

Перевозкин Сергей Борисович

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и истории психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирск, Россия, per@bk.ru ORCID: 0000-0002-6790-4835

МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНАЯ СТРУКТУРА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматривается проблема определения взаимодействия ценностей и потребностей в мотивационно-ценностной структуре военнослужащих. Отмечается важность анализа изучения ценностей и мотивов в военной профессии, связанной со сложностью и неоднозначностью принятия решений военнослужащими в процессе выполнения военно-профессиональных задач. Исследование проводилось на военнослужащих по контракту и курсантах (N = 167). Все респонденты были протестированы по четырем опросникам, два из которых позволяют измерить потребности и мотивацию (Э. Шнейдман, Ш. Ричи и П. Мартин), а два направлены на изучение ценностей (В. Ф. Сопов Л. В. Карпушина, Ш. Шварц в адаптации В. Н. Карандашева). Применение факторного анализа методом главных компонент с вращением «Варимакс нормализованных» позволило выделить шесть компонент, с объяснительной силой более 63 %. Результаты проведенного исследования демонстрируют, что ценности и мотивы (потребности) в структуре личности военнослужащих тесно переплетаются, образуя определенную иерархическую структуру. Наибольшую интегративную силу имеет фактор, ориентированный на индивидуальную систему ценностно-потребностной сферы военнослужащих и связанный с ценностно-смысловым пониманием профессиональных действий.

Ключевые слова: мотивация, потребности, структура, ценности, военно-профессиональная деятельность.

Perevozkin Sergey Borisovich

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of General Psychology and History of Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, per@bk.ru ORCID: 0000-0002-6790-4835

STRUCTURE OF MOTIVATION AND VALUE OF MILITARY

Abstract. The article deals with the problem of determining the interaction of values and needs in the motivational-value structure of servicemen. The importance of analyzing the study of values and motives in the military profession, associated with the complexity and ambiguity of decision-making by military personnel in the process of performing military professional tasks, is noted. The study was conducted on contract military personnel and cadets (N = 167). All respondents were tested using four questionnaires, two of which measure the needs and motivation of E. Schneidman, S. Ritchie and P. Martin, and two are aimed at the study of values, V. F. Sopov, L. V. Karpushin, Sh. Schwartz, adapted by V. N. Karandasheva. The use of factor analysis by the method of principal components with rotation «Varimax normalized» made it possible to identify six components, with an explanatory power of more than 63 %. The conducted research allows us to conclude that the values and motives (needs) in the structure of the personality of servicemen are closely intertwined, forming a certain hierarchical structure. The factor that is focused on



the individual system of the value-needs sphere of servicemen, which is associated with the value-semantic understanding of professional actions, has the greatest integrative force.

Keywords: motivation, needs, structure, values, military professional activity.

Введение в проблему

Проблемы, связанные с выявлением мотивов и ценностей различных групп – студентов, выпускников вооруженных сил, в целом военнослужащих, так же стары, как и сами организации. Тем не менее как в научной литературе, так и в литературе по военной психологии на современном этапе отсутствуют какие-либо систематические попытки подвергнуть представления о мотивационно-ценностной структуре более тщательному анализу и сделать это в рамках концептуальных рамок системного подхода. Согласно этому подходу ценности и мотивы тесно взаимодействуют между собой, вступая в иерархические отношения и составляя ядро личности военнослужащего.

Изучение ценностей и мотивов в военной профессии особенно важно, так как решения, которые лежат в процессе выполнения военно-профессиональных задач, очень часто не лежат на поверхности и требуют сложного и не однозначного ответа. Наконец, большинство военных операций требуют решений, которые имеют иногда даже смертельные последствия для самих военнослужащих и других вовлеченных сторон [34]. Одна из причин этого заключается в том, что военнослужащим по закону разрешено применять насилие, поэтому они должны решить, когда и в какой степени это уместно. Следовательно, при взаимодействии с другими военнослужащими часто возникает вопрос: что делать? [18; 21]. Это представляет собой столкновение между заботой о самосохранении, с одной стороны, и гуманностью и соблюдением кодекса поведения, с другой. Обычно такие ситуации включают ценностно-мотивационные аспекты, на основе которых и принимается решение.

Сегодняшняя растущая сложность военных операций, возможно, создает большую двусмысленность и, таким образом, делает ценностные дилеммы все более заметным аспектом военной профессии в разных званиях и родах [13]. Действительно, исследование М. С. de Graaff с соавторами [18] показало, что все военнослужащие регулярно сталкиваются с ценностно-моральными дилеммами во время выполнения боевых и повседневных задач, начиная от проблем, связанных с их командной деятельностью, с взаимодействием с местным населением, и до личных проблем, обусловленных противоречием между ценностями, потребностями и мотивами самого военнослужащего и требованиями устава и пр. Это требует от военнослужащего больших возможностей для собственной оценки ситуации и, следовательно, компетенций более высокого уровня [11].

