

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9.075

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-3.1>

Т. О. Мотрук

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка

Н. М. Сема

психолог відділу кадрового забезпечення
Управління поліції охорони в Сумській області

МОТИВАЦІЯ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ВІЙСЬКОВОГО СПРЯМУВАННЯ В ЖІНОК

Сьогодні українська армія, прагнучи до становлення світових стандартів військової служби, надала можливість тисячам жінок обирати військову професію. Професійна мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу і перетворення, у якому ситуація вибору та суб'єкт дії взаємно впливають один на одного, і результатом цього є поведінка у виборі майбутньої професії. Зміна умов життєдіяльності особистості та її інноваційний менталітет активізували проблеми особистісного і професійного самовизначення. Професійна ідентичність – складний інтегративний психологічний феномен, ведуча характеристика професійного розвитку людини, яка свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності як засобу самореалізації і розвитку, усвідомлення своєї totoжності з групою і оцінка значимості членства в ній. Професія являє собою соціально-об'єктивну частину людської активності. Професійна придатність та професійна готовність – формальні реальності, професійна ідентичність – неформальна, смислова, суб'єктивна реальність.

Нами з'ясовано, що у професійній мотиваційній сфері військовослужбовців-жінок переважають мотиви «винагородження» та «самовдосконалення» як можливість саморозвитку, також потреба у «структурованій роботі». Переважно, це особи товариські, комунікабельні, такі, які прагнуть лідерства, енергійні. Вони мають помірну тривожність, середній рівень стресостійкості і водночас відкриті для нового досвіду. Рівень соціальної фрустрованості в цих жінок є дуже низьким. Серед особистісних характеристик жінок, що зумовлюють вибір професії військового спрямування, насамперед наголошуємо на відкритості до нового досвіду як визначальній характеристиці наших респондентів. З'ясовано, що більшість жінок (80%) не відчуває соціальної фрустрованості, тобто їхні соціальні потреби близькі до максимального ступеня задоволеності, рівень якості життя і соціального благополуччя відповідає високому рівню. Зазначаємо, що є зворотний зв'язок між прагненням до самовдосконалення та поступливістю, тобто поступливість є перелоною на шляху до самовдосконалення.

Формування стійкої позитивної мотивації жінок до трудової діяльності в подальшому проходженні військової служби є найважливішою умовою майбутньої роботи.

Ключові слова: професійна ідентичність, стресостійкість, фрустрованість, мотиваційна сфера, професійне самовизначення, особистісні характеристики, мотиваційні чинники.

Постановка проблеми. З початком бойових дій на сході Україна зіткнулася з безліччю нових викликів. Сьогодні українська армія, прагнучи до становлення світових стандартів військової служби, надала можливість тисячам жінок обирати військову професію. Так, згідно зі статистикою кількість жінок в погонах в українській армії налічує понад 40 000 осіб. У зв'язку з цим постає питання щодо вивчення мотивації вибору військової діяльності у жінок.

Сам термін «*мотивація*» представляє більш широке поняття, ніж термін «*мотив*». Ми розглядаємо *мотивацію* як сукупність причин психоло-

гічного характеру, процес безперервного вибору і прийняття рішень на основі зважування поведінкових альтернатив і думки найближчого оточення. Професійна мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу і перетворення, у якому ситуація вибору та суб'єкт дії взаємно впливають один на одного, і результатом цього є поведінка у виборі майбутньої професії.

Проблеми статі до недавнього часу не було прийнято обговорювати в контексті питань публічної політики держави, і тим більш, вони дуже мало вивчалися та розглядалися стосовно сфери безпеки та оборони нашої держави. Але саме

держава бере на себе гарантування умов і сприяння активності для кожної статі, враховуючи реальні ситуації й забезпечує правове упорядкування соціально-статевих відносин [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Починаючи з середини 90-х років, з'являються роботи українських дослідників гендерних проблем. Це монографія І. Жеребкіної «Жіноче, політичне, несвідоме», Л. Смоляр «Минуле заради майбутнього», Н. Лавриненко «Жінка: самореалізація у сім'ї та суспільстві (гендерний аспект)» та ін. Найбільшу увагу дослідники приділяли таким питанням як: жінки та влада, роль та місце жінки в суспільстві, жінки та насилля, безробіття жінок, жіноче підприємництво.

