: Research on the Motives for Undertaking Leadership Roles in the Israel Defense Forces (IDF), *Military Psychology*, 19(3), 137–160, <http://doi.org/10.1080/08995600701386317>

28. Clemmons III A. B. & Fields D. (2011). Values as Determinants of the Motivation to Lead, *Military Psychology*, 23(6), 587–600,

<http://doi.org/10.1080/08995605.2011.616787>

29. Aydiner C., Orak U., & Solakoglu O. (2020). What Factors Influenced Turkish Military Officers' and NCOs' Motivation to Serve Prior to the July 2016 Coup Attempt? *Armed Forces & Society*, 23, 467–484. <https://doi.org/10.1177/0095327X19841663>

30. Dr. Dreves F. & Müller M. (2015). Public Service Motivation as Driver of Social Support to Apply for Safety-Critical Organizations? An

Empirical Study in the Context of German Military Service. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27(2), 135–154, <https://doi.org/10.1080/10495142.2014.985561>

31. Castanheira F., Chambel M. J., Lopes S., & Oliveira-Cruz F. (2016). Relational Job Characteristics and Work Engagement: Mediation by Prosocial Motivation, *Military Psychology*, 28(4), 226–240.

<https://doi.org/10.1037/mil0000116>

I. Prykhodko, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of Department
O. Kolesnichenko, Doctor of Psychological Sciences, Senior Researcher, Head of Department
Ya. Matsehora, Ph.D. in Psychology, Senior Researcher of Laboratory
National Academy of the National Guard of Ukraine, Kharkiv

MOTIVATING MILITARY PERSONNEL TO WORK IN EXTREME CONDITIONS: SYSTEMATIZATION OF RESEARCH

The article is devoted to the systematization of modern scientific research aimed at studying the problem of motivating servicemen to work in extreme conditions. Motivation for professional activity of military personnel is a hierarchical dynamic system of motivational formations, structured on the basis of the interconnection of leading institutional (internal) and pragmatic (external) motives that regulate the implementation of activities, as a result of which a system of incentives that determine activity is formed.

Most modern foreign studies of human motivation for professional activity, in particular in extreme conditions, are concentrated in the paradigm of the theory of self-determination, which was proposed in 1985 by E. Deci and R. Ryan. According to its main provisions, human motivation is divided into external and internal, the latter requires taking into account three innate universal psychological needs in: competence (human needs in the manifestation of abilities), autonomy (the right to choose a type of activity) and interconnection (the need to feel one's own belonging to a social group and / or place of business).

The results of the analysis of the experience of the leading countries of the world showed that the motivation of candidates for military service and the motivation of active military personnel has some peculiarities, but it is based on the relationship between institutional and pragmatic motivation, in some cases it is formed on the basis of ideological concepts adopted in these countries. In different countries of the world, the search for additional ways to solve the problem of motivating servicemen continues in the following areas (the formation of institutional and pragmatic motivation): increasing the authority of the army, military service; formation of a positive image of a soldier and military service in the media, the Internet, advertising products; creation of favorable conditions, benefits, social security, material and career interests of servicemen; the formation of a sense of personal social significance, benefit and patriotism among young people and active military personnel.

Despite these efforts, the problem of motivating servicemen to operate in extreme conditions has not yet found its final solution.

Keywords: motivation, institutional and pragmatic motivation, theory of self-determination, activity, extreme conditions, military personnel.

