

Научная статья

УДК 159.9+165

DOI: 10.15293/2312-1580.2401.06

Специфика профессиональной мотивации военнослужащих территориальных органов Правительственной связи

Голованов Анатолий Витальевич¹

¹*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования специфики мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Обусловлена актуальность данной работы. Указаны ее цель, гипотеза, теоретическая и практическая значимость, а также теоретико-методологические обоснования. Кратко описана теория самодетерминации (SDT) Э. Деси и Р. Райана. Описаны база и выборка исследования. Представлены использованные психодиагностические методики, перечислены использовавшиеся методы математико-статистической обработки полученных данных. Перечислены обнаруженные в ходе проведения исследования значимые различия и взаимосвязи, представлены статистические данные, их психологическая интерпретация и возможное объяснение. В заключение сделаны выводы о возможных перспективах проведения дальнейших эмпирических исследований в данной области.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности военнослужащих, удовлетворенность процессом осуществления профессиональной деятельности, теория самодетерминации, психодиагностика, эмпирическое исследование.

Для цитирования: Голованов А. В. Специфика профессиональной мотивации военнослужащих территориальных органов Правительственной связи // СМАЛЬТА. 2024. № 1. С. 70–81. DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2401.06>

Research Article

Territorial Government Communications Agencies Military Personnel Professional Motivation Specifics

Anatoly V. Golovanov¹

¹*Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia*

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the military personnel professional activity specifics. The relevance of this work is determined. Its purpose, hypothesis, theoretical and practical significance, as well as theoretical and methodological justifications are indicated. The theory of self-determination (SDT) by E. Deci and R. Ryan is briefly described. The base and sample of the study are described. The used psychodiagnostics techniques are presented, the methods of mathematical and statistical processing of the obtained data are listed. The significant differences and interrelations

© Голованов А. В., 2024



found during the study are listed, statistical data, their psychological interpretation and possible explanation are presented. Conclusions are drawn about the possible prospects for further empirical research in this area.

Keywords: motivation of professional activity of military personnel, satisfaction with the process of professional activity, theory of self-determination, psychodiagnostics, empirical research.

For citation: Golovanov A. V. Territorial Government Communications Agencies Military Personnel Professional Motivation Specifics // *SMALTA*. 2024. No. 1. pp. 70-81. DOI. <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2401.06>

Актуальность данного исследования обусловлена непреходящей важностью, особенно в текущей геополитической обстановке, проблемы эффективности профессиональной деятельности всех категорий военнослужащих различных силовых структур Российской Федерации, а также очевидной и подтвержденной множеством исследований взаимосвязью объективных характеристик профессиональной деятельности у субъектов этой деятельности с лежащей в ее основе профессиональной мотивацией, ее особенностями и спецификой.

В целом, проблема профессиональной мотивации имеет обширную историю исследований как в зарубежной, так и в отечественной психологической науке [3; 8–10]. В различных научных источниках представлено множество данных по данной проблематике как теоретического, так и эмпирического характера, и их количество непреклонно растет. Очевидно, однако, что каждому конкретному виду профессиональной деятельности, характеризующемуся своими уникальными особенностями, будет соответствовать в каждом случае и своя уникальная специфика профессиональной мотивации, лежащей в его основе. И нет оснований полагать, что профессиональная деятельность военнослужащих, характеризующаяся также своими весьма специфическими особенностями, будет в данном отношении являться исключением, о чем свидетельствуют также и данные некоторых исследователей [1]. Кроме того, следует ожидать, что различия будут обнаружены и среди военнослужащих различных профессиональных категорий.

Таким образом, целью данного исследования стало изучение особенностей специфики мотивации профессиональной деятельности военнослужащих территориальных органов правительственной связи в исследуемом подразделении, а также их удовлетворенности процессом ее осуществления. Гипотеза была основана на том, что военнослужащие различных групп (группирование производилось по таким признакам, как: пол, возраст, образование, специфика профессиональной деятельности и стаж служебной деятельности) будут иметь отличия в специфике их профессиональной мотивации.