Зміна умов життєдіяльності особистості та її інноваційний менталітет активізували проблеми особистісного і професійного самовизначення. В даний час вибір професії, або професійне самовизначення є одним із найважливіших рішень у житті, основа самоствердження людини у суспільстві. Ця тема аналізується у роботах Ю.А. Калагіна, який розглядає стереотипи щодо військовослужбовців-жінок в армії та на військовій службі. Тема мотивації вибору професії військового підіймається у роботах О.А. Мірошниченко., О.О. Кревської, І.І. Приходько. І.З. Сваволя досліджує тему гендерної політики та проблематику ролі жінки в цивільно-військових відносинах.

Вибір професії – це не одновимірний акт, а процес, що складається з ряду етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей суб'єкта вибору професії.

Професійна ідентичність – складний інтегративний психологічний феномен, провідна характеристика професійного розвитку людини, яка свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності як засобу самореалізації і розвитку, усвідомлення своєї тотожності з групою і оцінка значимості членства в ній.

Дж. Мід і Ч. Кулі розглядали ідентичність як фактор і результат соціальної інтеракції – здатність людини сприймати свою поведінку і життя в цілому як пов'язане із соціумом, єдине ціле.

Професія, є вихідною для становлення професійної ідентичності, та не має явно виражених природних диференціюючих ознак. Отже, ускладнюється і стає більш значущою внутрішня робота для виявлення цих ознак. Крім того, зростає роль інших людей, які б помічали і визнавали ці ознаки. Додатковою характеристикою професії є і те, що вона як основне передбачає особливу цілеспрямованість, створену суспільством підготовку і реалізується за певну винагороду [2].

Таке розуміння вказує на те, що професія являє собою соціально-об'єктивну частину людської активності. Професійна придатність та професійна готовність – формальні реальності, про-

фесійна ідентичність – неформальна, смислова, суб'єктивна реальність. У цьому сенсі професія і професійна ідентичність пов'язані причинно-обумовленим зв'язком. У той же час професійна придатність та професійна готовність об'єднані з професійною ідентичністю актуальною залежністю як похідні тієї частини професійної реальності, яка в процесі навчання жінок-військовослужбовців, пов'язана з ефективністю спеціальної підготовки; певним захопленням за засвоєння професійних знань; прагненням навчатися для досягнення певного професійного статусу [3].

Проблеми жінок у війську є предметом гендерних досліджень, які спочатку проводились у рамках соціології праці, соціології родини та соціології освіти з середини 60–70-х років минулого століття. Більшість науковців, що проводили такі дослідження, дотримувалися патріархальних поглядів, сутність яких полягала в тому, що основна роль жінки в суспільстві – ведення домашнього господарства та виховання дітей. Але вже наприкінці 70-х років, частина дослідників обстоювала егалітарну концепцію взаємовідносин статей.

Така концепція базувалася на принципах заперечення відносин панування та підкорення між чоловіком та жінкою. Розвиток даної концепції посилювався в середині 80-х років, коли почалося формування політики рівних можливостей для жінок та чоловіків. Зростає увага дослідників до проблем жінок [4].

Мета статті – презентація та аналіз результатів емпіричного дослідження проблеми мотивації вибору професії військового спрямування у жінок.

Виклад основного матеріалу. Для дослідження мотивації до професії військового спрямування у жінок нами були взяті методики – мотиваційний профіль особистості «МПО» (тест Річі-Мартіна) та опитувальник великої п'ятірки «ОВП», а також методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості».

Дослідження проводилося на базі НКП Сумської обласної ради «Сумський обласний клінічний госпіталь ветеранів війни». Участь в дослідженні взяли жінки, які працюють у військовій сфері, вибірка становить 35 осіб. Середні групові показники мотивації вибору професії військового спрямування у жінок, свідчать про відповідність загальним даним щодо мотивації, які ми зустрічали в літературі.

За середніми груповими показниками у опитуваних спостерігаємо наступний рейтинговий розподіл мотиваційних виборів: найпопулярнішим вибором у жінок указано «винагородження», далі, відповідно, «можливість самовдосконалення» та «структурованість роботи». На останніх рейтингових місцях шкали «потреба у соціальних контактах» та «потреба у владі». Але показники по останніх шкалах дуже відрізняються

у групах жінок із середніми та високими рівнями вибору мотиваційних чинників. Особливості мотивів даних респондентів представлено середніми та високими рівнями вибірки (таблиця 1) та описано далі. У досліджуваній групі жінок, які працюють у військовій сфері, ми відмічаємо переважання середнього рівня показників за методикою «Мотиваційний профіль особистості» (тест Річі-Мартіна). Низького рівня показників не виявлено.

