

УДК 159.9: 355.5 (477)

Ковальчук О.П., ад'юнкт НУОУ

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОФІЦЕРІВ ПОВІТРЯНИХ СИЛ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті наведено результати емпіричного дослідження домінуючих мотивів і цілей професійної діяльності офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України, а також умови і способи їх реалізації. На основі структурованого впорядкування спонукальних сил встановлені внутрішні спонуки, які визначають спрямованість активності офіцерів в професійній поведінці і регуляції об'єктивно існуючих обставин і ситуацій професійної діяльності. Розкриті найбільш суттєві взаємозв'язки професійної мотивації з ефективністю діяльності та особистісними характеристиками офіцерів. Досліджена їх роль у формуванні мотиваційних чинників професійної діяльності. Отримані дані показують, що мотивація офіцерів зумовлюватиметься синтезом можливостей, здібностей та їх професійної активності, а також вимогами діяльності виходячи з її змісту, особливостей і умов виконання.

Ключові слова: мотивація, мотив, особистісні властивості військовослужбовця, професійна діяльність в особливих умовах.

Постановка проблеми. Розглядаючи вітчизняні та зарубіжні дослідження з проблеми професійної мотивації з'ясовано, що мотивація є однією з фундаментальних проблем як української, так і зарубіжної психології та одним з основних понять, яке використовуються для пояснення рушійних сил поведінки особистості, і процес її осмислення далекий від завершення [1, 2, 3]. Складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлюється множинністю розуміння її суті, природи, структури (не існує чіткого трактування цієї категорії психології), а також методів її вивчення.

Актуальність цієї проблематики зумовлена вирішальним впливом мотивації на успішність військово-професійної діяльності, психологічний та функціональний стани військовослужбовця, прагнення до професійної самореалізації у військовій сфері тощо.

Проблема мотивації належить сьогодні до найбільш актуальних у психології та розглядається в тріаді “мотивація – особистість – діяльність”. Мотивація як рушійна сила поведінки відіграє велику роль у процесі формування особистості військовослужбовця. Тому, виявлення й аналіз динамічних й енергетичних закономірностей поведінки, мотиваційних ресурсів особистості має велике значення для особистісно-професійного зростання офіцерів. Сенс військової служби для військовослужбовця полягає не тільки в задоволенні власних потреб та досягненні певних результатів, а ще й у самій діяльності, активності, успішності, розкритті своїх можливостей, в самоактуалізації, самореалізації своїх здібностей. Негативна мотивація чи відсутність мотивації і бажань виснажує

енергію людини, руйнує її внутрішній світ, психічні сили, позитивне сприйняття життя. Специфіка мотивації залежить від особистісних властивостей та особливостей професійної діяльності особистості, якою вона займається.

В умовах реформування Збройних Сил України (ЗСУ) гостро постає питання професійної активності офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України (ПС ЗСУ) на етапі їх первинної професіоналізації. Це зумовлено підвищенням якісних показників складників, які характеризують стан бойової готовності (підготовки) військових частин ПС ЗСУ. Професійна діяльність (бойова підготовка) офіцерів військових частин ПС ЗСУ нерідко відбувається в екстремальних умовах, які в певних випадках характеризуються небезпекою для життя та здоров'я, і вимагає від особистості високого рівня розвитку певних індивідуально-психологічних якостей, сформованості професійно важливих якостей, готовності до виконання завдань за призначенням тощо. Мотивація успішної професійної діяльності за таких умов є дуже важливим елементом забезпечення виконання службових обов'язків.

Отже, актуальність обраної теми зумовлена необхідністю:

- встановлення особливостей прояву мотиваційних тенденцій офіцерів на етапі їхнього входження у професію;
- виявлення залежностей між рівнем розвитку професійної мотивації та ефективності їхньої професійної діяльності;
- вивчення різних джерел активності офіцерів, які знаходять адекватне відображення у відповідних емпіричних індикаторах професійної діяльності та індивідуальних стратегіях професійного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що більшість дослідників вивчає мотивацію (мотив) у межах двох психологічних підходів. В рамках першого (моністичного) підходу за мотивацію (мотив) приймається один конкретний психологічний феномен, а за іншим підходом є тлумачення мотивації (мотиву) як складного психічного утворення. При цьому, спільним для виділених підходів є тенденція щодо розуміння мотивації як складної психічної якості, що об'єднує різні рівні прояву активного начала в людині [4].