Теоретическая значимость данного исследования заключается в раскрытии механизма влияния особенностей военнослужащих исследуемой профессиональной категории на специфику мотивации их профессиональной деятельности, а также их удовлетворенность процессом ее осуществления. Практическая же значимость состоит в том, что полученные данные могут быть использованы, соответственно, как для оптимизации структуры и усиления их профессиональной мотивации, так и для повышения уровня их удовлетворенности трудом.



Теоретико-методологическую основу данной работы составили положения отечественных и зарубежных психологов, основным из которых стала «Теория самодетерминации» (SDT – self-determination theory) Э. Деси и Р. Райана [11; 13], являющаяся в настоящее время одним из перспективных направлений исследований мотивации профессиональной деятельности.

Теория самодетерминации на текущий момент представляет собой метатеорию, складывающуюся из пяти подтеорий, а именно: теории базовых психологических потребностей, теории когнитивной оценки, теории организмической интеграции, теории казуальных ориентаций и теории содержания целей. Не углубляясь глубоко в теоретические обоснования, отметим, что, согласно модели SDT в основе мотивации любого индивида лежат три базовых потребности: потребность в автономии, потребность в компетентности и потребность в аффилиации. И, в зависимости от того, насколько деятельность субъекта, а том числе профессиональная, способствует удовлетворению данных потребностей, его мотивация к ее осуществлению, в зависимости от уровня ее автономии, может занимать различные положения на постулируемом данной теорией мотивационном континууме (перечислено в порядке повышения уровня автономии): амотивация (с отсутствием саморегуляции), внешняя мотивация (регуляция стремлением к получению внешнего вознаграждения и избеганию наказания), интроецированная мотивация (регуляция частично присвоенными нормами и правилами), идентифицированная мотивация (включающая переживание сделанного выбора касательно осуществляемой субъектом деятельности с интериоризацией присущих этой деятельности норм и ценностей), интегрированная мотивация (предполагающая обобщение и ассимиляцию ранее осуществленных идентификаций) и собственно внутренняя мотивация (при которой деятельность субъекта полностью автономна, т. е. определяется не внешними условиями, а совокупностью его внутриличностных диспозиций) [12].

В исследовании приняло участие 111 военнослужащих, являющихся сотрудниками территориального подразделения органов Правительственной связи в возрасте от 21 до 59 лет, из которых 87 мужчин, 23 женщины и один респондент не указал свой пол.

В качестве психодиагностического инструментария были выбраны следующие методики:

1. Тест-опросник «Структура мотивации трудовой деятельности», предполагающий оценку респондентом мотивов своей профессиональной деятельности (К. Замфир) [2].
2. Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», позволяющая респонденту оценить удовлетворенность своей профессиональной деятельностью (Т. Л. Бадоев) [2].
3. Методика социологического исследования мотивации военно-профессиональной деятельности офицерского состава, предполагающая оценку респондентами своей профессиональной мотивации (Р. В. Ткачев) [6].
4. Опросник мотивации профессиональной деятельности, позволяющий респондентам оценить типы мотивации и регуляции их профессиональной деятельности в соответствии с положениями теории самодетерминации (Т. Н. Францева) [7].
5. «Опросник профессиональной мотивации» (ОПМ-2), направленный на определение специфики профессиональной мотивации респондентов в соответствии с положениями теории самодетерминации (Е. Н. Осин, А. А. Горбунова, Т. О. Гордеева и др.) [4; 5].



Для математико-статистической обработки полученных данных использовались: критерий сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни, критерий сравнения 3-х и более независимых групп Н-Краскела-Уоллиса и метод корреляционного анализа по критерию г-Спирмена.

В ходе проведения эмпирического исследования были получены следующие результаты:

1. Обнаружены три статически значимых различия по фактору «Пол» по параметрам: «ВОМ» ($U = 597,500$ при $p = 0,002$), «Мотив взаимодействия» ($U = 655,000$ при $p = 0,006$) и «Взаимоотношения с коллегами» ($U = 723,000$ при $p = 0,03$).