Так, 42,8% респондентів мають високий рівень за шкалою «винагородження». Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, докладаючи належні зусилля, то працівники будуть високо мотивованими і задоволені роботою. Тобто їх мотивація полягає в забезпеченні чіткого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація грошима пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, з'ясування справедливого рівня винагороди і т. ін. Перш ніж мотивувати таких жінок, потрібно переконатися в їх компетентності. Крім того, вони мають потребу в додатковому контролі, оскільки в гонитві за грошима можуть ігнорувати контрактні або технологічні вимоги. Середній рівень за цією шкалою переважає у більшості респондентів (57%), що свідчить про бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя: збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові фінансові платежі, наявність боргів).

За шкалою «самовдосконалення» (друге місце у рангу мотиваційних чинників) у більшості досліджуваних жінок переважає середній рівень. Це може свідчити про потребу у самовдосконаленні та розвитку. Це показник прагнення незалежності та вдосконалення, і робота оцінюється саме з таких позицій. Персональний розвиток стимулює

до самостійності, яка, своєю чергою, може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати. Мотивація таких жінок вимагає від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Саме тому спільне обговорення цієї проблеми може відігравати мотивуючу роль, оскільки виявляє, що керівник розуміє потреби і намагається задовольнити їх. Для стимулювання таких жінок слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу (періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку).

За шкалою «структурування роботи» (3 рангове місце) у більшості досліджуваних жінок, а саме у 77,1% переважає середній рівень. Ми розглядаємо цей факт як потребу в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінити результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановленні правил і норм виконання роботи. Жінки з високою потребою в структуруванні роботи прагнуть точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують усі необхідні вимоги. Відсутність вказівок та інформації викликати у них стрес. Такі жінки потребують високого рівня організованості, упорядкованості, передбачуваності та контролюваності. Жінок із високими показниками за цією шкалою слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

Четверте рангове місце – за шкалою «визнання». У 85,8% наших респондентів спостерігаємо середній рівень, а 14,2% жінок мають високий рівень потреби у визнанні, а саме, цінування заслуг, досягнень і успіхів. Він реалізується через задоволення цієї потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівнику потрібно враховувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його

Таблиця 1

Мотиваційні чинники вибору професії військового спрямування у жінок

Показники (n – 35)	Опитувані				Середні статистичні групові показники	Ранжування середніх
	Середній рівень, кількість осіб	%	Високий рівень, кількість осіб	%		
Винагородження	20	57	15	42,8	42,7	1
Умови праці	15	42,8	20	57,1	37,6	5
Структурування роботи	27	77,1	8	22,8	38,1	3
Соціальні контакти	31	88,6	4	11,4	29,9	11
Стосунки	25	71,4	10	28,6	36,7	7
Визнання	30	85,8	5	14,2	38,0	4
Досягнення	29	82,9	6	17,1	34,7	9
Влада і впливовість	31	88,6	4	11,4	28,1	12
Різноманітність	32	91,4	3	8,6	30,3	10
Креативність	31	88,6	4	11,4	37,3	6
Самовдосконалення	28	80	7	20	39,2	2
Цікава і корисна робота	32	91,4	3	8,6	35,9	8

щирості. Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання: одним потрібна похвала в урочистій обстановці в присутності колег по роботі, іншим – досить сказати «дякую» під час роботи. Безперечно, визнання повинно проявлятися відразу після відповідного вчинку.

Слід зауважити, що потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники за цією шкалою служать індикатором невпевненості в собі. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення.

За шкалою «*умови праці*» більший відсоток жінок (57,1%) має високий рівень показників. Тому, виявивши високі значення за цією шкалою, потрібно, передусім, проаналізувати людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Такий показник за даною шкалою може свідчити про уже наявність хороших умов праці, або про бажання більш комфортних умов праці.

За шкалою «*креативність*» у наших респондентів переважають показники середнього рівня (88,6%). Це може свідчити про потребу бути креативним, бажання аналізувати, осмислювати, відкривати нові ідеї. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, зацікавленості й нетривіального мислення. За коректного управління такі жінки дуже корисні для будь-якої організації, проте їх креативність повинна бути сфокусована на професійних завданнях. Для творчих особистостей дуже важливим є наявність права на помилку, оскільки в цьому випадку вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура організації позбавлена толерантності, й переважають звинувачення та прискіпливість, то креативні працівники уникатимуть можливості висловлювати свої ідеї.