Проблемы, с которыми сталкиваются военнослужащие при выполнении военно-профессиональных задач, могут разрушить личные представления о таких ценностях, как справедливость, гуманность и честность, и, следовательно, представления о самой жизни [16]. Таким образом, могут возникать внутренние конфликты, вызывающие психологические, эмоциональные и духовные проблемы [29].

В этой связи важным является изучение структуры ценностно-мотивационной сферы военнослужащих, что и выступило целью настоящего исследования.

Ценности в научной литературе рассматриваются как средство раскрытия логики социальных общностей, как ключ к их разнообразной реализации в повседневной жизни. Д. Грэбер в своей классификации понимает ценности в качестве «нормативно желаемого», т. е. того, что субъекты социальной общности «долж-



ны хотеть» [19]. Ценности представляют некие общие императивы, они являются коллективно признанными концепциями, которые свойственны большинству представителей того или иного культурного сообщества. Ценности включают представления о добре, добродетели, законности, красоте, справедливости и пр. Это идеалы, которые бывают этическими, религиозными, политическими и эстетическими и т. д. Существует большое количество видов ценностей: моральные добродетели, социальные нравы, эстетические идеалы, локализованные представления о благополучии и навязанные государством идеологические установки. Среди современных зарубежных теорий ценностей можно выделить две наиболее обсуждаемые – Дж. Роббинса и Д. Грэбера. Согласно Д. Грэберу [19], ценности представляют собой инвестиции в любое действие. Дж. Роббинс [32] добавляет причинное объяснение того, как ценности становятся целями, ради которых и в соответствии с которыми субъект начинает действовать.

Среди ресурсов, которые доступны субъектам профессионального взаимодействия и формируют их, ценности могут быть особенно полезны для изучения той роли, которую они играют в мотивации индивида, в обеспечении ориентации профессиональной деятельности. Возможно, сама пластичность человеческой мотивации, ее способность принимать разнообразные формы требует стабилизации через ценности, которые и задают ей направление. Как утверждают Н. Лонг и Г. Мур, отношение само по себе не обеспечивает директивной силы, определяющей, как отношения должны строиться, управляться или переживаться [28]. Скорее, «направление» в основном проистекает из «этического соображения» и требует его понимания, «форм и средств, с помощью которых люди представляют себе отношения с собой и с другими» [28].

Согласно Х. Йоасу, ценности можно рассматривать как «оценочные критерии», которые используются «для оценки наших предпочтений, влечений и мотивов» [22]. В этом смысле ценности – это больше чем предпочтения или склонности, и они отличны от норм. На самом деле, они имеют значение оценивания во многом из-за человеческой склонности к оценке всего того, что окружает нас. По словам У. Кина, человек склонен оценивать себя, других и т. д. Субъекты могут действовать вопреки этим оценкам, но редко бывают к ним равнодушны [23]. Сторонники этического поворота обращают внимание на то, как оценка делает специфические этические соображения широко распространенными в социальной и личной жизни [26; 27]. Причем, по мнению Дж. Лэйдлоу [26], оценка – это рефлексивное стремление, включающее в себя подлинную свободу, этическую ответственность и самообразование, которое не может быть сведено только к сопротивлению структурам и реализации своих интересов. Более того, оценочная ориентация является не только продуктом человеческого общества или внутренних склонностей самого индивида, но также она связана с природой вещей и событий вне их собственного «Я». В этой связи возникает проблема проявления ценностей в человеческом опыте, в том числе, что важно, как они связаны с мотивами и потребностями, т. е. теми условиями, которые часто обеспечивают то, что У. Кин [23] называет «этическими аффордансами» – условиями, способствующими оценке.

Вместе с тем отметим, – даже несмотря на то, что ценности представляют собой идеи с идентифицируемым семантическим ядром, что влечет за собой концептуальную оценку чего-либо, – они не всегда объективированы и их не следует воспринимать как обеспечивающие хорошо организованную мысленную карту или подробные рецепты действий. На самом деле ценности включают в себя и когнитивные,



и аффективные, и мотивационные аспекты [17]. «Этическое воображение», которое Н. Лонг и Г. Мур [28] считают центральным элементом человеческой социальности, также относится и к ценностям. П. Каррутерс отмечает, что наши основные ценности не могут быть поняты только как структурированные репрезентативные состояния, скорее, они представляют собой установки наших мотивационно-оценочных механизмов реагировать на конкретные условия определенным типом аффективной реакции [14]. Он утверждает, что ценности оказывают влияние в основном посредством «аффективных валентностей», которые представляют «неконцептуальные представления о мире», приобретающиеся через предыдущий опыт (что-то вроде того, как жизненные переживания превращаются в диспозиции в теории габитуса). Таким образом, ценности встраиваются в личность благодаря ее социальному и жизненному опыту. При этом ценности, будучи в тесной связке с потребностями и мотивами личности, актуализируются в различных социальных ситуациях (к которым можно отнести и военно-профессиональные).