Таблица 1

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни (по фактору «Пол»)

Параметры	Ср. знач. (м)	Ср. знач. (ж)	U	Ур. знач. (p)	Кол. набл. (м)	Кол. набл. (ж)
ВОМ	12,286	14,854	597,500	0,002	84	24
Мотив взаимодействия	23,198	20,333	655,000	0,006	86	24
Взаимоотношения с коллегами	2,318	1,875	723,000	0,03	85	24

Как показано в таблице 1, по параметру «ВОМ» среднее значение в группе женщин ($M = 14,854$) выше, чем в группе мужчин ($M = 12,286$), при этом среднее значение по параметру «Мотив взаимодействия» в группе мужчин ($M = 23,198$) выше, чем в группе женщин ($M = 20,333$), как и по параметру «Взаимоотношения с коллегами» среднее значение в группе мужчин ($M = 2,318$) выше, чем в группе женщин ($M = 1,875$). Таким образом, профессиональная мотивация военнослужащих-женщин в большей степени определяется страхом наказания и осуждения, чем у военнослужащих-мужчин, однако при этом военнослужащие мужчины в большей степени удовлетворены своими взаимоотношениями с коллегами и в их профессиональной деятельности более выражен мотив взаимодействия. Данный результат не соответствует изначальным ожиданиям и, скорее всего, обусловлен конкретными факторами социально-психологической обстановки в исследуемых коллективах.

2. Выявлено два статически значимых различия по фактору «Образование» по параметрам: «Размер заработной платы» ($U = 408,500$ при $p = 0,044$) и «Осознание значения профессии, долга перед Родиной» ($U = 379,500$ при $p = 0,041$).

Таблица 2

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни (по фактору «Образование»)

Параметры	Ср. знач. (высшее)	Ср. знач. (среднее)	U	Ур. знач. (p)	Кол. набл. (высшее)	Кол. набл. (среднее)
Размер заработной платы	1,104	0,077	408,500	0,044	96	13
Осознание значения профессии, долга перед Родиной	8,011	9,000	379,500	0,041	90	13



Как видно из таблицы 2, по параметру «Размер заработной платы» среднее значение в группе военнослужащих, имеющих высшее образование ($M = 1,104$) выше, чем в группе респондентов, его не имеющих ($M = 0,077$), а по параметру «Осознание значения профессии, долга перед Родиной», напротив – среднее значение в группе военнослужащих, не имеющих высшего образования ($M = 9,000$) выше, чем в группе респондентов, им обладающих ($M = 8,011$). Следовательно, военнослужащие, имеющие среднее профессиональное образование, придают большую значимость осознанию значимости своей профессии, долга перед Родиной, чем их сослуживцы с высшим профессиональным образованием, однако те, в свою очередь, в большей степени удовлетворены размером своей заработной платы. Данный результат более чем ожидаем ввиду очевидной разницы в размере денежного довольствия между большинством представителей данных категорий военнослужащих.

3. Найдено пять статически значимых различий по фактору «Военное образование» по параметрам: «Внешняя положительная мотивация» ($U = 868,000$ при $p = 0,006$), «Эмоциональная регуляция» ($U = 942,000$ при $p = 0,014$), «Мотив взаимодействия» ($U = 973,500$ при $p = 0,024$), «Возможность повышения квалификации» ($U = 1020,000$ при $p = 0,043$) и «Возможность профессионального роста» ($U = 894,500$ при $p = 0,041$).

Таблица 3

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни (по фактору «Военное образование»)

Параметры	Ср. знач. (имеется)	Ср. знач. (отсутствует)	U	Ур. знач. (p)	Количество наблюдений (имеется)	Количество наблюдений (отсутствует)
ВПМ	14,396	12,714	868,000	0,006	64	40
Эмоциональная регуляция	8,545	6,975	942,000	0,014	66	40
Мотив взаимодействия	23,455	21,425	973,500	0,024	66	40
Возможность повышения квалификации	1,697	1,075	1020,000	0,043	66	40
Возможность профессионального роста	8,065	6,421	894,500	0,041	62	38