За шкалою «*стосунки*» у 71,4% переважає середній рівень, і у 28,6% – високий. Пояснюємо це як потребу формувати і підтримувати довгострокові, стабільні стосунки, що передбачає значний ступінь близькості взаємин, довірливості. Варто спробувати сформувати моральний клімат, де заохочуються взаємини. Такі жінки будуть задоволені в умовах довіри, сприятливих робочих і особистих стосунках, властивих ефективному колективу.

За шкалою «*цікава і корисна робота*» у 91,4% переважає середній рівень, у 8,6% – високий. Це показник може свідчити про потребу у цікавій, суспільно корисній праці. Прагнення цікавої та корисної праці набуває пріоритетного значення щодо інших чинників мотивації. Якщо у жінок висока потреба в корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб вона сприймалася як цікава і корисна, інакше решта стимулів діятимуть не на повну силу. Для цього потрібно з'ясувати, що розуміє конкретний працівник під поняттям «цікава і корисна робота». Щоб посилити сприйняття корисності

праці, доцільно роз'яснювати виконавцям ширший контекст, в межах якого їх конкретна робота має важливе значення і становить вагому складову частину загальної справи.

За шкалою «*досягнення*» у 82,9% переважає середній рівень, у 17,1 – високий рівень. Це може свідчити про потребу ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх. Провідною рисою таких жінок є бажання все робити самостійно. Вони можуть добровільно працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Однак, перш ніж приступити до виконання завдання, вони прагнуть переконатися, що поставлена мета має конкретність щодо виміру, оцінки. Вони інстинктивно уникатимуть діяльності, пов'язаної з невизначеністю, де важко або неможливо оцінити внесок і досягнення. Такі працівники повинні завжди мати мету, в іншому разі життя може здатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети і відчувши мить тріумфу, вони знову готові до досягнень. Жінки такого типу не вмюють керувати, проте саме їх часто просувають на керівні посади. Причина полягає у тому, що вони орієнтовані на конкуренцію, а отже, їм важко працювати в команді. Мотивація подібних жінок полягає в чіткому визначенні мети і повному підпорядкуванні їй. Великого значення набуває створення умов для концентрації енергії.

За шкалою «*різноманітність*» у 91,4% переважає середній рівень, у 8,6% – високий. Це може свідчити про потребу в різноманітності, змінах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій. Таким жінкам потрібна постійна можливість опановувати щось нове. Енергійно взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу, а відтак майже несвідомо можуть ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібно приплив свіжої енергії та нових ініціатив – саме така робота підходить для них.

Одинадцятьте місце у нашому рейтингу займає шкала «*соціальні контакти*». У 88,6% жінок-респондентів переважає середній рівень вираженості визначеного мотиваційного чинника, а у 11,4% – високий. Цей чинник ми розглядаємо як потребу в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей (колегами, партнерами), у довірливості в стосунках. Такі жінки отримують задоволення і позитивні емоції від численних контактів з оточуючими. Чимало з них здатні виявляти толерантність до повсякденної метушні, шуму, що супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність працею та більш мотивувати жінок.

Останню сходинку нашого рейтингу займає чинник «*влада та впливовість*». І хоча жінки зазначають важливість цього фактору, усе ж він значно поступився більш нагальним мотиваційним чинникам і, ні в якому разі, не є визначальним у виборі професії військового спрямування у наших жінок. Ми спостерігаємо, що за цим показником також переважає середній рівень у 88,6% і високий рівень у 11,4% опитаних жінок. Розглядаємо прагнення керувати іншими як ознаку власної конкурентної спрямованості, оскільки усвідомлення цього чинника передбачає обов'язкове порівняння з іншими і потребу впливати на інших. Безумовно, такі жінки становлять інтерес для військової сфери. Однак при цьому ключове питання полягає не тільки у здатності жінки впливати, а також у тому, заради чого вона прагне здійснювати цей вплив. Чи спричинений він інтересами організації, чи спрямований лише на досягнення власних інтересів? Крім того, прагнення впливати на інших майже завжди зустрічає опір. Тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними. Мотивація таких жінок полягає в наданні можливості конструктивного впливу для досягнення цілей організації. При цьому, навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади має становити важливу частину реалізації, як керівників.