Важная причина, по которой мотивы и потребности связаны с ценностями, заключается в ее зависимости от социальной формы [9]. Формализованные социальные формы в военных структурах, такие как служебные отношения, военная иерархия и пр., являются фундаментальными параметрами профессионального взаимодействия военнослужащих, тесно связанных с ценностными ориентациями, которые зафиксированы в Уставе. Как утверждает С. Андерсон [9], взаимодействие – это своего рода практика, которая, возможно, противоречит интуиции и зависит от поддержания ценностей. Воспроизводство формализованных социальных форм требует постоянного взаимодействия с опорой на ценности. Из этого следует, что «хорошая» социальность – это что-то вроде постоянного достижения, основанного на постоянной оценке. Часто, как в случае с датской школьной общительностью С. Андерсона [9], это затруднительное положение сводится к озабоченности «хорошей формой» как таковой, которая в значительной степени включает эстетические, а также этические и идеологические оценки. Иногда может потребоваться проанализировать отношения таким образом, чтобы понять, кто из субъектов имеет большее значение, большую ценность для участника этих отношений в зависимости от их потребностей и мотивов. В работе Дж. Ремме [31] подчеркивается ценностно-мотивационная направленность социальных отношений.

Однако стоит отметить, что ценности неоправданно идеализировались как позитивные явления, и они приобрели статус как само собой разумеющегося свойства субъекта, которое должно быть у любого члена общества. Однако, как утверждает Дж. Ремме [31] в своей статье, оспаривающей заурядные научные интерпретации, ценности не обязательно являются интегративными: их активация не всегда способствует эффективному социальному взаимодействию. Скорее, как замечает Дж. Ремме [31], они могут влиять на интеракции неожиданными и даже неконтролируемыми способами, что тесно связано с теми мотивационными образованиями, которые могут опосредовать ценностные ориентации. Таким образом, в некотором смысле они существуют больше как элементы многоопределенного и многократно последовательного потока, являясь частью потенциально неограниченных социальных процессов, которые включают социальный контекст и субъектов взаимодействия с их мотивами, потребностями, прошлым опытом, знаниями, эмоциями и пр.

Важным аргументом в пользу обращения к изучению мотивационно-ценностной структуры является то, что ценности представляют собой средство авторизации со стороны отдельных лиц. Важность ценности в этом отношении проявлена



А. Свидлер [35] в аспекте отвержения статических представлений о ценностях и ценностном влиянии, связанных с функционалистскими социологическими подходами к представлениям. Ценности, как и другие аспекты культуры, в значительной степени являются социальными ресурсами, которые в конкретных ситуациях гибко используются акторами взаимодействия в зависимости от их потребностей. В этом случае вызов ценностей, как и их применение институтами социализации, часто имеет более заметные «целенаправленно-рациональные», или стратегические, мотивы в отличие от «ценностно-рациональных» мотивов (в терминах М. Вебера [37]). Именно они являются средством убеждения и получения легитимности, признания, статуса и т. д.

Даже когда индивиды осознанно определяют для себя приоритет каких-либо ценностей в своем поведении, они сохраняют как инструментальное, так и терминальное значение. Обычно инструментальный и терминальный характер ценностей можно рассматривать как дополнение к утверждению Дж. Роббинса [32] о том, что ценности существуют в социальной жизни или используются в ней в основном в форме «образцов» через других людей или через социальные институты [20; 31; 32]. Бесспорно, ценности используются как общественные образцы или императивы – это является одним из способов, посредством которого они передаются в обществе [20]. Но остается еще один вопрос, относительно того, каким образом и как ценности являют себя в конкретных ситуациях. Эта проблема озвучена Дж. Роббинсом: «Где в мире ценности?» [32]. Ответ на этот вопрос лежит на поверхности. Их основное местожительство носит исключительно социальный характер. Будучи вовлеченными в социальную ситуацию межличностного взаимодействия, ценности ведут социальную жизнь, в процессе которой прямо или косвенно происходит их обмен, интериоризация и экстериоризация. Они обозначают условия жизни, имеют конкретное отношение к жизни и действиям индивида, управляют социальными отношениями и сложно организованными коллективами, политикой и экономикой и т. д. [24]. Однако бесконфликтное восприятие общественных идеалов и собственных мотивов возможно только при их согласованности в структуре личности. Согласно А. Блази и К. Глодис [10], самосогласованность – это фундаментальный мотив функционирования, который может быть удовлетворен соответствием между суждением и действием. То есть субъекты оценивают свое поведение, сравнивая его со своим личным моральным компасом, чтобы прийти к чувству собственной целостности [36].

