

Наталія Нестеренко,
майор, ад'юнкт кафедри внутрішніх комунікацій,
Національний університет оборони України,
просп. Повітрофлотський, 28, м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4330-080X>

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СЕРЖАНТІВ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті узагальнено особливості мотиваційного компонента управлінської культури сержантів СВ ЗС України на основі визначення основних чинників, які стимулюють сержантів до управлінської діяльності. Політичні і суспільні зміни, імплементація стандартів країн – членів НАТО, які нині тривають у нашій державі, безпосередньо впливають на розвиток Збройних сил України. Захист національної безпеки України, її територіальної цілісності та суверенітету, нові тенденції у розвитку збройної боротьби в умовах широкомасштабної агресії з боку Росії висувають високі вимоги до професійної підготовленості сержанта як ключового суб'єкта військово-професійної діяльності. Досвід бойових дій показує, що сержант перебуває у центрі кола військової організації (підрозділу), саме на ньому зосереджена увага підпорядкованого особового складу. Відповідність сержанта сучасним вимогам військової професії потребує постійного професійного, інтелектуального, морального, комунікативного розвитку. Отже, сержанти зі стажем військової служби понад 5 років більше мотивовані до успіху, демонструють стабільність і передбачуваність мотивації, ніж сержанти зі стажем військової служби до 5 років. Також виявлено, що сержанти з більшим досвідом військової служби більш мотивовані до успіху та менш схильні до уникнення невдач.

Ключові слова: сержант, військовослужбовець, військова служба, мотивація, управлінська культура, мотиваційний компонент, сержант, Сухопутні війська, Збройні сили України.

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми. Управлінська культура є важливим чинником професійного життя особистості і відіграє важливу роль у професійній підготовці та розвитку, забезпечує функціональну ефективність особистості, яка формується і вдосконалюється протягом усього життя, починаючи з етапів соціалізації та професіогенези. Процес становлення професійної ідентичності, який включає осмислення та внутрішнє прийняття професійних цінностей, норм та стандартів, є невід'ємним складником культурної predisпозиції, сприяє розвитку навичок, знань і поведінки, необхідних для ефективної діяльності у професійному середовищі, яке потрібно розглядати як невід'ємний елемент культури.

Мета дослідження полягає у визначенні основних мотиваційних чинників, які стимулюють сержантів до управлінської діяльності; з'ясування відмінностей між військовослужбовцями зі строком військової служби на посаді сержанта до 5 років та після 5 років знаходження на посаді.

Методи дослідження. Для проведення нашого дослідження було використано такі теоретичні методи, як аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукової літератури, щодо визначення психологічних особливостей мотивації військовослужбовців у відповідності до терміну знаходження на посаді та від терміну проходження військової служби. Емпіричні методи: дослідження психологічних особливостей мотивації у військовослужбовців з різними строками проходження військової служби та знаходження на посаді.

Методики дослідження були вибрані згідно з метою, у дослідженні ми застосували такі методики, як:

- методика діагностики мотивації для досягнення успіху (Т. Елерс) [5];
- методика діагностики мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс) [5];
- методика діагностики «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Сопова і Л. Карпушиної) [2].

Теоретичне підґрунтя. Феноменологія управлінської культури виявила методологеми в міждисциплінарному дискурсі соціально-поведінкових та гуманітарних наук. Зокрема, у наукових публікаціях проаналізовано філософсько-поведінковий аспект досліджуваного питання як процес та сукупність безпосередніх активних впливів на поведінку суб'єктів діяльності і взаємодії; наведено аксіологічний підхід, згідно з яким управлінську культуру визначено як суто ціннісний феномен; на культурологічному рівні феномен управлінської культури виведено на рівень розуміння суб'єктності особистості [2; 6]; концепт управлінських теорій та менеджменту передбачає забезпечення організаційно-технологічних умов і дотримання традицій професійної та службової поведінки фахівця [7]; соціологічні, зокрема соцієнтальні підходи до управлінських впливів, пов'язані зі створенням адекватного змісту професійних завдань у соціально-психологічних відносинах певної групи [3]; окреслено діяльнісно-центричні наративи, що характеризують інтеракції керуючої та керованої сторін, для реалізації системи потенціалів професіонала на основі

розвитку загальних та спеціальних здібностей; визначено освітні і педагогічні засади розвитку управлінської культури в процесі безперервного професійного розвитку [8].

Мотивація є одночасно внутрішнім та зовнішнім чинником, що спонукає індивіда до певних дій або поведінки. У контексті управлінської культури сержанта мотиваційний компонент може включати:

– внутрішню мотивацію – внутрішні чинники, такі як потреби, інтереси, цінності та особисті цілі сержанта;

– зовнішню мотивацію – зовнішні чинники, такі як нагороди, визнання, підвищення, соціальний статус, стабільність, безпека і тиск групи, а також зовнішні очікування та вимоги, такі як норми і правила організації, очікування;

– мотивацію досягнення – досягнення високого рівня виконання, встановлення амбітних цілей, робота над їх досягненням (бажання досягти високого рівня компетентності, ефективності та продуктивності);

– мотивацію влади – наявність впливу, можливість контролю або скеровування інших, що може бути пов'язано з бажанням забезпечити порядок і дисципліну в команді, керувати ресурсами або впливати на прийняття рішень.