На нашу думку, виявлені показники можуть свідчити про наявність основних мотиваційних потреб у жінок, які працюють у військовій сфері. Врахування їх у трудовій діяльності, є важливим елементом для покращення якості праці, а також психологічно – соціального стану самих працівників.

З метою дослідження особистісних характеристик наших респондентів, ми застосували «Опитувальник великої п'ятірки» (ОВП). Він дозволяє швидко визначити загальну структуру особистості (таблиця 2).

Серед особистісних характеристик жінок, що зумовлюють вибір професії військового спрямування, в першу чергу, наголошуємо на відкритості новому досвіду, як визначальній характеристиці наших респондентів. Це характеризується неупередженістю, зацікавленістю, сприйнятливістю будь-якої інформації та знань, усього нового і незвичайного, наявністю широких інтересів, розвиненої фантазії, гнучкого розуму, незалежності та

нестандартності мислення, орієнтованістю на пошук нових підходів, шляхів вирішення проблем, схильністю до самоаналізу і рефлексії, оригінальністю та естетичністю сприйняття. За цією шкалою високий рівень засвідчили 51,4% опитаних, середній рівень у 42,9%, низький рівень лише у 5,7%. Протилежність становлять закритість новому досвіду, обмеженість інтересів, консервативність, шаблонність, надання переваги знайомій, повсякденній роботі.

Переважає більшість опитаних продемонструвала спрямованість на зовнішній світ, товариськість, комунікабельність, прагнення лідерства, енергійність, активність, імпульсивність, оптимістичність. За шкалою «екстраверсія» переважає у більшості досліджуваних жінок середній рівень (68,6%). Інший полюс чинника представлений інтроверсією, для якої характерна тенденція до комфортної самотності, внутрішніх роздумів, незалежності, самостійності, індивідуалістичності.

За шкалою «*поступливість*» переважає середній рівень у 80% респондентів, це може свідчити про сензитивність, доброзичливість, довірливість, альтруїстичність, конформність, схильність підпорядковувати особисті інтереси потребам групи, неконфліктність, орієнтованість на співробітництво. Протилежний бік континууму представлений непоступливістю, впертістю, пріоритетом власних принципів і потреб, здатністю на «виклик» оточенню, схильністю створювати проблеми, певною байдужістю, жорсткістю.

За шкалою «*сумлінність*» у більшості опитаних переважає середній рівень (74,3%). Це може свідчити про наявність таких якостей, як контрольованість поведінки і діяльності, самовладання, наполегливість, старанність, точність у роботі, ретельність, відповідальність, організованість, дисциплінованість. Інший полюс виявляє неорганізованість, нецілеспрямованість, недостатність зосередженості, спонтанність проявів із низьким рівнем впорядкованості та послідовності поведінки, схильність до незавершення розпочатих справ, недостатній контроль власних імпульсів і переважання тенденцій гедонізму.

За шкалою «*нейротизм*» переважають показники середнього рівня у 68,6% опитаних. Це може проявлятися у помірній тривожності, дратівливості, помірній чутливості до стресогенних ситуацій,

Таблиця 2

Особистісні характеристики жінок, що зумовлюють вибір професії військового спрямування

Показники (n – 35)	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень		Середні статистичні групові показники	Ранжування середніх
	кількість осіб	%	кількість осіб	%	кількість осіб	%		
Екстраверсія	4	11,4	24	68,6	7	20	29,4	2
Поступливість	4	11,4	28	80	3	8,6	27,6	4
Сумлінність	6	17,1	26	74,3	3	8,6	25,7	5
Нейротизм	5	14,2	24	68,6	6	17,1	27,7	3
Відкритість досвіду	2	5,7	15	42,9	18	51,4	35,7	1

легкості виникнення негативних емоцій і переживань, схильності до поганого настрою та песимістичності. Інший полюс представлений тенденціями до раціоналізму, стресостійкості, витриманості, спокійного реагування і ставлення до подій і оточуючих.

На нашу думку, виявлені показники дозволяють визначити загальну структуру особистості за допомогою п'яти факторів: екстраверсії, поступливості, сумлінності, нейротизму, відкритості досвіду та виявити взаємозв'язок вибору професії та особистісних якостей.