Резюмируя теоретический экскурс в феноменологию отношений ценностей и мотивов, можно с высокой степенью вероятности утверждать, что между ними имеется определенная связь. Более того, можно указать на зависимость – ценности влияют на возникновение мотивов, последние, в свою очередь, также оказывают влияние на доминирование в структуре личности тех или иных ценностей. Действительно, в ряде исследований, например [1], доказывается, что повышение мотивации и успешность деятельности личности обусловлены осознанием собственных целей и смыслового наполнения деятельности. Ш. Шварц [33], разработавший ценностный опросник, считает, что ценности объединяются в типы, которые образуют интеграционную мотивационную структуру личности. Автор так и называет свою теоретическую модель – модель отношения между мотивационными типами личности. Ценности, выступая отражением и формой смыслов в структуре личности, имеют непосредственное отношение к осмысленной мотивации деятельности [2]. Вместе с тем остается открытым вопрос, связанный со спецификой этого взаимодействия в структуре личности военнослужащего. Согласно С. С. Соловьеву [7],



ценности оказывают влияние на мотивы служебной и внеслужебной деятельности. В исследовании А. Кьергада с коллегами [25] показано, что самостоятельность, универсализм и стимуляция были самыми высокими рейтинговыми и стабильными ценностями в структуре военнослужащих. В свою очередь, ценность достижения линейно увеличивалась с течением времени. В другом исследовании была продемонстрирована взаимосвязь между высокими потребностями в эффективной координации у военнослужащих с небольшим профессиональным стажем и возрастом командиров воинских частей ВВС Италии [30]. Изучение вклада личных ценностей в прогнозирование мотивации военнослужащих к лидерству (N = 231) показало, что самосовершенствование имело более тесные отношения с эмоциональной идентичностью и социально-нормативными качествами как показателями лидерского потенциала, чем ценности самотрансценденции. В свою очередь, ценности превосходства имели значительно большее отношение с низким лидерством [15].

В исследовании Т. Брайта с соавторами [12] посредством факторного анализа методом главной оси удалось установить, что для рейнджеров инструментальные ценности подразделяются на две группы, отражающие ценности, связанные с достижениями, и ценности, связанные с принадлежностью. Проведенный множественный регрессионный анализ показал, что рейнджеры, получившие высокие баллы по ценности достижений, продемонстрировали более сильную связь между следующими переменными: ясность ролей и удовлетворенность работой, моральный дух и соматизация; перегруженность работой, удовлетворенность работой и моральный дух. Напротив, баллы по ценности принадлежность только трижды усиливали взаимосвязь «стрессор – результат». С. Б. Перевозкин и Ю. М. Перевозкина [5] доказали взаимообусловленность учебной мотивации кадет и освоения профессиональной роли военнослужащего.

В отечественных исследованиях взаимодействия ценностей и мотивов также имеются данные об их взаимосвязи. Так, в исследовании Ю. А. Глебова [3] было показано, что дисциплинированность военнослужащих федеральной службы обусловлена такими мотивами, как ответственность, стремление реализовать свои знания, стремление внести собственный вклад в боеготовность своей войсковой части. Е. Н. Карлова [4] продемонстрировала зависимость ценностей от типа мотивации курсантов. Автор выделила три типа мотивации. Первый тип (прагматический) – с высоким уровнем мотивации: курсанты ориентированы на материальные ценности, стабильность, творчество, традиции. Второй тип (скептический) – с низким уровнем мотивации: курсанты проявляют меньше симпатии к институциональным ценностям военной профессии. Третий тип (идеалистический) – с высокой профессиональной и патриотической мотивацией: курсанты испытывают гордость за профессию, для них высока значимость норм и правил воинского устава. По данным А. С. Спирина с коллегами [6; 8], структурообразующими ценностями у курсантов с высоким уровнем саморегуляции являются дисциплинированность, патриотизм и честь.

Методы

С целью определения мотивационно-ценностной структуры военнослужащих было проведено исследование среди 167 военнослужащих на базе Новосибирского военного ордена Жукова института имени генерала И. К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации. В исследовании приняли участие курсанты третьего года обучения (54 человека) и военнослужащие по контракту (113 человек).



