

(ДЕ)МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

О. Т. Калиняк

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська 1, м. Львів, Україна, 79000.
orysia.ben@gmail.com*

М. С. Прихід

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська 1, м. Львів, Україна, 79000.*

Статтю присвячено вивченню особливостей формування мотиваційної системи військовослужбовців-контрактників сучасної української армії. За допомогою глибинних інтерв'ю досліджено основні мотиваційні чинники, які сприяють прийняттю рішення про укладення військового контракту, а також з'ясовано найважливіші демотиваційні чинники, які можуть призводити до розривання цього контракту. Враховано специфіку умов воєнного конфлікту, що триває в Україні і має значний вплив на формування як мотиваторів, так і демотиваторів контрактної військової служби.

Ключові слова: військова служба, армія, військовослужбовці-контрактники, мотивація, демотивація.

Одним із ключових соціальних інститутів будь-якої держави, котрий відповідає за безпеку громадян, територіальну цілісність країни, збереження державного суверенітету, є армія. Після проголошення незалежності в Україні розпочалися трансформаційні процеси (де)інституціонального характеру, які стосувалися всіх сфер державного функціонування. Однак тривалий час питання трансформації військових структур не належало до першочергових, а в певний період навіть рухалося швидше в деструктивному напрямку.

Воєнний конфлікт, який триває на Сході України з 2014 року, кардинально змінив державну стратегію творення української військової організації і довів необхідність професійної боездатно-вмотивованої армії. Професіоналізм української армії залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце належить професійній мотивації військовослужбовців, зокрема, тих, які складають основу української армії

– контрактників. Перехід на контрактну основу комплектування війська належить до важливих стратегічних цілей сучасної України та має важливе значення для формування могутності Української держави на геополітичному просторі світу. Оскільки наша країна перебуває у стані війни, то все, що стосується військової сфери, зберігає особливу суспільну гостроту. Саме тому питання про те, якими мотивами керуються військовослужбовці вступаючи на контрактну службу, а також, що демотивує військовослужбовців вже в процесі проходження військової служби за контрактом, можуть вважатися одними із найбільш актуальних для сучасних українських суспільствознавчих студій.

Дослідження процесів, що відбуваються в Збройних силах, привертають увагу, як українських, так і закордонних учених. Серед вітчизняних дослідників, які вивчають особливості воєнної організації, варто звернути увагу на Е. Афоніна та М. Требіна, які займалися дослідженням реформування армії та соціально-психологічного самопочуття військовослужбовців. Не менш вагоме значення мають здобутки дослідника В. Галесєва, який акцентував увагу на вивченні соціального статусу військовослужбовців. Конфлікти у воєнній організації висвітлено у працях такого вченого, як А. Ячний. На особливу увагу заслуговують роботи соціолога Ю. Калагіна, який досліджував історичні передумови, сучасний стан та перспективи інституціоналізації військової контрактної служби в Україні й запропонував концептуальне рішення щодо запровадження контрактної служби в ЗСУ. Чимало інформації, зокрема, про питання, пов'язані з військовою освітою можна почерпнути із робіт О. Мазурика.

Сучасні дослідження (де)мотивації військових присвячені питанням: розвитку мотивації курсантів (О. Вознюк, С. Кубіцький), мотивації досягнення як умови підвищення ефективності професійної діяльності (Ю. Красильник), методиці діагностики професійної мотивації офіцерів (В. Осьодло), особливостям мотиваційно-смыслового компонента активності курсантів щодо формування цілей їхньої діяльності (А. Скоромний) [19, с. 150].

Дослідження, які займаються вивченням соціальних проблем воєнної організації, можна знайти серед зарубіжних дослідників, зокрема, таких як Р. Габріел, П. Камач, Д. Сегал, П. Сейвідж, Дж. Уїлс, Ч. Москас [15, с. 6]. Головно їхні праці зосереджені на проблематиці дослідження процесу реформування армії, а також на аналізі взаємодії суспільства та Збройних сил.

Однак, незважаючи на численні розроблення у галузі військової організації, (де) мотивації військовослужбовців-контрактників в ЗСУ вивчені недостатньо. Дослідження причин вступу та розривання військового контракту не набули належного висвітлення, зокрема у соціологічному контексті, що зумовлює теоретичну актуальність обраної теми.

Відповідно мета цієї роботи полягає у виявленні мотиваційних та демотиваційних аспектів військової служби за контрактом в ЗСУ в умовах сучасного воєнного конфлікту.