Для дослідження чинників мотивації вибору професії нами також було взято методику «Діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л.І. Вассермана (модифікація В.В. Бойко), для виявлення ступеню задоволення чи незадоволення досліджуваних їхньою позицією у житті. Феномен фрустрації, безсумнівно, є предметом різних емпіричних і теоретичних досліджень. Однак, як і раніше, залишаються деякі питання, навіть сама концепція фрустрації іноді ставиться під сумнів, так як різноманітність пов'язаних з нею явищ можна пояснити, не звертаючись до цієї концепції.

Слово фрустрація (від лат. frustratio) позначає «обман», «невдача», «марне очікування», «розлад задумів». Якщо ж звернутися до визначення, яке дав засновник теорії фрустрації С. Розенцвейг, то «фрустрація» позначає психічний стан, викликаний неможливістю задоволення своїх значущих потреб. Іншими словами, для фрустрації характерно усвідомлення уявного, при невідповідності бажаного і дійсного. У більш широкому розумінні фрустрацію слід розглядати в контексті витривалості і реакції на важкі життєві ситуації [5].

Особливості психічних станів, зокрема стану фрустрації, завжди викликали інтерес і були об'єктом уваги вчених і дослідників. У вивченні цієї проблеми можна виділити два основних підходи. В межах поведінкового підходу (С. Розенцвейг, Д. Доллард і та ін.) фрустрація розглядається як наслідок зіткнення із зовнішніми перешкодами, що заважають задоволенню потреб. У межах психоаналітичного підходу (З. Фройд і його послідовники) фрустрація зумовлена певним внутрішньоособистісним конфліктом. Перебуваючи в стані фрустрації, людина може відчувати широкий спектр негативних переживань: відчай, роздратування, гнів, агресію, розчарування, тривогу і т. ін. Довготривале перебування в подібному стані може спричинити за собою повну дезорганізацію людської діяльності. Регулярні стани фрустрації можуть впливати на характер, провокувати агресивність, викликати комплекс неповноцінності і та ін.

Обов'язковими характеристиками фрустраційної ситуації є мотивація або прагнення до досягнення мети (задоволення потреби) і наявність перешкод (зовнішніх чи внутрішніх, об'єктивних або суб'єктивних), що заважають отримати бажане. Тому в ході нашого дослідження було застосовано дану мето-

дику для виявлення рівня задоволеності жінками обраною професією військового спрямування.

Методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» має 7 рівнів визначення фрустрованості, але результатами опитування з'ясовано, що більшість жінок (80 %) не відчують соціальної фрустрованості, тобто їх соціальні потреби близькі до максимального ступеня задоволеності, рівень якості життя і соціального благополуччя відповідає високому рівню.

Цей факт ми розглядаємо як свідчення високого ступеню стресостійкості та соціальної адаптації. Для таких особистостей характерна низька ступінь стресового навантаження, також присутнє, певною мірою, зниження активності та ефективності діяльності.

У жінок із середнім ступенем стресостійкості і соціальної адаптації більшою мірою проявляється дуже низький рівень фрустрованості (20%). У цієї групи виявлено середню ступінь стресового навантаження. При цьому інтенсивність діяльності знижується.

Дослідження зв'язків між мотивацією вибору професії військового спрямування у жінок та їх особистісними характеристиками дозволили зазначити, що існує зворотний зв'язок між прагненням до самовдосконалення та поступливістю, тобто, поступливість є перешкодою на шляху до самовдосконалення.

Висновки. Вибір професії, або професійне самовизначення, – це основа самоствердження людини в суспільстві, одне з головних рішень в житті. Вибір професії – це не одновимірний акт, а процес, що складається з ряду етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей суб'єкта вибору професії.

Мотивація – сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність. Професійна мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу і перетворення, у якому ситуація вибору та суб'єкт дії взаємно впливають один на одного, і результатом цього є поведінка у виборі майбутньої професії. *Професійна ідентичність* – складний інтегративний психологічний феномен, ведуча характеристика професійного розвитку людини, яка свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності як засобу самореалізації і розвитку, усвідомлення своєї тотожності з групою і оцінка значимості членства в ній.

Серед проблем, пов'язаних з гендерними відмінностями чоловіків і жінок, пильну увагу дослідників в останні роки привертає питання про професійну ідентичність особистості. Професійна кар'єра, як правило, займає в життєвому проекті провідне місце.

Нами з'ясовано, що у професійній мотиваційній сфері військовослужбовців-жінок переважають

мотиви «винагородження» та «самовдосконалення» як можливість саморозвитку, також потреба у «структурованій роботі».