Все респонденты были протестированы по четырем опросникам. Два из них позволяют измерить потребности и мотивации: Опросник Э. Шнейдмана, изучающий приоритеты из 20 потребностей; Мотивационный профиль (Ш. Ричи и П. Мартин), позволяющий измерить 9 потребностей или мотивационных факторов. Два других опросника направлены на исследование ценностей: Морфологический тест жизненных ценностей (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина), изучающий 8 жизненных ценностей в 6 социальных сферах; Методика для изучения ценностей личности (Ш. Шварц в адаптации В. Н. Карандашева) для исследования 10 ценностей на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов.

Для изучения структуры ценностно-мотивационной сферы использовался экспериментальный факторный анализ по методу главных компонент с вращением «Вари-макс нормализованных».

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты факторизации матрицы интеркорреляции ценностей и потребностей военнослужащих, содержащей 63 переменные, показали, что лучшим вариантом является решение, состоящее из шести факторов и объясняющее более 63 % изменчивости (см. табл.).

Таблица

Факторные нагрузки ценностей и потребностей по шести факторам

Переменные в модели	Фактор – 1	Фактор – 2	Фактор – 3	Фактор – 4	Фактор – 5	Фактор – 6
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
М Традиции	0,12	0,69	0,39	-0,01	-0,07	-0,20
М Доброта	0,12	0,71	0,33	0,11	0,08	-0,06
М Универсализм	0,02	0,68	0,47	0,05	-0,06	-0,23
М Самостоятельность	0,27	0,20	0,64	0,14	0,25	0,21
М Стимуляция	0,15	-0,04	0,64	0,11	-0,16	0,25
М Гедонизм	0,16	0,08	0,69	0,01	-0,02	0,31
М Достижения	0,23	0,10	0,80	0,01	0,13	0,22
М Власть	0,09	0,17	0,71	-0,12	0,11	0,19
М Безопасность	0,01	0,69	0,51	-0,06	0,00	-0,18
Л Конформность	0,18	0,65	-0,06	-0,10	-0,04	0,27
Л Традиции	0,24	0,65	0,12	0,08	-0,25	0,00
Л Доброта	0,25	0,75	-0,15	0,06	0,16	0,17
Л Универсализм	0,26	0,81	0,03	0,10	-0,05	0,06
Л Самостоятельность	0,23	0,08	0,17	0,13	0,20	0,74
Л Стимуляция	0,27	0,03	0,27	0,13	0,05	0,63
Л Гедонизм	0,29	-0,10	0,13	-0,06	-0,07	0,67
Л Достижения	0,40	0,06	0,07	-0,01	0,03	0,65
Л Власть	0,30	0,11	0,26	-0,10	-0,02	0,68
Л Безопасность	0,32	0,66	0,07	-0,13	-0,04	0,26
Саморазвитие	0,88	0,11	0,19	0,06	0,01	0,15
Духовное удовлетворение	0,86	0,15	0,10	0,11	0,15	0,16

1	2	3	4	5	6	7
Креативность	0,82	0,20	0,07	0,08	-0,19	0,10
Активные социальные контакты	0,89	0,14	0,13	-0,09	0,12	0,13
Собственный престиж	0,86	0,16	0,10	-0,08	-0,09	0,13
Достижения	0,84	0,16	0,06	0,05	0,24	0,12
Высокое материальное положение	0,71	0,09	0,09	-0,24	0,29	0,21
Сохранение собственной индивидуальности	0,85	0,10	0,12	0,14	0,02	0,17
Профессиональная сфера	0,87	0,17	0,11	0,11	0,15	0,11
Обучение	0,86	0,18	0,09	-0,09	0,12	0,14
Семейная жизнь	0,80	0,11	0,12	-0,07	0,07	0,14
Общественная жизнь	0,86	0,17	0,15	-0,14	-0,03	0,07
Увлечения	0,86	0,10	0,09	0,15	0,10	0,23
Физическая активность	0,84	0,13	0,09	0,07	0,03	0,19
Материальное вознаграждение	-0,01	0,11	-0,12	-0,61	0,35	0,12
Профессиональные условия	0,02	-0,07	0,09	-0,67	-0,28	-0,03
Социальные контакты	0,09	0,00	0,08	-0,19	-0,55	-0,04
В постановке цели	0,00	0,06	0,03	0,71	-0,06	0,07
В развитии как личности	0,04	-0,14	0,12	0,71	0,21	0,06
В потребности в общественной работе	0,03	0,16	-0,06	0,56	0,19	-0,01
Самоуничтожение	-0,19	0,02	-0,09	-0,09	-0,64	-0,10
Достижение	0,19	-0,02	0,06	0,07	0,54	-0,12
Агрессия	-0,04	0,15	-0,04	0,08	-0,54	0,10
Отвержение	-0,10	-0,06	-0,04	-0,08	-0,57	-0,24
Общая дисперсия по каждому фактору	32,66	9,90	6,85	5,94	4,28	4,20
Доля общей дисперсии	63,82					