Теоретичне вивчення порушеної проблеми показує, що специфіка діяльності знаходить відображення в зміні мотивації та цілей професійної діяльності. У зв'язку з цим професійна мотивація містить як змістовні так й динамічні аспекти. При цьому перші спрямовані на з'ясування змісту мотивації фахівця, а другі – на дослідження процесу трансформації мотивів у процесі професійної діяльності. Така регуляція поведінки особистості, як правило, полімотивована, вона відповідає одночасно не одному, а кільком мотивам. На полімотивованість діяльності вказують О.М. Леонтьєв, Х. Хекхаузен, Є.П. Ільїн, С.Д. Максименко та інші вчені [2].

Із представленого різноманіття мотивів найбільший інтерес представляють професійні мотиви, які визначено як складне особистісне

утворення, що інтегрує спонукання, потреби, внутрішню позицію особистості, які стимулюють її активність в процесі професійної діяльності. Саме зазначені мотиви виступають головними “мотиваційними лініями” офіцерів у професійній діяльності.

Аналіз наукових робіт С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, Г.О. Балла, В.О. Бодрова, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, Г.В. Ложкіна, Т.М. Титаренко, В.О. Татенка, Ж.П. Вірної та інших авторів дає підстави стверджувати, що при вивченні професійної мотивації доцільно зосередити свої зусилля на підході, який розкриваючи діяльно-творчу природу людини відображає можливості військовослужбовця щодо успішного виконання задач військово-професійної діяльності. Таким підходом може вважатися суб’єктно-діяльний. Він дає змогу розглядати усі різновиди потреб особистості офіцера ПС ЗСУ, механізми спонукання його поведінки до діяльного утвердження та знаходження сенсу життя, самовизначення, самореалізації й самопізнання індивідуального Я у внутрішньому світі [5].

Проведений аналіз, в межах визначеного методологічного підходу, наукових робіт українських та зарубіжних авторів дав змогу обґрунтувати уявлення про професійні мотиви та цілі професійної діяльності, що проявляються в способах та умовами їх досягнення та пов’язані з особистісними властивостями особистості. Вони існують та проявляють себе як потенційна можливість розгортання активності офіцера в професійній діяльності розкриваючись через різноманітні психологічні явища та процеси. Таким чином, професійна мотивація розглядається, як динамічний процес розгортання активності особистості офіцера ПС ЗСУ у професійній діяльності на підґрунті структурованого впорядкування спонукальних сил, які визначають його здатність до організації й регуляції об’єктивно існуючих обставин та ситуацій у професійній діяльності.

Постановка завдання. Метою дослідження є емпіричне виявлення особливостей прояву професійної мотивації офіцерів ПС ЗСУ на етапі первинної професіоналізації та найбільш суттєвих її взаємозв’язків з особистісними характеристиками досліджуваних.

Відповідно до мети було визначено такі задачі дослідження:

1. Емпірично дослідити домінуючі мотиви і цілі професійної діяльності, а також умови і способи їх реалізації в діяльності офіцерів.
2. Розкрити найбільш суттєві взаємозв’язки професійної мотивації з ефективністю діяльності та особистісними характеристиками офіцерів.

Для вирішення поставлених у роботі задач використовувалися психодіагностичні методики для дослідження особистісних характеристик офіцерів та домінуючих професійних мотивів та цілей діяльності: методика “Діагностика професійної мотивації” В.І. Осьодла [6], методика “Незакінчені речення”, тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.О. Леонтєва [7], методика діагностики ситуативної самоактуалізації особистості (ССО) Т.Д. Дубовицької [8] в адаптованому варіанті. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета для обробки

статичних даних SPSS (v. 17.0).