Таким образом, данные, представленные в таблице 3, свидетельствуют, что по параметру «Внешняя положительная мотивация» среднее значение в группе военнослужащих, обучавшихся в военных профессиональных образовательных организациях ($M = 14,396$) выше, чем в группе респондентов, не имевших подобного опыта ($M = 12,714$), как и по параметрам: «Эмоциональная регуляция» – среднее значение в группе военнослужащих, обучавшихся в военных профессиональных образовательных организациях ($M = 8,545$), выше, чем в группе респондентов, не имевших подобного опыта ($M = 6,975$), «Мотив взаимодействия» – среднее значение в группе военнослужащих, обучавшихся в военных профессиональных образовательных организациях ($M = 23,455$), выше, чем в группе респондентов, не имевших подобного опыта ($M = 21,425$), «Возможность повышения квалификации» – среднее значение в группе военнослужащих, обучавшихся в военных профессиональных образова-



тельных организациях ($M = 1,697$), выше, чем в группе респондентов, не имевших подобного опыта ($M = 1,075$), и, наконец, по параметру «Возможность профессионального роста» – среднее значение в группе военнослужащих, обучавшихся в военных профессиональных образовательных организациях ($M = 8,065$), также выше, чем в группе респондентов, не имевших подобного опыта ($M = 6,421$). Соответственно, военнослужащие, освоившие основную образовательную программу в той или иной военной профессиональной образовательной организации, в большей степени стремятся к получению внешнего вознаграждения различного рода за свой труд, чем их сослуживцы, не имеющие подобного опыта, кроме того, их профессиональная деятельность в большей степени определяется их эмоциональным состоянием и мотивом взаимодействия. Кроме того, они в большей степени удовлетворены имеющимися возможностями для повышения своей квалификации, а также придают большую значимость наличию возможностей для своего профессионального роста. В отношении этих данных можно предположить, что они обусловлены изначальной профессиональной ориентацией военнослужащих, прошедших обучение в военных образовательных организациях, на осуществление соответствующей профессиональной деятельности, на профессиональный успех в данной сфере деятельности и получение внешних вознаграждений за ее осуществление, а также более комфортным для них пребыванием в соответствующей профессиональной среде.

4. Обнаружено одно статистически значимое различие по фактору «Специальность» по параметру «Внешняя отрицательная мотивация» ($U = 631,000$ при $p = 0,019$).

Таблица 4

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни (по фактору «Специальность»)

Параметры	Ср. знач. (профильная)	Ср. знач. (штабная)	U	Ур. знач. (p)	Количество наблюдений (профильная)	Количество наблюдений (штабная)
ВОМ	12,518	14,295	631,000	0,019	85	22

Как показывает таблица 4, среднее значение в группе военнослужащих, имеющих штабную специальность, либо работающих в службах обеспечения ($M = 14,295$) выше, чем в группе респондентов, имеющих профильные специальности ($M = 12,518$). Таким образом, у военнослужащих, имеющих штабную специальность, либо работающих в службах обеспечения, в большей степени выражен страх наказания со стороны руководящего состава и осуждения со стороны сослуживцев, чем у респондентов, имеющих профильные специальности. Это различие может быть обусловлено тем, что профессиональная деятельность военнослужащих, замещающих профильные должности, более ориентирована на конкретные ее результаты, чем на соблюдение формальных правил и выполнение установленных норм, чем у военнослужащих, занимающихся штабной работой или замещающих должности в службах обеспечения.

5. Найдено пять статически значимых различий по фактору «Категория должности» по параметрам: «Интегрированная мотивация» ($U = 291,800$ при $p = 0,011$), «Идентифицированная мотивация» ($U = 308,000$ при $p = 0,018$), «Автономная мотивация» ($U = 301,500$ при $p = 0,016$), «Индекс относительной автономии» ($U = 343,500$ при $p = 0,046$) и «Значимость профессии» ($U = 346,500$ при $p = 0,041$).



**Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп
U-Манна-Уитни (по фактору «Категория должности»)**

Параметры	Ср. знач. (спец.)	Ср. знач. (рук.)	U	Ур. знач. (p)	Кол. набл. (спец.)	Кол. набл. (рук.)
Интегрированная мотивация	10,212	12,636	291,000	0,011	99	11
Идентифицированная мотивация	9,636	11,909	308,000	0,018	99	11
Автономная мотивация	31,061	37,364	301,500	0,016	99	11
Индекс относительной автономии	9,131	17,727	343,500	0,046	99	11
Значимость профессии	1,867	2,455	346,500	0,041	98	11

Как видно из таблицы 5, средние значения в группе военнослужащих, замещающих руководящие должности, превышают средние значения в группе респондентов, замещающих должности специалистов, по параметрам: «Интегрированная мотивация» ($M = 12,636$ против $M = 10,212$), «Идентифицированная мотивация» ($M = 11,909$ против $M = 9,636$), «Автономная мотивация» ($M = 37,364$ против $M = 31,061$), «Индекс относительной автономии» ($M = 17,727$ против $M = 9,131$) и «Значимость профессии» ($M = 2,455$ против $M = 1,867$). Соответственно, военнослужащие, замещающие руководящие должности, в большей степени удовлетворены значимостью своей профессией, чем военнослужащие, замещающие должности специалистов. Помимо этого, их мотивация в большей степени автономна, поскольку они глубже осознают важность целей и ценностей, присущих их профессиональной деятельности и в большей степени себя с ними идентифицируют. Таким образом, индекс относительной автономии профессиональной деятельности руководящего состава выше, чем у военнослужащих-специалистов. Данный результат может быть обусловлен как тем, что военнослужащие, занимающие руководящие должности, имеют больше возможностей для проявления в профессиональной деятельности своих внутриличностных диспозиций, так и тем, что военнослужащие, у которых мотивация профессиональной деятельности носит более автономный характер, скорее всего, будут более успешны и инициативны в ее осуществлении, а значит, и с большей вероятностью будут занимать руководящие должности впоследствии.

6. В результате применения сравнительного анализа, рассчитанного при помощи критерия сравнения трех и более независимых групп Н-Краскела-Уоллиса, было выявлено три значимых различия по параметрам «Эмоциональная регуляция» ($H = 8,848$ при $p = 0,014$), «Внутренняя мотивация» ($H = 11,377$ при $p = 0,003$) и «Удовлетворенность работой в целом» ($H = 6,747$ при $p = 0,034$). Результаты применения данного критерия представлены в таблице 6.

Далее, в результате попарного сравнения было обнаружено (критерий сравнения двух независимых групп U-Манна-Уитни) два значимых различия по параметрам «Внутренняя мотивация» ($U = 385,000$ при $p = 0,002$), и «Удовлетворенность работой в целом» ($U = 436,500$ при $p = 0,009$) между военнослужащими со стажем служебной деятельности менее пяти и более пятнадцати лет.



Таблица 6

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 3-х и более независимых групп Н-Краскела-Уоллиса (по фактору «Стаж»)

Параметр	Ср. знач. (менее пяти)	Ср. знач. (от пяти до пятнадцати)	Ср. знач. (более пятнадцати)	Н	Ур. знач. (р)
Эмоциональная регуляция	8,640	6,674	8,808	8,848	0,014
Внутренняя мотивация	10,160	12,413	11,269	11,377	0,003
Удовлетворенность работой в целом	1,200	2,130	1,769	6,747	0,034

Таблица 7

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2-х независимых групп U-Манна-Уитни (группы со стажем служебной деятельности менее 5 лет и более 15 лет)

Параметры	Ср. знач. (менее пяти)	Ср. знач. (более пятнадцати)	U	Ур. знач. (р)	Кол. набл. (менее пяти)	Кол. набл. (более пятнадцати)
Внутренняя мотивация	10,160	11,269	385,000	0,002	27	49
Удовлетворенность работой в целом	1,200	1,769	436,500	0,009	27	49

Таким образом, как свидетельствуют представленные в таблице 7 данные, по параметру «Внутренняя мотивация» средний показатель группы военнослужащих со стажем служебной деятельности более пятнадцати лет ($M = 11,269$) превышает средний показатель военнослужащих со стажем менее пяти лет ($M = 10,160$), как и средний показатель по параметру «Удовлетворенность работой в целом» у военнослужащих со стажем служебной деятельности более пятнадцати лет ($M = 1,769$) также превышает средний показатель военнослужащих со стажем менее пяти лет ($M = 1,200$).

Кроме того, найдено два значимых различия по параметрам «Внутренняя мотивация» ($U = 496,000$ при $p = 0,015$), и «Эмоциональная регуляция» ($U = 454,500$ при $p = 0,004$) между военнослужащими со стажем служебной деятельности от пяти до пятнадцати и более пятнадцати лет.