References

1. Prykhodko I. I. Ocinka ta prognozuvannya efektyvnosti profesijnogo psikhologichnogo vidboru kursantiv riznikh specialnostey vithogo viysjkovogo navchalnogo zakladu : avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk : spec. 19.00.09. Kharkiv : KhVU. 2000. 19 s.
2. Psikhologichni zasadi efektyvnosti sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti viysjkovosluzhbovciv viysjkovoi sluzhbi za kontraktom Nacionalnoi gvardii Ukraini : monografiya. Ya. V. Matcegora, I. V. Vorobyjova, I. I. Prykhodko ta in. Kharkiv : NA NGU. 2016. 314 s.
3. Psikhologiya ekstremalnoi diyalnosti: navch. posib. I. I. Prykhodko, O. S. Kolesnichenko, O. V. Timchenko ta in.; za zag. red. prof. I. I. Prykhodka. Kharkiv: NA NGU, 2016. 571 s.
4. Kaplyuchenko O. P., Prykhodko I. I. Osnovni faktori vplivu ekstremalnikh umov sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti na motivacijnu skladovu moraljno-psikhologichnogo stanu viysjkovosluzhbovciv Nacionalnoi gvardii Ukraini. *Chestj i zakon*. 2020. Tom 3 (74). S. 27–35. [https://doi: 10.33405/2078-7480/2020/3/74/215678](https://doi.org/10.33405/2078-7480/2020/3/74/215678).
5. Prykhodko I. I. (2018). Features of the Motivation of Specialists for the Professional Activity in Special Conditions. *International Journal of Education and Science*, 1(3–4), 35, [https://doi: 10.26697/ijes.2018.3-4.24](https://doi.org/10.26697/ijes.2018.3-4.24).
6. Profesiografiya sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti viysjkovosluzhbovciv Nacionalnoi gvardii Ukraini: monografiya. I.I. Prykhodko, Ya.V. Matcegora, O.S. Kolesnichenko ta in.; za zag. red. prof. I. I. Prykhodka. Kharkiv : NA NGU, 2021. 152 s.
7. Kravchenko K. O., Timchenko O. V., Shirobokov Yu. M. Socialjno-psikhologichni determinanti viniknennya boyjovogo stresu u viysjkovosluzhbovciv – uchasnikov antiteroristichnoi operacii: monografiya. Kharkiv: NUCZU; FOP Mezina V.V., 2017. 186 s.
8. Prykhodko I. I. Sistema profilaktiki ta kontrolyu boyjovogo stresu u viysjkovosluzhbovciv. *Visnik Nacionalnoi akademii Derzhavnoi prikordonnoi sluzhbi Ukraini*: elektron. nauk. fakh. vid. Seriya : psikhologiya. 2018. Vip. 1. Rezhim dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_1_13.
9. Prykhodko I. I., Timchenko O. V. Socialjno-psikhologichni determinanti viniknennya boyjovogo stresu u kombataniv. Naukove zabezpechennya sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti Nacionalnoi gvardii Ukraini: VIII nauk.-prakt. konf.: tezi dop. (m. Kharkiv, 30.03.2017 r.). Kharkiv : NA NGU, 2017. S. 124–125.
10. Prykhodko I.I., Kolesnichenko O.S., Matcegora Y.V., Vorobyjova I.V., Parkhomenko O.O. Psikhologichniy suprovid sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti viysjkovosluzhbovciv Nacionalnoi gvardii Ukraini v ekstremalnikh umovakh. *Chestj i zakon*. 2014. Tom 3 (50). S. 68–74.
11. Kaplyuchenko O. P., Prykhodko I. I. Vznachennya providnikh motiviv viysjkovosluzhbovciv Nacionalnoi gvardii Ukraini do sluzhbovo-boyjovoi diyalnosti v ekstremalnikh umovakh. *Chestj i zakon*. 2019. Tom 3 (70). S. 114–122. [https://doi: 10.33405/2078-7480/2019/3/70/190049](https://doi.org/10.33405/2078-7480/2019/3/70/190049).
12. Prykhodko I., Matsehora J., Lipatov I., Tovma I., Kostikova I. (2019). Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine:

Transformation After the “Revolution of Dignity”. *The Journal of Slavic Military Studies*, 32(3), 347–366. [https://doi:10.1080/13518046.2019.1645930](https://doi.org/10.1080/13518046.2019.1645930).