Методологічною основою цього дослідження було обрано феноменологію, котра ґрунтується на переконанні, що зовнішній, оточуючий людей світ є результатом їхнього конструювання, що неодмінно пов'язане з їхнім “життєвим досвідом”. Для вивчення мотиваційних і демотиваційних аспектів військової служби за контрактом

феноменологічну гранд-теорію було доповнено спеціальною теорією, а саме двофакторною теорією мотивації Ф. Герцберга. Відповідно до цієї теорії, не лише гігієнічні фактори (умови та безпека несення служби, заробітна плата, соціальне забезпечення та соціальні програми, ступінь безпосереднього контролю за роботою тощо) визначають задоволеність роботою, а й мотиваційні фактори (можливості для професійного зростання, інтерес до роботи, визнання, службове становище, відповідальність тощо). Для ефективного несення військової служби, важливо забезпечити військовослужбовця-контрактника мотиваційними факторами і запобігти можливим демотиваційним проявам. Осмислення військовослужбовцями кожного із цих факторів при укладанні військового контракту та під час проходження військової служби становить вагому частину мотиваційної системи військовослужбовця-контрактника, яка належить до особистісного світу і пов'язана з "життєвим досвідом" кожної людини. У зв'язку з цим методом дослідження було обрано напівструктуроване інтерв'ю, яке можна вважати найбільш доцільним при вивченні особистої думки та формування "життєвого досвіду" людини (в нашому випадку, військовослужбовця). Джерельною базою цієї роботи є десять глибинних інтерв'ю з військовослужбовцями-контрактниками (з яких п'ять учасників бойових дій на Сході України, п'ять не мають досвіду участі в бойових діях) 184-го навчального центру (в/ч А2615), який розташований у селі Старичі Яворівського району Львівської області.

Військова служба вивчається у міждисциплінарному дискурсі, в рамках якого ми тлумачимо її як службу, яка вносить свої специфічні особливості в життєдіяльність людини, і має особливий характер, що пов'язаний з обороною держави, збереженням її територіальної цілісності, недоторканості та суверенітету. Більш глибоке розуміння змісту військової служби можливе у різних напрямках. Ця робота пропонує зосередити увагу на вивченні мотиваційної та демотиваційної сфери військово-професійної діяльності, котра також розглядається у міждисциплінарному контексті. Мотивацію можна трактувати як сукупність факторів, які підтримують і спрямовують поведінку, дають поштовх до самоствердження (А. Маркова [12, с. 47]), як внутрішнє спонукування до активності, яке пов'язане із задоволенням певної потреби (А. Реан, Н. Бордовська, С. Розум) [13, с. 9]. Демотивація – це процес формування демотивів поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до неефективної діяльності, спрямованої на невиконання поставлених завдань [17, с. 212].

Зарубіжні та вітчизняні вчені виділяють велику кількість мотиваційних чинників, зокрема, гроші, кар'єрне зростання, слава, визнання, самовираження та самореалізація тощо. Тільки привабливі умови та компоненти змісту праці можуть бути мотивами до подальшої діяльності. Якщо офіцер отримує задоволення від своєї праці, тоді рівень мотивації до подальшої професійної діяльності досить високий, прагнення до самовдосконалення та професійної реалізації зростає [13, с. 40]. Досить своєрідною є мотиваційна сфера діяльності військовослужбовців в умовах воєнного часу. Серед основних мотивів, які найчастіше фігурують у дослідженнях мотиваційної системи військовослужбовців, відзначили необхідність боротьби з ворогом до повного знищення; помсту за смерть, горе і страждання людей, рідних, близьких, бойових товаришів; самозбереження життя, збереження життя своїх бойових товаришів і командирів; роз-

гром ворога і повернення до мирного життя, створення родини, можливість кохати, трудитися, рости і виховувати дітей; одержання морального схвалення своїх вчинків і дій з боку командирів і товаришів по підрозділу; усвідомлення себе як людини, яка виконує особливу соціально значущу діяльність, що відрізняє її й товаришів по зброї, від інших членів соціуму; схвалення вчинків і виділення особистих заслуг військовослужбовців перед Вітчизною; самоствердження офіцера серед товаришів по службі своїми бойовими справами; потреба в бойовому суперництві з супротивником тощо [15, с. 24]. Отже, мотиви спонукають воїна виявляти бойову активність, додають певний особистісний зміст його діяльності. У процесі бойової діяльності у воїнів виникають такі мотиви, що визначаються конкретною бойовою обстановкою, змістом виконання завдань і мають особистий сенс. Мотиви такого роду виникають у зв'язку з усвідомленням близьких цілей і окремих завдань. У процесі співвіднесення у свідомості військовослужбовця мотивів бойової діяльності з конкретними цілями його дій утворюється особистісний зміст діяльності в цілому.