Таблица 8

Результаты применения непараметрического критерия сравнения 2х независимых групп U-Манна-Уитни (группы со стажем служебной деятельности от 5 до 15 лет и более 15 лет)

Параметры	Ср. знач. (от пяти до пятнадцати)	Ср. знач. (более пятнадцати)	U	Ур. знач. (р)	Кол. набл. (от пяти до пятнадцати)	Кол. набл. (более пятнадцати)
Эмоциональная регуляция	6,674	8,808	454,500	0,004	30	49
Внутренняя мотивация	12,413	11,269	496,000	0,015	30	49

Как видно из таблицы 8, по параметру «Внутренняя мотивация» средний показатель группы военнослужащих со стажем служебной деятельности от пяти до пятнадцати лет ($M = 12,413$) превышает средний показатель респондентов со стажем более пятнадцати лет ($M = 11,269$), тогда как средний показатель по параметру «Эмоциональная регуляция» у военнослужащих со стажем служебной деятельности более пятнадцати лет ($M = 8,808$) превышает средний показатель респондентов со стажем от пяти до пятнадцати лет ($M = 6,674$). Следовательно, военнослужащие со стажем служебной деятельности более пятнадцати лет в большей степени удовлетворены ею в целом, чем военнослужащие со стажем служебной деятельности менее пяти лет, а также в большей степени руководствуются в процессе ее осуществления своими внутриличностными диспозициями. Данные результаты могут быть обусловлены тем, что у военнослужащих с большим стажем служебной деятельности уровень интериоризации присущих ей ценностей и норм ожидаемо будет выше, чем у военнослужащих, лишь недавно приступивших к ее осуществлению. Кроме того, военнослужащие со стажем служебной деятельности более пятнадцати лет в большей степени подвержены влиянию эмоциональных переживаний на процесс осуществления своей профессиональной деятельности, чем военнослужащие со стажем служебной деятельности от пяти до пятнадцати лет, которые, однако, в большей степени руководствуются в процессе ее осуществления своими внутриличностными диспозициями. Эти данные могут быть обусловлены тем, что у военнослужащих со стажем от пяти до пятнадцати лет сохраняется больше ожиданий от своей дальнейшей карьеры и самореализации в служебной деятельности, тогда как военнослужащие с большим стажем в основном уже заняли свою нишу в структуре организации, а существенная часть их внимания может быть обращена на другие аспекты жизнедеятельности, такие как семья, имеющиеся хобби и т. д.

7. В результате применения непараметрического критерия ранговой корреляции R-Спирмена выявлено семь значимых взаимосвязей, а именно: слабая отрицательная взаимосвязь между параметрами «Возраст» и «Внешняя положительная мотивация» ($R = -0,200$ при $p = 0,043$), умеренная отрицательная взаимосвязь между параметрами «Возраст» и «Эмоциональная регуляция» ($R = -0,301$ при $p = 0,002$), слабая отрицательная взаимосвязь между параметрами «Возраст» и «Мотив взаимодействия» ($R = -0,239$ при $p = 0,015$), умеренная положительная взаимосвязь между параметрами «Возраст» и «Внутренняя мотивация» ($R = 0,300$ при $p = 0,002$), слабая положительная взаимосвязь между параметрами «Возраст» и «Интроецированная мотивация» ($R = 0,233$ при $p = 0,018$), слабая отрицательная между параметрами «Возраст» и «Возможность профессионального роста» ($R = -0,197$ при $p = 0,046$) и слабая отрицательная между параметрами «Возраст» и «Карьера» ($R = -0,254$ при $p = 0,010$).