13. Deci E. L., & Ryan R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. New York: Plenum.

14. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2009). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268, https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

15. Gillet N., Becker C., Lafrenière M.-A., Huat I., & Fouquereau E. (2017). Organizational Support, Job Resources, Soldiers’ Motivational Profiles, Work Engagement, and Affect, *Military Psychology*, 29(5), 418–433, <https://doi.org/10.1037/mil0000179>

16. Chambel M. J., Castanheira F., Oliveira-Cruz F. & Lopes S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers’ Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation, *Military Psychology*, 27(5), 297–310, <https://doi.org/10.1037/mil0000087>

17. Griffith J. (2008). Institutional Motives for Serving in the US Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*, 34. 230–258, <http://doi/abs/10.1177/0095327X06293864>

18. Helmus, T. C., Zimmerman R. S., Posard M. N., Wheeler J. L., Ogletree C., Stroud Q., & Harrell M. C. (2018). *Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army*. Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, <https://doi.org/10.7249/RR2252>

19. Yi-Ming Yu. (2015). Analyzing the Value Types and Factors That Influence Military Cadets in Taiwan to Determine the Appropriate Candidate. *Armed Forces & Society*, 41(4), 714–733. <http://doi.org/10.1177/0095327X14527947>

20. Bury P. (2017). Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units, *Armed Forces & Society*, 43(4), 608–631. <https://doi.org/10.1177/0095327X16657320>

21. Woodruff T. D. (2017). Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior, *Armed Forces & Society*. 43(4), 579–607. <http://doi.org/10.1177/0095327X17695360>

22. Johansen R. B., Laberg J. C., & Martinussen M. (2014). Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills, *Armed Forces & Society*, 40 (3), 521–543. <http://doi.org/10.1177/0095327X13478405>

23. Grigorov G. & Spiridonov S. (2018). Research on the Motivation for Choosing the Military Career. *International Conference of Knowledge-Based Organization*, 24, 302–307. <http://doi.org/10.1515/kbo-2018-0048>

24. Taiyang Q. Military Motivation. The Chinese Way. URL : <http://blogs.hbr.org/frontline-leadership/2010/11/military-motivation-the-chines.html> (дата звернення: 15.05.2021).

25. Rodrigues-Goulart F. (2006). Combat motivation. *Military Review*, 86(6), 93–96.

26. Catignani S. (2004). Motivating soldiers: the example of the

Israeli defence forces. *Parameters*, 34 (3), 108–121.

27. Amit K., Lisak A., Dr. Popper M., & Gal R. (2007). Motivation to Lead: Research on the Motives for Undertaking Leadership Roles in the Israel Defense Forces (IDF), *Military Psychology*, 19(3), 137–160, <http://doi.org/10.1080/08995600701386317>

28. Clemmons III A. B. & Fields D. (2011). Values as Determinants of the Motivation to Lead, *Military Psychology*, 23(6), 587–600, <http://doi.org/10.1080/08995605.2011.616787>

29. Aydiner C., Orak U., & Solakoglu O. (2020). What Factors Influenced Turkish Military Officers' and NCOs' Motivation to Serve Prior to the July 2016 Coup Attempt? *Armed*

Forces & Society. 23, 467–484. <https://doi.org/10.1177/0095327X19841663>

30. Dr. Dreves F. & Müller M. (2015). Public Service Motivation as Driver of Social Support to Apply for Safety-Critical Organizations? An Empirical Study in the Context of German Military Service. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27(2), 135–154, <https://doi.org/10.1080/10495142.2014.985561>

31. Castanheira F., Chambel M. J., Lopes S., & Oliveira-Cruz F. (2016). Relational Job Characteristics and Work Engagement: Mediation by Prosocial Motivation, *Military Psychology*, 28(4), 226–240. <https://doi.org/10.1037/mil0000116>

Надійшла до редколегії: 26.05.2021

Прийнята до друку: 03.06.2021