В первый фактор, обладающий наибольшей объяснительной способностью (33 %), которая почти в четыре раза превышает остальные факторы, вошли переменные с положительными нагрузками, отражающие терминальные ценности и жизненные сферы, в которых они проявляются. Причем, по мнению авторов опросника, по которому они измерялись, сам конструкт «сферы жизнедеятельности» образован посредством базовой потребности в движении. Таким образом, можно утверждать,



что первый фактор, обладающий наибольшей интегративностью, образует сразу две исследуемые категории ценности и потребности. Следовательно, данный фактор ориентирован на индивидуальную систему ценностно-потребностной сферы военнослужащих и направлен на *ценностно-смысловое понимание действий*.

Второй фактор с дисперсией в 10 % объединяет переменные, связанные с ценностями на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов. Причем, его ядро составляют такие ценности, как универсализм, доброта, традиции и безопасность. Они имеют наибольший вес и дублируются на обоих уровнях. Более того, эти ценности образуют два типа мотивации – консерватизм и самотрансценденция, отражающих две грани двух биполярных осей, выделенных Ш. Шварцем, – открытость изменениям / консерватизм и самовозвышение/самотрансцендентность. Интересно, что в среде военнослужащих два положительных полюса этих осей объединились в один (все ценности вошли во второй фактор с положительными нагрузками). Иначе говоря, в результате сцепления возник новый фактор *самотрансцендентность + консерватизм*, а ранее определенные Ш. Шварцем оси перестают выполнять свою дифференцирующую функцию. Это означает, что для военнослужащих оба типа мотивации являются важными составляющими в профессиональной деятельности и могут бесконфликтно включаться в структуру личности. Действительно, известно, что в воинском коллективе традиции составляют одну из основных ценностей и условий как формального, так и неформального взаимодействий. А такая ценность, как защита благополучия всех людей и природы (универсализм) вообще является основной для военнослужащего как защитника Родины.

Третий фактор составили переменные, отражающие ценности открытости изменениям и самовозвышение, которые также имеют положительные нагрузки по третьему фактору с дисперсией 7 % с ведущей ценностью в достижении с положительной нагрузкой 0,8. К ним добавляется еще ценность безопасности (0,51). В данном случае можно наблюдать, как и во втором факторе, определенное сцепление противоположных осей, но при этом только на уровне декларируемых императивов, но не на уровне индивидуальных приоритетов. Необходимо отметить, что точно такие же ценности, но на уровне индивидуальных приоритетов составили шестой фактор. Следовательно, третий фактор отражает общепринятые ценности карьерного роста в профессиональной деятельности военнослужащего: *самовозвышение + открытость изменениям*, а шестой – *самовозвышение + открытость изменениям* на уровне индивидуальных приоритетов. В данном случае зафиксирован факт дифференциации, когда происходит разделение шкалы на две и более.

Четвертый фактор с дисперсией 6 % состоит из мотивационных факторов: материальное вознаграждение и профессиональные условия, составляющих отрицательный полюс данного фактора, и потребностей в постановке цели, в развитии личности и в общественной работе. В этом случае в мотивационно-ценностной структуре военнослужащих происходит дифференциация, подразделяющая потребности на два полюса одного фактора. Чем выше материальные потребности и мотивационные факторы профессиональных условий, тем ниже будут выражены потребности в целеполагании, развитии личности и общественной работе. Это позволяет заключить, что ценности, ориентированные на внешние атрибуты профессиональной деятельности, входят в противоречие с внутренними потребностями личности в развитии. Этот фактор демонстрирует *внешние ценности и потребности в развитии*.

Пятый фактор, с объяснительной силой 4 %, включает в основном деструктивные мотивационные факторы, связанные с профессиональной деятельностью во-



еннослужащего, составляющие отрицательный полюс этого фактора (входят с отрицательными нагрузками): самоуничтожение, агрессия и отвержение. Тогда как на положительном полюсе находится один мотивационный фактор – достижение. Этот фактор по своей сути отражает конфликтность самой профессии. С одной стороны, от любого военнослужащего требуют выполнения физических нормативов, достижения высоких результатов. С другой стороны, военнослужащие должны беспроблемно подчиняться офицеру, имеющему более высокое звание или занимающему в профессиональной иерархии более высокую должность, испытывая при этом как агрессию, так и отвержение. В этой связи этот фактор обозначает конфликтные потребности в профессиональной деятельности.