Как показывает рисунок, у военнослужащих с увеличением возраста увеличиваются уровень частичного присвоения ими правил и требований, предъявляемых к ним осуществляемой ими профессиональной деятельностью (слабая положительная взаимосвязь) и значимость внутриличностных диспозиций в структуре мотивации их профессиональной деятельности (средняя положительная взаимосвязь), но при этом уменьшается стремление к получению внешних вознаграждений различного рода за свой труд (слабая отрицательная взаимосвязь), стремление к установлению определенного типа взаимоотношений с окружающими, характеризующихся, как правило, высокими степенями взаимопонимания и взаимопомощи (слабая



отрицательная взаимосвязь), а также значимость таких факторов, как возможность для профессионального (слабая отрицательная взаимосвязь) и карьерного (слабая отрицательная взаимосвязь) роста, и, кроме того, степень влияния на их профессиональную деятельность эмоциональных переживаний, возникающих в процессе ее осуществления (средняя отрицательная взаимосвязь), и обратное также верно. Интерпретация этих данных в целом соответствует описанной в предыдущем пункте. При этом, слабая отрицательная корреляция между возрастом и выраженностью у военнослужащих мотива взаимодействия может быть обусловлена как уменьшающимся с увеличением возраста стремлением к установлению новых контактов с поступающими на службу новыми сотрудниками, так и пресыщенностью имеющимися многолетними связями с прочими членами своих коллективов. А сильная отрицательная корреляция между возрастом военнослужащих и влиянием эмоциональных переживаний на процесс осуществления ими своей профессиональной деятельности может быть обусловлена повышением как количества, так и качества имеющегося у сотрудников жизненного опыта, позволяющего воспринимать все происходящее более спокойно и привычно.

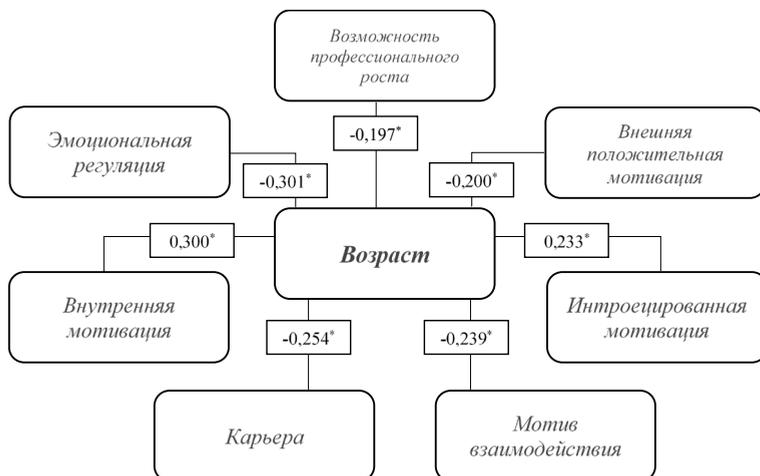


Рис. Корреляционная плеяда значимых взаимосвязей

Таким образом, результаты исследования выглядят более чем закономерно и в целом соответствуют изначальным ожиданиям. При этом, ввиду обнаружения значимых различий (взаимосвязей) по всем группирующим факторам (пол, возраст, образование, специфика профессиональной деятельности и стаж служебной деятельности) можно заключить, что гипотеза исследования была полностью подтверждена. Однако нельзя не отметить очевидное влияние желания респондентов отвечать на представленные вопросы наиболее социально-желательным образом на его результаты, а также весьма скромный интерес исследуемых военнослужащих к самому факту его проведения.

В дальнейшем представляется перспективной разработка методик непрямого опроса респондентов по данной тематике, включающих в себя эффективные шкалы достоверности, а также проведение разъяснительной работы с военнослужащими, которая позволила бы донести до них важность предоставления максимально достоверных ответов на вопросы тестирования для повышения его эффективности,



и, соответственно, также и эффективности организационных мер, которые могут предприниматься руководством на основании полученных данных.