Щодо демотиваційних факторів, то, за даними дослідження 2018 р. щодо готовності військовослужбовців продовжувати службу у ЗСУ, серед основних причин, які можуть завадити підписати контракт на продовження військової служби респондентами, було названо: тривалий час перебування в районі проведення ООС (АТО) (сімейні обставини, надмірне службове, фізичне і моральне навантаження під час ведення бойових дій, негативне ставлення до військової служби з боку членів сім'ї – 42,9 %), недостатнє матеріальне (грошове, речове, продовольче) забезпечення (36,1 %), низький рівень соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей (32,2 %), стан військової техніки та озброєння (27,7 %), низький рівень професійних та морально-ділових якостей командирів (начальників (20,8 %), віддаленість місця служби від місця проживання (18,8%), відсутність перспектив кар'єрного та професійного росту (13,2 %) [11].

У цій роботі армія вивчається насамперед у соціологічному дискурсі. Відповідно, армія як цілісність розглядається в рамках *структурно-функціонального* (досліджує воєнну організацію крізь призму її структури та функцій), *синергетичного* (доводить, що воєнна організація не є самореферентною та самоорганізованою системою, вона не здатна самостійно вирішувати власні соціальні проблеми та є замкненою сама на собі), *системного* (дозволяє розвинути, специфічно інтерпретувати абстрактні принципи та категорії і безпосередньо застосувати їх для аналізу збройних сил; розгорнути проблеми в формі системи понять і методів дослідження) [18, с. 52]. На особливу увагу заслуговує *гомоцентричний підхід* військового соціолога Ю. Калагіна, який дозволив розкрити роль суб'єктивного фактора в процесі соціальної трансформації військової організації, показати зростання ролі потенціалу особистості військовослужбовця в реалізації функцій інституту армії [16, с. 53], що в умовах переходу на контрактну основу комплектування в ЗСУ є дуже важливим, оскільки дозволяє займати військовослужбовцю-контрактнику особливе (виняткове) місце в суспільному просторі, що своєрідно актуалізується в сучасних реаліях військових дій. Ще один підхід, *метод соціального моделювання*, дозволив виділити певні типи особистості військовослужбовця. Ця модель військовослужбовця втілює в собі гармонійне поєднання високого рівня професіоналізму з таким же ви-

соким рівнем соціальної відповідальності, що виявляється в готовності особистості взяти на себе відповідальність за соціальні наслідки військових і інших дій. Ця модель військовослужбовця-громадянина найбільш відповідає вимогам професійної армії XXI століття [14, с. 189], а тому її доцільно враховувати при формуванні професійної армії в сучасних українських умовах.

Кожна із зазначених вище проблематик є дуже важливою для розуміння специфіки функціонування військової служби в соціологічному контексті. Однак зазначені підходи не пропонують комплексного дослідження причин, мотиваційної та демотиваційної систем, тенденцій розвитку та наслідків військової служби за контрактом в сучасних умовах, що дозволяє запропонувати відповідну авторську інтерпретацію. Для вивчення (де)мотиваційних чинників, що впливатимуть на проходження військової служби за контрактом, у життєвому світі особистості було виокремлено чотири види капіталу, які було співставлено з гігієнічними та мотивуючими факторами. Кожен вид капіталу було співвіднесено з певними чинниками (де)мотивації, які в свою чергу можуть бути зовнішніми або внутрішніми. Таким чином, основним внутрішнім чинником є **армія**, в межах якої формується **культурний** капітал, а саме можливості для професійного зростання, службове становище, інтерес до роботи, “емоційне вигорання”. Основними зовнішніми чинниками є **суспільство**, яке асоціюється з **символічним** капіталом (визнання, відповідальність); **держава** – із **фінансовим** капіталом (заробітна плата, соціальне забезпечення та соціальні програми); **сім’я** – із **соціально-особистісним** капіталом (умови та безпека несення служби, вплив служби на особисте життя, невпевненість в стабільності (див. рис. 1).

Усі вищеперелічені складові капіталів можуть виступати як мотиваторами так і демотиваторами у військовослужбовців, які проходять службу за контрактом в Збройних Силах України, тобто можуть бути як мотивуючими так і гігієнічними факторами. Авторське дослідження було присвячено власне визначенню їхньої природи (мотиваційної чи демотиваційної).

Насамперед проведене дослідження дало змогу виокремити **причини**, якими керуються люди при вступі на контрактну службу в ЗСУ. Однією з основних причин було названо **патріотизм** [6, 8, 10]. Особливої актуальності ця причина набула в період, коли в Україні розпочався воєнний конфлікт, саме за цей час військова служба отримала особливе значення, за яким військовослужбовець сприймається як захисник та оборонець Вітчизни. Наступною причиною вступу на контрактну службу в ЗСУ стало бажання **уникнути строкової військової служби** [1, 7], яка є обов’язковою для осіб чоловічої статі, що придатні за станом здоров’я. Не менш вагомим є **приклад військової служби** від знайомих, соціальне середовище, в якому народжується і соціалізується військовослужбовець [1, 5]. У ході дослідження вдалося з’ясувати, що обрання військової служби за контрактом є рішенням виключно самої людини. Це доводить, що Збройні Сили України на своєму шляху реформування рухаються у відповідному стратегічному напрямку, адже свідомий, цілеспрямований вибір військової служби – це одна з важливих ознак професійної армії.