Выводы

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что ценности и мотивы (потребности) в структуре личности военнослужащих тесно переплетаются, образуя определенную иерархическую структуру. Наибольшую интегративную силу имеет фактор, ориентированный на индивидуальную систему ценностно-потребностной сферы военнослужащих, который связан с ценностно-смысловым пониманием профессиональных действий.

Факторы в мотивационно-ценностной структуре военнослужащих подвергаются трансформации, проходя через призму личностных факторов, индивидуального опыта и опыта профессиональной деятельности. Третий и шестой факторы трансформируются под влиянием механизма сцепления и дифференциации, а второй фактор – демонстрирует действие механизма сцепления. Это позволяет сделать основополагающий вывод о том, что опыт военной деятельности влияет на мотивационно-ценностную сферу личности и способствует изменению ее структуры.

Полученные результаты могут стать хорошей отправной точкой для более масштабного и репрезентативного исследования.

Список литературы

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. *Будинайте Г. Л., Корнилова Т. В.* Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта // Вопросы психологии. 1993. № 3. С. 99–105.
3. *Глебов Ю. А.* Психологические особенности развития дисциплинированности у военнослужащих Федеральной службы охраны [Электронный ресурс] // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2007. № 9 (53). С. 65–68. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9910610> (дата обращения: 12.06.2021).
4. *Карлова Е. Н.* Типы мотивации курсантов и их связь с различными показателями отношения к военной профессии // Социологические исследования. 2018. № 7 (411). С. 95–104. DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250000173-3>
5. *Перевозкин С. Б., Перевозкина Ю. М.* Взаимодетерминация учебной мотивации подростков кадетского корпуса и ролевой идентичности [Электронный ресурс] // Перспективы науки и образования. 2019. № 4 (40). С. 225–235. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39544363> (дата обращения: 01.07.2021).
6. *Перевозкина Ю. М., Спиринов А. В., Федоршин М. И.* Ценностно-рефлексивные детерминанты саморегуляции курсантов войск национальной гвардии Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2020. № 2 (52). С. 106–113. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43057504> (дата обращения: 01.07.2021).
7. *Соловьев С. С.* Трансформация ценностей военной службы [Электронный ресурс] // Социологические исследования. 1996. № 9. С. 17–25. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/804/909/1216/02Solovev.pdf> (дата обращения: 29.06.2021).



8. *Спурин А. В., Перевозкина Ю. М., Федоришин М. И.* Ценностные детерминанты саморегуляции в ситуации ролевого взаимодействия военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2020. № 1 (3). С. 69–76.

9. *Anderson S.* Fashioning a Mind of One's Own in the Good Company of Others // *Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*. 2021. Vol. 31, Issue 1. Pp. 19–33. DOI: <https://doi.org/10.1080/00664677.2021.1865873>

10. *Blasi A., Glodis K.* The Development of Identity. A Critical Analysis from the Perspective of the Self as Subject // *Developmental Review*. 1995. Vol. 15, Issue 4. Pp. 404–433. DOI: <https://doi.org/10.1006/drev.1995.1017>

11. *Bourdieu P.* The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / ed. by J. Richardson. New York: Greenwood, 1986. Pp. 241–258.

12. *Britt Th. W., Stetz M. C., Bliese P. D.* Work-Relevant Values Strengthen the Stressor – Strain Relation in Elite Army Units // *Military Psychology*. 2004. Vol. 16, Issue 1. Pp. 1–17. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601_1

13. *Broesder W. A., Op den Buijs T. P., Vogelaar A. L. W., Euwema M. C.* Can Soldiers Combine Swords and Ploughshares?: The Construction of the Warrior-Peacekeeper Role Identity Survey (WPRIS) // *Armed Forces & Society*. 2015. Vol. 41, Issue 3. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X14539326>

14. *Carruthers P.* Valence and Value // *Philosophy and Phenomenological Research*. 2018. Vol. 97, Issue 3. Pp. 658–680. DOI: <https://doi.org/10.1111/phpr.12395>

15. *Clemmons A. B., Fields D.* Values as Determinants of the Motivation to Lead // *Military Psychology*. 2011. Vol. 23, Issue 6. Pp. 587–600. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.616787>

16. *Cropanzano R., Goldman B., Folger R.* Self-interest: Defining and understanding a human motive // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. Vol. 26, Issue 8. Pp. 985–991. URL: <https://doi.org/10.1002/job.353>

17. *D'Andrade R.* The Development of Cognitive Anthropology. Cambridge: Cambridge University Press, 1995. 272 p.