Загальна схема дослідження співвідносна із задачами науково-пошукової роботи та зумовлювала участь 173 офіцерів ПС ЗСУ які перебувають на стадії первинної професіоналізації [9].

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих результатів. Оцінюючи професійну мотивацію слід виходили з того, що особливе значення при цьому надається сформованості в особистості офіцера, як суб'єкта праці, професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій прагнення до самоактуалізації.

Змістова інтерпретація отриманих даних за методикою “Діагностика професійної мотивації” показує, що найменш виражені мотиваційні тенденції спостерігаються за шкалами: життєві цілі (39,1%), оцінка результатів праці (35,6%) та інтернальність у сфері професійних досягнень (34,2%). Низькі результати визначені також за шкалою загальної активності (34,4%).

Найбільший відсоток офіцерів з низькими показниками маємо за шкалою життєвих цілей (39,1%). Такі дані свідчать про відсутність у значної частини офіцерів належного внутрішнього цілепокладання і перспектив життєвого шляху, що не дає офіцеру можливості організувати належним чином власне життя, планувати та реалізовувати його.

Низькі показники за шкалою оцінки результатів праці (35,6%) характеризують переконання офіцерів в тому, що вони не отримують справедливої винагороди за свою діяльність. Такі дані вказують, що у значної кількості офіцерів переважає зовнішньо організована мотивація, справедлива винагорода за працю не забезпечується, військовослужбовці не знають наскільки вони працюють ефективно. Відповідно у військовослужбовців інтерес до праці суттєво знижується, вони не прагнуть підвищення своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо.

Низькі результати за шкалою інтернальності у сфері професійних досягнень (34,2%) свідчать, що офіцери переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату у зв'язку з погано розвиненими навичками самостійного здійснення діяльності.

Низькі відсотки за шкалою загальної активності (34,4%) пояснюють слабку розвиненість у офіцерів, на етапі первинної професіоналізації, таких якостей як цілеспрямованість, зібраність, розвинутий самоконтроль, здатність адекватно оцінювати цілі, проводити активний пошук інформації необхідної для здійснення професійної діяльності.

Також підтверджують цю тезу низькі показники за шкалами професійних домагань (33,6%) та професійних інтересів (32,5%) опитувальника.

Смисложиттєві орієнтації (СЖО) показують домінування низьких показників за шкалами: процес життя (39,2%), локус контролю – життя (37,2%) та локус контролю – Я (36,6%). Низькі показники за шкалою процес життя (39,2%) свідчать про незадоволення офіцерами своїм тепе-

рішнім життям, не сприймання процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого смыслом. Низькі відсотки за шкалою локус контролю – життя (37,2%) відображають не впевненість офіцерів у тому, що їм дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя.

У офіцерів з низькими показниками за шкалою локус контролю – Я (36,6%) істотно знижується почуття впевненості у своїй спроможності будувати життя у відповідності до своїх цілей та контролювати події власного життя.

Імовірно, що такі низькі результати пов'язані з ціннісною кризою у офіцерів яка виникає у результаті деякої дезорієнтованості щодо свого майбутнього та втрати відчуття здатності контролювати своє життя.

Для діагностики рівня самоактуалізації (ССО) ми поставили за мету виявити, якою мірою професійне середовище сприяє самореалізації особистості офіцера, актуалізує його мотиваційний потенціал, створює умови для осмисленого занурення у професію. Офіцери повинні були оцінити запропонованими параметрами, відповідаючи на запитання: “Який Я у житті (взагалі)” та “Який Я у реалізації професійних цілей”(табл.1).