Результати та їх обговорення. Для виконання дослідницьких завдань було проведено дослідження мотиваційного компонента управлінської культури сержантів СВ ЗС України за відповідними методиками:

– «Шкала мотивації для досягнення успіху» (Т. Елерс);

– «Шкала мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс);

– методика «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Сопова і Л. Карпушиної).

За результатами використання шкали мотивації для досягнення успіху та шкали мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс) виявлено загальні тенденції розподілу даних у досліджуваних групах сержантів відповідно до їх диференціації за критерієм досвіду у професійній діяльності. Середнє значення вказує на середню величину результатів, стандартне відхилення – на розсіювання результатів навколо середнього, медіана – на центральне значення, яке поділяє дані на дві рівні частини, а діапазон – на розмах між найменшим і най-

більшим значеннями. Так, було визначено результати, що наведені у табл. 1.

Згідно зі статистичним аналізом мотивації до успіху, серед сержантів Сухопутних військ ЗС України залежно від стажу сержантської служби було виявлено такі дані.

У групі сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення мотивації до успіху становить 17,44, медіана – 18,00, стандартне відхилення – 2,140, діапазон – 6. Це вказує на різноманітність рівнів мотивації у цієї групи та наявність відносно великого розкиду між найменш і найбільш мотивованими сержантами. Медіанне значення вище за середнє, що може вказувати на наявність кількох сержантів із низьким рівнем мотивації.

Щодо групи сержантів зі стажем служби понад 5 років виявлено, що середнє значення мотивації до успіху становить 18,56, медіана – 19,00, стандартне відхилення – 1,287, діапазон – 3. Ці дані вказують на те, що рівні мотивації у цієї групи більш однорідні, з меншим розкидом значень. Медіанне значення також вище середнього, але різниця між ними менша, ніж у першій групі.

Порівнюючи КГ₁ і КГ₂, можемо визначити такі тенденції мотивації до успіху. Сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому більш мотивовані до успіху, ніж сержанти зі стажем служби до 5 років. Розкид значень мотивації до успіху менший серед сержантів зі стажем роботи понад 5 років, що може вказувати на більшу стабільність і передбачуваність їхньої мотивації. В обох групах медіана вище середнього, що може вказувати на наявність сержантів із відносно низьким рівнем мотивації, однак у групі з більш тривалим стажем служби ця різниця менша, що може вказувати на меншу кількість сержантів із низькою мотивацією.

Статистичний аналіз мотивації до уникнення невдач серед сержантів Сухопутних військ ЗС України залежно від стажу сержантської служби дає змогу виявити такі особливості.

У групі сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення мотивації до уникнення невдач становить 12,13, медіана – 12,00, стандартне відхилення – 1,520, діапазон – 4. Ці дані вказують на невеликий розкид у значеннях мотивації до уникнення невдач, а також те, що середнє та медіанне значення дуже близькі, що вказує на відносну однорідність групи.

Таблиця 1

Описова статистика показників мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач у сержантів Сухопутних військ Збройних сил України

Групи		Мотивація до успіху	Мотивація до уникнення невдач
1	Середнє	17,44	12,13
	Стандартне відхилення	2,140	1,520
	Медіана	18,00	12,00
	Діапазон	6	4
2	Середнє	18,56	18,61
	Стандартне відхилення	1,287	1,064
	Медіана	19,00	19,00
	Діапазон	3	3