Проведене дослідження свідчить, що у більшості опитаних переважають середній або високий рівень за такими показниками як: цікава і корисна робота, самовдосконалення, креативність, різноманітність, влада і впливовість, досягнення, визнання, стосунки, соціальні контакти, структурування роботи, умови праці. Відмічаємо, що неабияку роль у їх прагненні вступити на військову службу відіграє і такий чинник, як можливість влаштувати особисте життя, знайти друзів, продовжити родинні традиції. Важливим питанням є питання кар'єрного зростання жінок в умовах збройних сил, питання гармонійного поєднання особистого життя і військової служби.

Дослідження особистісних характеристик жінок, які обрали військові професії, висвітлило, що, переважно, це особи товариські, комунікабельні, такі, які прагнуть лідерства, енергійні. Вони мають помірну тривожність, середній рівень стресостійкості, і у той же час, відкриті для нового досвіду.

Низький рівень соціальної фрустрованості у жінок, що обрали професії військового спрямування, ми розглядаємо як свідчення високого ступеню стресостійкості та соціальної адаптації.

Мотивація жінок до військової професійної діяльності обумовлює характер організаційної поведінки і чинить істотний вплив на результативність та ефективність повсякденної діяльності. Формування стійкої позитивної мотивації жінок до трудової діяльності у подальшому проходженні військової служби

є найважливішою умовою майбутньої роботи. Перспективу подальших досліджень бачимо у вивченні професійної соціалізації жінок із вибором професії військового спрямування, важливим соціально-психологічним явищем, яке визначається як сукупність процесів, що дозволяють військовослужбовцю засвоювати систему установок, норм, цінностей, що відповідають освоєній соціальної ролі військового професіонала.

Література:

1. Клецина И.С. Психология гендерных отношений. Теория и практика. Санкт-Петербург : Алетейя, 2004. 408 с. (Серия : «Гендерные исследования»).
2. Улыбин С.В. Психологические факторы, влияющие на профессиональную деятельность человека. *Мир психологии*. Москва, 2008. № 4. С. 262–268.
3. Щавлинский Ю.А. Профессиональное самоопределение как фактор социализации молодежи. *Социальные проблемы регионов. Пути, их решения* : сб. статей Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2005. 127 с.
4. Сваюля І.З. Гендерна політика : проблематика ролі жінки у цивільно-військових відносинах. *Гілея : науковий вісник*. Київ, 2019. Вип. 146(3). С. 93–96.
5. Дементий Л.И. Фрустрация : Понятие и диагностика : учебно-методическое пособие для студентов специальности психологии. Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. 68 с.

Motruk T. O., Sema N. M. Women motivation of the choice of military profession

Today, the Ukrainian army, seeking to establish world standards of military service, has enabled thousands of women to choose a military profession.

Professional motivation is a cyclical process of continuous mutual influence and transformation in which the situation of choice is mutually affecting each other, and the result is a truly observed behavior in the choice of the future profession. Changes in personal life conditions and innovative mentality have intensified the problems of personal and professional self-determination. Professional identity is a complex integrative psychological phenomenon, a leading characteristic of a person's professional development. It shows the degree of acceptance of the chosen professional activity as means of self-realization and development, awareness of his identity with the group and assessment of the importance of membership in it.

The profession is a socially objective part of human activity. Professional suitability and professional readiness are formal realities, professional identity is informal, semantic, subjective reality.

We have found that the motives of "reward" and "self-improvement" prevail as a possibility for self-development, as well as the need for "structured work", in the professional motivational field of military women.

Mostly, they are sociable, communicative, leadership-seeking, energetic people. They have moderate anxiety, moderate levels of stress resistance, and at the same time, open to new experience. The level of social frustration of these women is very low.

First of all, we emphasize the openness to new experience among the personal characteristics of women, who determine the choice of the military profession, as a defining characteristic of our respondents.

It is found that the majority of women (80%) do not experience social frustration, i.e. their social needs are close to maximum satisfaction, and the quality of life and social well-being is high.

Note that there is an inverse relationship between the desire of self-improvement and compliance, that means, the compliance is an impediment to self-improvement.

Formation of stable positive motivation of women to work in further military service is the most important condition for future work.

Key words: *professional identity, stress resistance, frustration, motivational sphere, professional self-determination, personal characteristics, motivational factors.*