Таблиця 1 – Показники самоактуалізації офіцерів

Показники самоактуалізації	“Який Я у житті (взагалі)”		“Який Я у реалізації професійних цілей”	
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
Життєрадісний, оптимістичний	4,20**	0,19	3,99**	0,17
Упевнений у собі, рішучий	3,87	0,43	2,27	0,11
Натхненний, задоволений	3,70**	0,14	2,99**	0,15
Активний, діяльний	3,59**	0,09	2,60**	0,13
Природний, невимушений	4,66	0,13	4,34	0,12
Задоволений собою, своїми справами	4,21*	0,21	4,28*	0,13
Причетний до спільної значущої справи	3,89**	0,13	3,09**	0,13
Захоплений тим, що відбувається	4,15*	0,09	3,91*	0,12
Прагне до змін, впливає на те, що відбувається	4,23*	0,37	3,58*	0,16
Відкриває нове для себе	3,86**	0,28	3,27**	0,08
Незалежний у прийнятті рішень (у своїх діях)	4,08	0,07	2,75	0,17
Добивається успіхів, досягає цілей	3,78**	0,19	3,52**	0,45
Переживає позитивні емоції, піднесення	4,01**	0,07	3,35**	0,12
Проявляє себе, свої здібності	3,79**	0,19	2,82**	0,28

* p<0,05, **p<0,01

Порівняльний аналіз розподілу засвідчив відносно низькі показники самоактуалізації особистості офіцера у конкретних професійних ситуаціях. Відмінності між цими емпіричними даними є статистично значущими. Найчастіше у діяльності офіцери підкоряються обставинам, орієнтовані на зовнішній контроль з боку начальників, нерішучі, не проявляють себе, свої здібності, незадоволені собою, пасивні та байдужі, не можуть віднайти смисл у тому, що відбувається.

Такі результати свідчать, що умови військово-професійного середовища не сприяють продуктивно-творчій реалізації внутрішніх устремлінь офіцерів у службовій діяльності й частково підтверджують тезу про низький мотивуючий потенціал військової праці.

Отримані результати особливостей самоактуалізації офіцерів характеризують певною мірою й рівень престижності військової служби, який під впливом соціальних чинників впливає на формування цінностей, стилю життя військових професіоналів та потреби в самореалізації. Загалом, цей факт можна трактувати як неспроможність військового середовища створити професійні умови щодо зовнішнього ініціювання внутрішніх процесів самоактуалізації особистості у конкретних професійних ситуаціях.

Контент-аналіз отриманих даних за методикою “Закінчення речень” показує значний вплив соціальних факторів на мотивацію професійної діяльності офіцерів. Підвищена тривожність, що простежується у відповідях, свідчити про наявність труднощів у професійній діяльності. Найпоширенішими варіантами таких відповідей, які виявляють зазначені діагностичні ознаки, є: “Мене найбільше непокоїть... моя доля; зміни в житті; моя робота”. “Тривога виникає коли... немає перспективи; попереду невідомість; моє майбутнє невизначено; є загроза здоров’ю”. Такої думки серед офіцерів дотримуються 39 %. У офіцерів, на етапі первинної професіоналізації, постає питання вибору особистих орієнтирів регуляції своєї поведінки й самосвідомості. Службова діяльність приводить до зростання ролі особистої тривожності офіцера і як слід соціальної напруженості у військовому колективі. Таким чином, отримані дані підтверджують взаємозв’язок соціальних чинників з переживанням фрустраційних станів досліджуваних, і дають підстави для висновків про суттєвий вплив переживань на перебіг професійного становлення, які можуть полегшувати або навпаки ускладнювати професійну мотивацію офіцерів.

Отримані результати опитування про значущість професійної діяльності в житті офіцерів, за нижче наведеними твердженнями, виявили такі варіанти відповідей:

найважливіше для офіцера... честь; служба, морально-етична культура. Такої думки дотримуються 41% офіцерів;

моя служба... цікава; значуща; справа мого життя. Тільки 21% офіцерів погоджуються з даними твердженнями;

моя професійна діяльність... мені подобається; мене задовольняє, приносить мені задоволення. Позичують себе з даною позицією тільки 23% офіцерів.

Як видно з вищезазначеного, особливістю уявлень офіцерів про професійну діяльність є те, що перші позиції у відповідях посідають ті складові, які відповідають критерію задоволення–незадоволення (задоволення від роботи, можливість зробити щось корисне, вагоме) та критеріям реалізації професійних цінностей (професіоналізм та етика службових взаємин).