Як уже йшлося вище, мотиваційні та демотиваційні аспекти військової служби за контрактом в ЗСУ в умовах воєнного конфлікту вивчалися крізь призму чотирьох

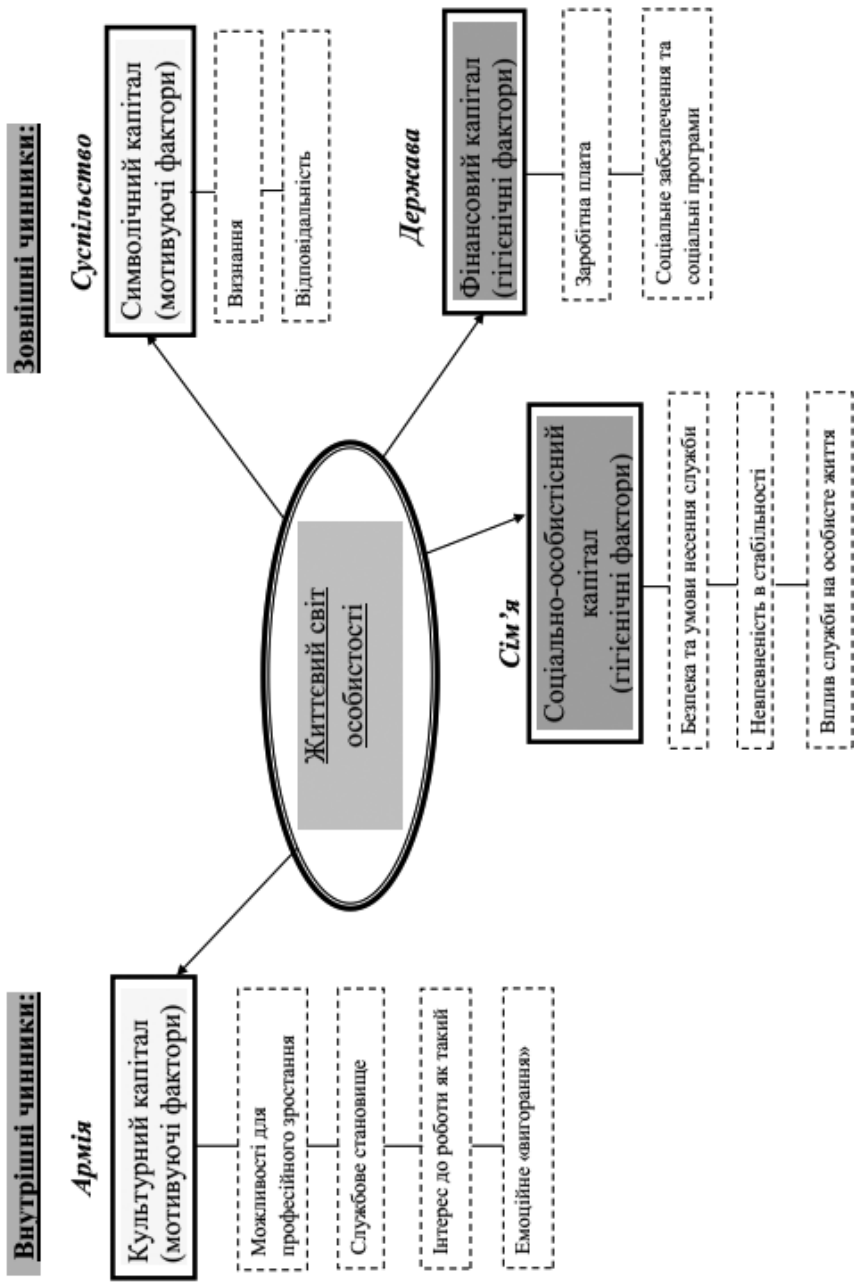


Рис. 1. Конструкт формування (де)мотиваційної системи військовослужбовців

компонентів, які були розділені на **внутрішні (армія)** та **зовнішні (суспільство, держава та сім'я)**, які можуть виступати як мотиваторами, так і демотиваторами.