Список источников

1. Анищенко Ю. Н., Ушакова В. Р. Особенности мотивационной сферы военнослужащих // *Student*. 2020. Т. 3, № 6. С. 218–224.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 508 с.
3. Кайтов А. П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // *Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус»*. 2022. № 2. С. 9–24. DOI: 10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24
4. Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова Е. Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // *Организационная психология*. 2017. Т. 7, № 4. С. 21–49.
5. Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Гордеева Т. О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивации как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // *Организационная психология*. 2013. № 1. С. 8–29.
6. Ткачев Р. В. Методика социологического исследования мотивации военно-профессиональной деятельности офицерского состава // *Вестник Военного университета*. 2011. № 3. (27). С. 25–28.
7. Францева Т. Н. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов // *Вестник самарской Гуманитарной академии. Серия: Психология*. 2010. № 2 (8). С. 146–160.
8. Broeck A. V., Carpinì J. A., Diefendorff J. M. How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation. In: Ryan R., ed. *Oxford Handbook of Human Motivation*. New York. 2019. Pp. 354–372.
9. Pinder C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York. Psychology Press. 2015. 600 p.
10. Kanfer R., Frese M., Johnson R. E. Motivation related to work: a century of progress // *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102. Pp. 338–355.
11. Ryan R., Deci E. When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation // *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance* / ed. by C. Sansone, J. M. Harackiewicz. Academic Press. 2000. Pp. 13–54.
12. Stirling D. Motivation in education // *Aichi Universities English Education Research Journal*. 2013. Vol. 29. Pp. 51–72.
13. Walker R. Motivating Science Undergraduates: Ideas and Interventions // *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*. 2010. Vol. 18 (1). Pp. 1–13.

References

1. Anishchenko Yu. N., Ushakova V. R. Features of the Motivational Sphere of Military Personnel. *Student*, 2020, vol. 3, no. 6, pp. 218–224. (In Russian)
2. Ilyin E. P. *Motivation and Motives*. Saint Petersburg: Peter Publ., 2011, 508 p. (In Russian)
3. Kaitov A. P. Evolution of Scientific Ideas About the Phenomenon of Professional Motivation in Foreign and Domestic Research. *Psychological and Pedagogical Journal «Gaudeamus»*, 2022, no. 2, pp. 9–24. (In Russian). DOI: 10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24
4. Osin E. N., Gorbunova A. A., Gordeeva T. O., Ivanova T. Yu., Kosheleva N. V., Ovchinnikova E. Yu. Professional Motivation of Employees of Russian Enterprises: Diagnostics and Connections with Well-Being and Success of Activity. *Organizational Psychology*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 21–49. (In Russian)



5. Osin E. N., Ivanova T. Yu., Gordeeva T. O. Autonomous and Controlled Professional Motivation as Predictors of Subjective Well-Being among Employees of Russian Organizations. *Organizational Psychology*, 2013, no. 1, pp. 8–29. (In Russian)
6. Tkachev R. V. Methodology of Sociological Research of Motivation of Military Professional Activity of Officers. *Bulletin of the Military University*, 2011, no. 3 (27), pp. 25–28. (In Russian)
7. Frantseva T. N. A Questionnaire for Diagnosing the Motives of Professional Activity of Specialists. *Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology*, 2010, no. 2 (8), pp. 146–160. (In Russian)
8. Broeck A. V., Carpinì J. A., Diefendorff J. M. *How Much Effort will I Put Into my Work? It Depends on Your Type of Motivation*. In: Ryan R., ed. *Oxford Handbook of Human Motivation*, New York, 2019, pp. 354–372.
9. Pinder C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2015, 600 p.
10. Kanfer R., Frese M., Johnson R. E. Motivation Related to Work: a Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*, 2017, vol. 102, pp. 338–355.
11. Ryan R., Deci E. *When Rewards Compete with Nature: The Undermining of Intrinsic Motivation and Self-Regulation*. Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance. Ed. by C. Sansone, J. M. Harackiewicz. Academic Press, 2000, pp. 13–54.
12. Stirling D. Motivation in Education. *Aichi Universities English Education Research Journal*, 2013, vol. 29, pp. 51–72.
13. Walker R. Motivating Science Undergraduates: Ideas and Interventions. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 2010, vol. 18 (1), pp. 1–13.

Информация об авторе

Голованов Анатолий Витальевич – магистрант факультета психологии, кафедры практической и специальной психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, LTohno@mail.ru

Information about the Author

Anatoly V. Golovanov – Master's student at the Faculty of Psychology, Department of Practical and Special Psychology of Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, LTohno@mail.ru

Поступила: 09.01.2024

Одобрена после рецензирования: 13.02.2024

Принята к публикации: 27.02.2024

Received: 09.01.2024

Approved after peer review: 13.02.2024

Accepted for publication: 27.02.2024