Кореляційний аналіз виявив сукупність особистісних характеристик, які найбільш тісно пов'язані з компонентами професійної мотивації. До особистісних характеристик належать такі: самооцінка, Локус контролю Я, самоактуалізація, професійний Я образ, рефлексія (табл.2).

Таблиця 2 – Взаємозв'язок професійної мотивації з особистісними характеристиками

Шкали професійної мотивації	Особистісні характеристики				
	Самооцінка	ЛК-Я	Самоактуалізація	Я-образ	Рефлексія
Оцінка результатів праці	0,324*	0,601*	0,602*	0,668*	0,712*
Рівень професійних домагань	0,294*	0,541*	0,728*	0,580*	0,658*
Інтернальність у сфері професійних досягнень	0,283*	0,650*	0,276*	0,384	0,729*
Професійні інтереси та цінності	0,278*	0,426*	0,480*	0,561*	0,682*
Наявність життєвих цілей	0,067	0,157**	0,258*	0,127	-0,023
Загальна активність	-0,074	0,179**	0,210*	0,205*	0,061
Професійні мотиви	-0,048	0,556*	0,338*	0,419*	0,337*
Професійні цілі	0,149	0,504*	0,405*	0,335*	0,383*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Визначені значущі кореляційні зв'язки оцінки результатів праці з рефлексією (0,712; $p \leq 0,05$), професійним Я образом (0,668; $p \leq 0,05$) та самооцінкою (0,324; $p \leq 0,05$) свідчать про те, що офіцери перебувають на достатньо високому рівні усвідомленості професійної діяльності в контексті оцінювання результатів власної праці.

Це підтверджується позитивними кореляційними зв'язками шкали “Рівень професійних домагань” із самоактуалізацією (0,728; $p \leq 0,05$) та рефлексією (0,658; $p \leq 0,05$). Показник інтернальності у сфері професійних досягнень вірогідно корелює з локусом контролю Я (0,650; $p \leq 0,05$) та рефлексією (0,729; $p \leq 0,05$). Це свідчить, що чим вище рівень відповідальності офіцера за своє життя тим більшої осмисленості і спрямованості набувають його професійні дії. Ця залежність виявляється й стосовно

міри задоволеності самореалізацією. Такі взаємозв'язки дають підстави стверджувати: коли офіцер отримує очікуваний професійний результат, то його віра у власні можливості значно зміцнюється.

Серед інших показників слід відзначити значимі кореляційні зв'язки шкали професійних інтересів та цінностей з рефлексією (0,682; $p \leq 0,05$). Професійні цілі позитивно корелює з локусом контролю Я (0,556; $p \leq 0,05$) та професійним Я образом (0,419; $p \leq 0,05$) показуючи намагання офіцера осмислено проживати своє життя. Але при цьому, не можна лишити без уваги той факт, що спостерігаються слабкі зв'язки шкали інтернальності у сфері професійних досягнень із показниками самооцінки (0,283; $p \leq 0,05$) та самоактуалізації (0,276; $p \leq 0,05$).

Такі результати свідчать про те, що існує певне протиріччя в діяльності офіцерів: з одного боку є готовність до взяття на себе відповідальності за свої дії, а з іншого боку діяльність не викликає достатнього інтересу й зумовлює переживання несприятливих психічних станів. Все це наголошує про відсутність належних психологічних умов для виконання військово-професійної діяльності досліджуваними.

Професійна діяльність офіцерів на етапі первинної професіоналізації має свої особливості (табл.3), які виявляються у способах досягнення професійних результатів, що достовірно корелюють з ефективністю діяльності на рівні значущості (0,334: $p \leq 0,05$). Найбільш значущими способами є: виконанні інструкцій, наказів, взаємодопомога й умінні діяти в різних ситуаціях.