Вивчаючи **армію**, як внутрішній компонент формування (де)мотиваційної системи військовослужбовця, було визначено низку мотивуючих факторів. Найважливішими серед них, відповідно до бачень респондентів, можна вважати *інтерес до роботи* (практично всі респонденти висловили зацікавленість у військовій службі, яку можна розділити на зацікавленість у військовій службі як роботі та у військовій службі як середовищі комунікації [1, 2, 4, 9,]), *можливості для професійного зростання* (у контексті військової служби це проявляється в розумінні важливості отримання вищого військового звання [3, 4, 8]), *підтримку та сприяння зі сторони вищого командування* [5, 6, 8].

Ще одним (де)мотиваційним аспектом, який стосується внутрішнього життя в армії, є *“емоційне вигорання”* в професійній діяльності. Синдром емоційного вигорання – це стан, коли людина відчуває себе виснаженою морально, розумово і фізично. Розвиткові такого синдрому сприяє відсутність належної винагороди (не тільки матеріальної, але й психологічної) за виконану роботу, що змушує людину думати, ніби її робота не має жодної цінності для суспільства. Праця військовослужбовців часто пов'язана з фізичною витривалістю, а також із значною кількістю міжособистісних відносин з однослужбовцями, тому такий синдром тут дуже актуальний. За допомогою результатів дослідження було виявлено певну закономірність: військовослужбовці-контрактники, які мають досвід бойових дій, підтверджують наявність синдрому емоційного вигорання, який актуалізувався в період участі в АТО, часто не припиняється після демобілізації [2,6,7,10]. Натомість, опитування військовослужбовці-контрактників, які не мають досвіду бойових дій, синдрому емоційного вигорання в їхньому середовищі не виявили. Таким чином, емоційне вигорання може бути демотиваційним фактором для військовослужбовців, особливо тих, які беруть участь у бойових діях.

Одним із ключових компонентів ймовірного зовнішнього впливу на (де)мотиваційну систему військовослужбовця-контрактника можемо вважати **суспільство**, передусім у двох контекстах – *відчуття відповідальності солдатів перед соціумом та сприйняття військовослужбовця громадськістю*. Результати дослідження продемонстрували відмінності професійної відповідальності перед суспільством військовослужбовців, що мають досвід участі в бойових діях на Сході України, та тих, що такого досвіду не здобули. Відповідно, більш досвідчені військовослужбовці відчувають більше відповідальності перед суспільством, особливо в період перебування в зоні проведення бойових дій; недосвідчені у веденні бойових дій військовослужбовці виявляють швидше пасивну відповідальність перед суспільством [1, 2, 5, 7, 9].

Відповіді респондентів дозволяють зробити висновок про існування відмінностей регіонального виміру щодо їхнього суспільного сприйняття. Респонденти, які проживають на сході України або брали участь в АТО, відчували негативне сприйняття від мешканців, які звинувачували їх у військовому конфлікті на Сході України [2, 3, 6, 8, 10]. Респонденти, які проживають на заході України, наголошують на тому, що їх як військовослужбовців сприймають позитивно [2, 5, 7, 9]. Таким чином, можемо стверджувати, що громадське сприйняття як компонент ймовірного суспільного впливу

може мати як мотиваційне, так і демотиваційне значення для військовослужбовців-контрактників.

Ще одним важливим компонентом, який із зовнішнього боку може впливати на мотиваційну систему військовослужбовців, є **держава**. У цьому контексті в ході проведеного дослідження було вивчено такі аспекти, як відповідальність перед державою, заробітна плата та програми соціального забезпечення. Щодо *відповідальності військовослужбовців перед державою*, то результати дослідження доводять, що респонденти відчують радше пасивну відповідальність перед державою, натомість більш відповідальними вважають себе перед країною, народом і близькими людьми [2, 6, 8, 10].

Більшість респондентів обрали військову службу за контрактом у період, коли розпочались воєнні дії на Сході України. До цього всі вони працювали на цивільних посадах, на яких отримували таку ж зарплатню, як під час проходження контрактної військової служби. Очевидно, що рівень незадоволеності *заробітною платою* є значним, адже військова служба має свою специфіку (ненормований робочий графік, часті відрядження, фізична витривалість, небезпека несення служби) [1, 6]. Ще одним чинником, який стосується державного регулювання військової служби, є реалізація *програми соціального забезпечення*, що дає можливість компенсувати військовослужбовцю моральні, часові, просторові, фізіологічні та інші обмеження. Більшість респондентів виявили значний рівень незадоволеності цією сферою, оскільки, за їхніми словами, програми соціального забезпечення щодо військовослужбовців-контрактників не виконуються належним чином; процедура, яка згідно законодавства України, дає право на користування соціальними пільгами для військовослужбовців-контрактників є надто бюрократизованою [1, 2, 3, 7, 10]. Особливо гостро респонденти висловлювалися стосовно невирішеності житлових питань [2, 3, 5]. Таким чином, невиконання державних зобов'язань перед військовослужбовцями-контрактниками створює ситуацію, при якій держава як зовнішній фактор впливу має демотиваційне значення.