18. *Graaf de M. C., Giebels E., Verweij D. E. M.* On moral grounds: Moral identity and moral disengagement in relation to military deployment // *Military Psychology*. 2020. Vol. 32, Issue 4. Pp. 363–375. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1774321>

19. *Graeber D.* Toward an Anthropological Theory of Value: The False Coin of Our Own Dreams. New York: Palgrave, 2001. 337 p.

20. *Herrmans I.* Ritual Sociality and the Limits of Shamanic Efficacy among the Luangans of Indonesian Borneo // *Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*. 2021. Vol. 31, Issue 1. Pp. 49–63. DOI: <https://doi.org/10.1080/00664677.2021.1886903>

21. *Jennings P. L., Hannah S. T.* The Moralities of Obligation and Aspiration: Towards a Concept of Exemplary Military Ethics and Leadership // *Military Psychology*. 2011. Vol. 23, Issue 5. Pp. 550–571. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.600158>

22. *Joas H.* The Genesis of Values. Cambridge: Polity Press, 2000. 250 p.

23. *Keane W.* Ethical Life: Its Natural and Social Histories. Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2015. 304 p.

24. *Kenneth S.* Introduction: Qualifying Sociality through Values // *Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*. 2021. Vol. 31, Issue 1. Pp. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.1080/00664677.2021.1893153>

25. *Kjærgaard A., Leon G. R., Venables N. C., Fink B. A.* Personality, Personal Values and Growth in Military Special Unit Patrol Teams Operating in a Polar Environment // *Military Psychology*. 2013. Vol. 25, Issue 1. Pp. 13–22. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0094753>

26. *Laidlaw J.* The Subject of Virtue: An Anthropology of Ethics and Freedom. Cambridge: Cambridge University Press, 2013. 270 p.



27. *Lambek M.* The Ethical Condition: Essays on Action, Person, and Value. Chicago, IL: University of Chicago Press, 2015. 390 p.
28. *Long N. J., Moore H. L.* Introduction: Sociality's New Directions. In *Sociality: New Directions* [Электронный ресурс]. New York: Berghahn Books, 2013. URL: https://www.academia.edu/2296619/Introduction_socialitys_new_directions_with_Henrietta_L_Moore (дата обращения: 23.07.2021).
29. *Molendijk T., Kramer E.-H., Verweij D.* Moral Aspects of "Moral Injury": Analyzing Conceptualizations on the Role of Morality in Military Trauma // *Journal of Military Ethics*. 2018. Vol. 17, Issue 1. Pp. 36–53. DOI: <https://doi.org/10.1080/15027570.2018.1483173>
30. *Odoard C., Battistelli A., Guardela J. L. V., Mirko A., Di Napoli G., Piccione L.* Perceived organizational values and innovation: The role of transactive memory and age diversity in military teams // *Military Psychology*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1962177>
31. *Remme J. H. Z.* The Instability of Values: Tradition, Autonomy and the Dynamics of Sociality in the Philippine Highlands // *Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*. 2021. Vol. 31, Issue 1. Pp. 64–77. DOI: <https://doi.org/10.1080/00664677.2021.1875196>
32. *Robbins J.* Where in the World Are Values? Exemplarity, Morality, and Social Process // *Recovering the Human Subject: Freedom, Creativity and Decision* / ed. by J. Laidlaw, B. Bodenhorn, M. Holbraad. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. Pp. 174–192.
33. *Schwartz S., Boehnke K.* Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis // *Journal of Research in Personality*. 2004. Vol. 38, Issue 3. Pp. 230–255. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00069-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00069-2)
34. *Seiler S., Fischer A., Ooi Y. P.* An Interactional Dual-Process Model of Moral Decision Making to Guide Military Training // *Military Psychology*. 2010. Vol. 22, Issue 4. Pp. 490–509. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2010.513270>
35. *Swidler A.* Culture in Action: Symbols and Strategies [Электронный ресурс] // *American Sociological Review*. 1986. Vol. 51, Issue 2. Pp. 273–286. URL: <https://www.jstor.org/stable/2095521?origin=JSTOR-pdf> (дата обращения: 23.07.2021).
36. *Walker L. J.* Gus in the gap: Bridging the judgment-action gap in moral functioning // *Moral development, self, and identity* / eds. by D. K. Lapsley, D. Narvaez. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004. Pp. 1–20.
37. *Weber M.* *Economy and Society* / eds. by G. Roth, C. Wittich. Berkeley: University of California Press, 1978. 1469 p.

Дата поступления статьи: 05.08.2021