Таблиця 3 – Взаємозв'язок професійної мотивації з ефективністю діяльності

Показники мотивації	Ефективність діяльності
Способи досягнення результатів у діяльності	0,334*
Умови виконання професійної діяльності	0,397*

* $p \leq 0,05$

За результатами вивчення умов виконання професійної діяльності було проведено оцінювання їх взаємозв'язку з ефективністю діяльності та встановлено достовірні кореляційні взаємозв'язки на рівні значущості (0,397: $p \leq 0,05$).

Отримані результати свідчать, що ефективності професійної діяльності може бути показником успішності військового фахівця на етапі первинної професіоналізації.

Для визначення структури професійної мотивації був проведений факторний аналіз методом головних компонент з подальшим Varimax-обертанням. При виконанні процедур факторного аналізу ми зупинилися на трьох факторному (табл.4). Виділені фактори пояснюють 67,23% дисперсії, що є достатньо репрезентативним свідченням виявлених тенденцій.

Таблиця 4 – Факторні навантаження показників мотивації

Показники	Регулятивний	Ціннісно-смысловий	Діяльнісний
Оцінка результатів праці	-0,633	0,290	0,370
Рівень професійних домагань	-0,266	0,152	-0,147
Інтернальність у сфері професійних досягнень	-0,599	0,225	0,548
Професійні інтереси та цінності	-0,647	0,330	0,570
Життєві цілі	-0,601	0,192	-0,183
Загальна активність	-0,401	0,411	0,481
Цілі	-0,706	0,313	0,433
Процес	-0,695	-0,512	0,345
Результат	-0,539	0,397	0,454
Локус контроль-Я	-0,543	-0,478	0,426
Локус контроль-життя	-0,435	0,352	0,234
Осмиленість життя	-0,372	-0,476	0,422
Самоактуалізація	-0,584	-0,429	-0,356
Професійні мотиви	-0,509	-0,211	-0,435

Перший фактор отримав назву «регулятивний» (26,81% сумарної дисперсії). До нього увійшли такі компоненти: «цілі життя» (-0,706), «Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя» (-0,695), «оцінка результатів праці» (-0,633), «професійні інтереси та цінності» (-0,647), а також життєві цілі (-0,601). Цей чинник виражає тенденцію до особистого залучення у процес діяльності, готовність і прагнення офіцера до реалізації ініціативних і відповідальних професійних дій, а також міру позитивного самоствавлення до себе як суб'єкта професійної діяльності. Від'ємний знак факторних навантажень свідчить про професійну відособленість офіцерів.

Другий фактор пояснює 23,17% сумарної дисперсії та отримав назву «ціннісно-смысловий». До нього увійшли компоненти: «процес життя» (-0,512), «Локус контролю Я» (-0,478), «осмиленість життя» (-0,476), «самоактуалізація» (-0,429). У структурі ціннісно-смыслового фактора домінує загальний показник осмиленості життя. Цей фактор виражає здатність офіцера до адекватного розпізнавання і всебічного аналізу ознак, які характеризують інформаційно-смыслову поле самовизначення у професійно зумовленій ситуації, виявленню підстав для прояву (не прояву) професійної активності, побудові цілісної й несуперечливої професійної Я-концепції. Ціннісно-смысловий фактор також передбачає самооцінювання відповідності параметрів власного професійно-психологічного потенціалу і професійної Я-концепції нормам професії та цілям саморозвитку. Від'ємний знак навантажень складових цього фактора свідчить про існування розриву між мотиваційним вектором свідомості та професійною практикою офіцерів.

Третій фактор отримав назву «діяльнісний» (17,25% сумарної дисперсії). до нього увійшли такі компоненти: інтернальність у сфері професійних досягнень (0,548), професійні інтереси (0,570), професійні мотиви (0,435), результативність життя або задоволення самореалізацією (0,454). Показники фактора відображають здатність офіцера до самостійного й адекватного узгодження зовнішніх і внутрішніх умов діяльності для досягнення оптимального способу розв'язання професійних завдань. Він передбачає також здатність до інтеграції та саморегуляції різних психологічних підсистем на користь поставленої мети; подолання фрагментарності і забезпечення стабільності діяльності, збереження її характеру у разі змін, ускладнення умов діяльності тощо.