Дуже важливим компонентом формування мотиваційної системи військовослужбовця виступає **сім'я**, що ймовірно впливає на цей процес із зовнішнього боку. У цьому контексті, відповідно до слів респондентів, найважливішими є умови несення служби, зокрема безпека, та підтримка сім'ї. Військовослужбовці-контрактники підкреслюють, що *умови служби* є важливими для сім'ї військовослужбовця. Особливо ускладнюється функціонування сім'ї в період воєнного конфлікту, що відповідно спричиняє різні демотиваційні ситуації [2, 3, 4].

Одним із найважливіших факторів мотивації у військовій службі за контрактом є *підтримка сім'ї*. Військовослужбовці не відчували підтримки з боку сім'ї під час укладання контракту із Збройними Силами України, траплялися випадки спротиву [1, 2, 5]. Однак уже в процесі несення служби за контрактом респонденти називають підтримку з боку сім'ї дуже вагомою [3,9]. Сімейну підтримку ділять на моральну, яка проявляється з особливою силою в ході участі в бойових діях на Сході України, та матеріальну [1, 4, 6, 7, 9, 10].

Таким чином, враховуючи результати проведеного дослідження, можемо стверджувати, що під час проходження військової служби за контрактом в ЗСУ в умовах

воєнного конфлікту основну мотиваційну функцію виконує сама армія, котра створює можливості для професійного зростання, забезпечує інтерес до роботи. Синдром емоційного “вигорання”, який в рамках армії виступає демотиватором, характерний лише для військовослужбовців з досвідом проведення бойових дій. Напротивагу армії, основне демотиваційне значення для військовослужбовців-контрактників має держава, від котрої очікують, але не отримують відповідної зарплати і реалізації програм соціального забезпечення. Суспільство і сім’я впливають на військовослужбовців як мотиваційно, так і демотиваційно. Позитивне сприйняття громадськістю може надихати і мотивувати, тоді як негативне - розчаровує і демотивує. Підтримка сім’ї є необхідним мотивуючим фактором, але неможливість гарантувати рідним безпеку демотивує (див. табл. 1).

Таблиця 1. (Де)Мотиваційні аспекти військової служби за контрактом

	Внутрішні чинники	Зовнішні чинники		
	Армія	Суспільство	Держава	Сім’я
Мотивація	<ul style="list-style-type: none"> • можливості для професійного зростання • інтерес до роботи • підтримка керівництва 	<ul style="list-style-type: none"> • громадське сприйняття • відповідальні сть перед суспільством 		<ul style="list-style-type: none"> • підтримка сім’ї
Нейтральне значення	<ul style="list-style-type: none"> • емоційне “вигорання” 	<ul style="list-style-type: none"> • відповідальні сть перед суспільством 	<ul style="list-style-type: none"> • відповідальні сть перед державою 	
Демоти вація	<ul style="list-style-type: none"> • емоційне “вигорання” 	<ul style="list-style-type: none"> • громадське сприйняття 	<ul style="list-style-type: none"> • заробітна плата • програми соціального забезпечення 	<ul style="list-style-type: none"> • безпека та умови несення служби

Основні відмінності було виявлено у двох площинах. Перша стосується наявності чи відсутності бойового досвіду. Результати дослідження продемонстрували, що військовослужбовці, які були залучені до бойових дій на сході України, є більше мотивованими – ві чувають більшу відповідальність перед суспільством, більше турбуються про свої сім’ї, а з іншого боку – більше розчарованими і демотивованими бездіяльністю державних органів та власним емоційним спустошенням. Інша площина відмінностей повязана з регіональним сприйняттям військовослужбовця – на заході громадськість виявляє позитивне ставлення, що мотивує, на сході – часто негативне, що відповідно викликає демотивацію.

Таким чином, для дослідження контрактної служби, яка є основою професійної армії, особливе значення має мотиваційна система військовослужбовців-контрактників, котру формують як мотиваційні, так і демотиваційні чинники. Поєднання феноменології та двофакторної теорії мотивації Ф. Герцберга стало базою для авторської моделі вивчення (де)мотиваційних чинників військової служби за контрактом в ЗСУ, яка

розглядає життєвий світ особистості військовослужбовця крізь призму чотирьох видів капіталу (культурного, символічного, фінансового та соціально-особистісного), яким відповідають чотири ключові фактори ймовірного внутрішнього (армія) та зовнішнього впливу (суспільство, держава, сім'я), а також системи гігієнічних/ мотивуючих факторів.

Унаслідок результатів дослідження було виокремлено основні причини вступу на контрактну службу в ЗСУ, серед яких найважливішими є патріотизм, цікавість, небажання проходити строкову військову службу та безпосереднє соціалізаційне середовище, в якому перебуває військовослужбовець.

Результати дослідження дали змогу виокремити мотиваційні та демотиваційні чинники військової служби за контрактом. Мотиваційним чинником, який найбільше спонукає підписувати військовий контракт, є армія. Військовослужбовці-контрактники підтвердили наявність інтересу до військової справи, для них важливе подальше професійне зростання, а також підтримка та сприяння зі сторони вищого командування. Синдром емоційного вигорання, як демотивуючий фактор, простежується під час участі в бойових діях на Сході України, в пункті постійної дислокації синдром відсутній.

Суспільство і сім'я під час проходження військової служби за контрактом мають як мотиваційне, так і демотиваційне значення. Військовослужбовці, які не мають досвіду бойових дій, не відчують професійної відповідальності перед суспільством, а ті, що воювали на Сході України, відчують значно більше відповідальності перед суспільством і народом, що виконує важливу мотивуючу функцію. Суспільне сприйняття військовослужбовця залежить від регіону України – є швидше позитивним і мотивуючим на заході та швидше негативним і демотивуючим на сході. Демотиваційна роль сім'ї проявляється під час прийняття рішення щодо підписання контракту, однак вже в процесі самої військової служби сім'я підтримує військовослужбовця, що особливо активно проявляється під час участі в бойових діях і є дуже важливим фактором мотивації.

Держава, за результатами дослідження, виступає демотиваційним фактором. Для військовослужбовців характерне незадоволення заробітною платою та неналежним виконанням гарантованих державою програм соціального забезпечення. Особливо гострим для військовослужбовців залишається питання забезпечення житлом, яке не реалізовується зі сторони держави.

Відповідно, можемо стверджувати, що у сучасних умовах зростання якісних характеристик військовослужбовців, які укладають військовий контракт, буде залежати насамперед від вдосконалення змісту військової справи (посилить актуальні мотиваційні чинники) і сприяння з боку держави (усуне актуальні демотиваційні чинники). Такі зміни дадуть змогу зміцнити сучасну українську армію, збільшити її професійний рівень, що безумовне має важливе значення для функціонування Української держави.

Соціологічне осмислення військової служби дає змогу вивчити цей феномен на різних рівнях, у цій роботі увагу було зосереджено на мікрорівні – рівні окремої людини – військовослужбовця-контрактника. У перспективі дослідницький інтерес може вийти на макрорівень, в рамках котрого доцільно вивчати громадську думку про військову службу за контрактом, необхідність її реформування і вдосконалення, готовність сучасного українського соціуму до формування контрактної військової служби європейського зразка.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ТА НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Транскрипт інтерв'ю з Богданом (2018). *Власний архів автора*.
2. Транскрипт інтерв'ю з Віктором (2018). *Власний архів автора*.
3. Транскрипт інтерв'ю з Денисом (2018). *Власний архів автора*.
4. Транскрипт інтерв'ю з Леонідом (2018). *Власний архів автора*.
5. Транскрипт інтерв'ю з Максимом (2018). *Власний архів автора*.
6. Транскрипт інтерв'ю з Михайлом ((2018). *Власний архів автора*.
7. Транскрипт інтерв'ю з Назаром (2018). *Власний архів автора*.
8. Транскрипт інтерв'ю з Русланом (2018). *Власний архів автора*.
9. Транскрипт інтерв'ю з Сергієм (2018). *Власний архів автора*.
10. Транскрипт інтерв'ю з Юрієм (2018). *Власний архів автора*.
11. Чинники звільнення військовослужбовців за результатами досліджень військових науковців URL: <https://www.facebook.com/GeneralStaff.ua/posts/1055162484653008> (дата звернення: 20.11.2018).
12. Аширов Д. А. Трудовая мотивация. – М. – 2005. 448 с.
13. Брижатиї Є. І. Мотиви та мотивація у професійній діяльності майбутнього офіцера. Хмельницьк. – 2013. 40 с.
14. Калагин Ю. А. Социально-профессиональный потенциал военнослужащего: уточнение понятия. Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. пр. Харків. – 2008. – С. 188–192.
15. Калагін Ю. А. Військова служба за контрактом: соціальний вимір. Харків. – 2008. – 337 с.
16. Калагін Ю. А. Технології підвищення рівня соціально-професійного потенціалу військовослужбовця в сучасній Україні. Харків. – 2014. – С. 51-59.
17. Крикуненко Д. О. Розробка системи демотивації персоналу як одного з елементів мотиваційного управління. Донецьк. – 2012. – 212 с.
18. Рудя Р. Г. Сучасна армія в умовах трансформаційних змін: інституціональний аналіз. Харків. – 2014. – С. 17-28.
19. Стасюк В. В. Розвиток мотивації досягнення у слухачів як умова ефективності процесу учіння. Київ. – 2014. – С. 149-153.