Отримані дані свідчать, що регулятивний фактор відіграє провідну функціональну роль у професійній діяльності офіцерів найбільше впливаючи на загальну ефективність її функціонування.

Висновки. Результати емпіричного дослідження професійної мотивації офіцерів ПС ЗСУ дали змогу виявити домінуючі мотиви і цілі професійної діяльності та визначити умови і способами їх реалізації. Отримані дані вказують на переважання у офіцерів мотивів прагнення до професійного успіху та самовизначення. Аналіз професійних цілей діяльності показує, що головними серед них є: досягнення високих професійних результатів, професійного зростання, самореалізації у військовій службі. Мотиви і цілі професійної діяльності проявляються в найбільш значущих способах їх реалізації: виконання наказів, прояв ініціативи у роботі, прийняття відповідальності на себе. Професійні та організаційні умови визначені головними у виконання професійної діяльності офіцерів. Отримані результати дають підстави стверджувати, що у офіцерів, на етапі первинної професіоналізації, професійні мотиви й цілі не є універсальними конструктами, а значною мірою обумовлені характером умов та способів їх реалізації.

За результатами дослідження встановлено взаємозв'язок професійної мотивації з особистісними характеристиками та ефективністю діяльності. Кореляційний аналіз виявив сукупність особистісних характеристик, які найбільш тісно пов'язані з компонентами професійної мотивації, що дозволило передбачити їх провідну роль у професійній діяльності офіцерів. Виявлено достовірні кореляційні зв'язки між: оцінкою результатів та рефлексією ($r > 0,337^*$) й професійним Я-образом ($r > 0,419^*$); рівнем професійних домагань та самоактуалізацією ($r > 0,728$); інтернальністю у сфері професійних досягнень та рефлексією ($r > 0,729$); професійними інтересами та рефлексією ($r > 0,682$) й локусом контролю Я ($r > 0,626$); професійними мотивами та професійним Я образом ($r > 0,419$); професійними цілями та самоактуалізацією ($r > 0,405$). Результати емпіричного дослідження виявили взаємозв'язок способів досягнення результатів у професійній діяльності ($r > 0,334$) й умов виконання професійної діяльності ($r > 0,397$) з ефективністю діяльності. Офіцери на етапі первин-

ної професіоналізації, очікують на відповідний результат власних дій та намагається його уявно передбачити. Зміст їх професійних очікувань певною мірою залежить від таких особистісних рис, як віра в ефективність власних зусиль, упевненість у собі, сила бажань та емоційного забарвлення під час очікування.

Перспективними напрямками подальших досліджень є продовження роботи щодо формування сучасної концепції психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців; розробка в системі підготовки офіцерів комплексу заходів необхідних для повної реалізації професійного потенціалу військовослужбовців і управління їх професійною мотивацією.

ЛІТЕРАТУРА

1. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології, Збірник наукових праць. Вип. 6 – Харків:УЦЗУ, 2009. – С. 61-72.
2. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності; Монографія / Тетяна Левченко. – Вінниця: Нова книга, 2011. – 448 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие / В.А. Бодров. – 2-е издание. – Москва : Пер Сэ, 2006. – 511 с. – (Современное образование) .
4. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова ; Нац. акад. пед. наук України. – Львів : Сполом, 2011. – 208 с. – (Організаційна та економічна психологія).
5. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко; пер. с укр. – К.: Изд-во ООО "КММ", 2006. – 239 с.
6. Осьодло В.І. Методика діагностики професійної мотивації / В.І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук, праць. – 2007. – № 2 (4). – С.142-151.
7. Бурлачук А. Ф. Психодиагностика: / А.Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2002. – 272 с.
8. Дубовицкая Т.Д. Методика диагностики ситуативной самоактуализации личности: контекстный подход / Т.Д. Дубовицкая // Психологический журнал / Ред. А.Л. Журавлев. – 2005. – том 26, №5, 2005 сентябрь-октябрь. – С.70-79.
9. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В.І. Осьодло – К. : ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.