REFERENCES

1. Transcription of Interview with Bohdan (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
2. Transcription of Interview with Viktor (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
3. Transcription of Interview with Denys (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
4. Transcription of Interview with Leonid (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
5. Transcription of Interview with Maksym (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
6. Transcription of Interview with Mykhaylo (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
7. Transcription of Interview with Nazar (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
8. Transcription of Interview with Ruslan (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
9. Transcription of Interview with Serhiy (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
10. Transcription of Interview with Yuriy (2018). *Authors archive* [in Ukrainian]
11. Factors of Release of Soldiers by the Results of Military Scientists Research (2018) URL: <https://www.facebook.com/GeneralStaff.ua/posts/1055162484653008> [in Ukrainian]
12. Ashyrov D. (2005) *Labor Motivation*. М. 448 [in Russian]
13. Bryzhatyy Ye. (2013) *Motives and Motivation in the Professional Activity of Future Officer*. Khmelnytsk. 40 [in Ukrainian]

14. Kalagyn Yu. (2008) Social and Professional Potential of Military: clarification of the concept. *Methodology, Theory and Practice of Social Analysis of Contemporary Society*. Kharkiv. 188–192 [in Russian]
15. Kalagyn Yu. (2008) *Military Contract Service: Social Measurement*. Kharkiv. 337 [in Ukrainian]
16. Kalagyn Yu. (2014) *The Technology of Increasing of the Level of Social and Professional Potential of Military in Contemporary Ukraine*. Kharkiv. 51-59 [in Ukrainian]
17. Krykunen D. *Developing of System of Personal Demotivation as an Element of Motivational Management* (2012) Donetsk. 212 [in Ukrainian]
18. Rudya R. (2014) *Contemporary Army at the Conditions of Transformational Changes: Institutional Analysis*. Kharkiv. 17-28 [in Ukrainian]
19. Stasyuk V. (2014) *Development of Achieving Motivation of Listeners as a Condition of Effective Process of Learning*. Kyiv. 149-153 [in Ukrainian]

(DE)MOTIVATING ASPECTS OF THE MILITARY CONTRACT SERVICE AT THE CONDITIONS OF THE MILITARY CONFLICT IN THE CONTEMPORARY UKRAINE

O. T. Kalynyak

*Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str. 1, 79000, Lviv,
orysia.ben@gmail.com*

M. S. Prykhid

*Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str. 1, 79000, Lviv,*

The contemporary military conflict, started in Ukraine in 2014, caused the transformational processes in Ukrainian Army. One understood that modern professional and strong military forces belong to the main guarantees of the independency of Ukraine. It is obvious that the contract military service in the best way could become the basis of a new army. There are lots of really necessary conditions, which can provide the high level of army professionalism. The correct well thought out motivation system of military contractors is one of the most important issues. Mentioned motivation system includes the motivators, which help to soldiers to make a decision about the military contract concluding, and also the demotivators, which create obstacles in that process.

The results of the conducted research, based on the interviews with soldiers, who conclude the military contract with the Ukrainian army, give the opportunity to make some inferences. Firstly the main reasons of military contract concluding were made out – the most important among them are the patriotism, surroundings influences, attempt of military service avoiding.

The (de)motivation aspects are learned though four factors – the army (as the internal one), the society, the state and the family (as the external ones). According to the research

conclusions the army appears as a mostly motivating factor – the soldiers mentioned their satisfaction by work in the army, they accentuate at the importance of military career. The state, on the contrary, appears as a mostly demotivating factor – the soldiers reveal their disappointment in their salaries, in the failure of state social programs. The society could be treated as motivating (when public opinion is grateful) and also as demotivating (when public opinion is furious) factor. The same situation concerns the family as a possible influencing factor. It is contraversional – motivating if the soldiers speak about the family supporting and demotivating if they speak about the possibilities to provide safe conditions for their relatives.

The research results show two lines of differences. The first one concerns the experience of personal participation in military actions at the East of Ukraine. Those who got such experience feel more responsible for their society, state and families, at the same time they feel themselves emotionally exhausted. The second line has regional meaning – the soldiers got more society support in the west of Ukraine (on the contrary, they do not get the same in the east).

Key words: military service, army, military contractors, motivation, demotivation.

*Стаття надійшла до редколегії 12.10.2018
Прийнята до друку 20.11.2018*