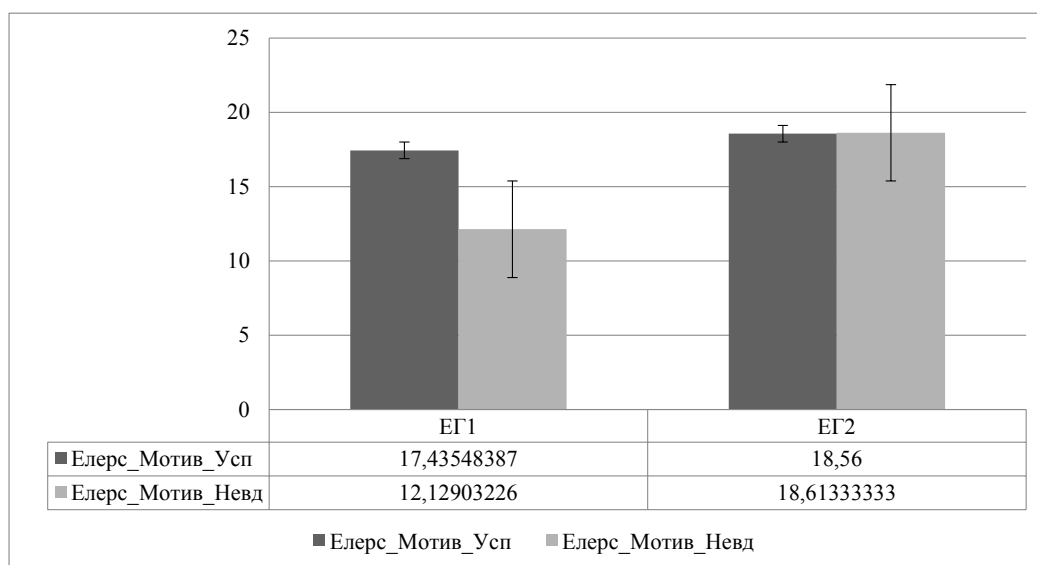


Рис. 1. Порівняльний аналіз показників мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач у сержантів Сухопутних військ Збройних сил України

Водночас сержанти зі стажем служби понад 5 років демонструють середнє значення мотивації до уникнення невдач на рівні 18,61 (медіана – 19,00, стандартне відхилення – 1,064, діапазон – 3). Ці дані також вказують на невеликий розкид у мотивації до уникнення невдач, але при цьому середнє та медіанне значення вищі, ніж у першій групі.

Зауважимо, що за тестом Лівіння виявлено значні відмінності в дисперсії між групами для обох наборів даних ($F = 14,752, p < 0,001$ для мотивації досягнення успіху і $F = 8,162, p = 0,005$ для мотивації уникнення невдач), що вказує на неоднорідність дисперсій.

За t -критерієм Стьюдента виявлено значну різницю між групами в обох наборах даних. За показником мотивації досягнення успіху середнє значення у сержантів із досвідом служби до 5 років було значно нижчим, ніж у сержантів з досвідом служби більше 5 років (середня відмінність = $-1,125, p < 0,001$). Щодо мотивації до уникнення невдач, то середнє значення для сержантів з досвідом служби до 5 років було значно нижчим, ніж у сержантів з досвідом служби більше 5 років (середня відмінність = $-6,484, p < 0,001$).

Ці результати вказують на те, що сержанти з більшим досвідом служби більш мотивовані до успіху та менш схильні до уникнення невдач. Можливо, досвід і додаткове навчання протягом більш тривалого часу служби підвищують їхню впевненість і здатність впоратися з труднощами.

Далі ми визначили розподіл цінностей за «Морфологічним тестом життєвих цінностей». Аналіз отриманих результатів щодо цінності «розвиток себе» серед сержантів СВ ЗС України в двох дослідницьких групах виглядає так.

У сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення цінності «розвиток себе» становить 5,87 (медіана – 6,00, стандартне відхилення – 1,563 діапа-

зон – 5). Ці дані вказують на певний розкид у розумінні цінності «розвиток себе» у цій групі, але медіанне значення трохи перевищує середнє, що може вказувати на наявність сержантів із відносно низькою цінністю цього показника.

Сержанти зі стажем служби понад 5 років демонструють середнє значення цінності «розвиток себе» на рівні 8,81 (медіана – 9,00, стандартне відхилення – 0,954 та діапазон – 3). Ці дані вказують на менший розкид у розумінні цінності «розвиток себе» та вищі середні і медіанне значення, що вказує на вищу цінність цього показника у групі.

Також отримано дані про те, що $t = -13,541$ з рівнем значущості $p < 0,001$ (як за одностороннім, так і за двостороннім тестом). Це означає, що середні значення у двох групах істотно різняться. Середня різниця становить $-2,942$, що вказує на значну відмінність середніх значень двох груп. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від $-3,372$ до $-2,513$.

Загалом ці дані показують наявність статистично значущих відмінностей у цінності «розвиток себе» між двома групами сержантів, причому сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому оцінюють цю цінність вище.

Отже, сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому надають більшій важливості цінності «розвиток себе», ніж сержанти зі стажем до 5 років. Це може бути пов'язано з їх більшим досвідом і розумінням важливості особистісного розвитку у їхній професійній діяльності. Розкид значень цінності «розвиток себе» менший серед сержантів зі стажем служби понад 5 років, що може свідчити про більшу стабільність та передбачуваність їх цінностей. Медіана в обох групах перевищує середнє значення, що може вказувати на наявність сержантів із відносно низьким розумінням

цінності «розвиток себе», особливо у групі з меншим стажем служби.

Статистичний аналіз цінності «духовне задоволення» серед сержантів СВ ЗС України показав, що у сержантів зі стажем служби до 5 років виявлено середнє значення цінності «духовне задоволення» 7,35 (медіана – 7,00, стандартне відхилення – 1,026 діапазон – 3). Результати вказують на невеликий розкид у цінності «духовне задоволення», коли середнє значення трохи перевищує медіану, що може вказувати на деяку нерівномірність у розподілі значень серед сержантів цієї групи.

У сержантів зі стажем служби понад 5 років середнє значення цінності «духовне задоволення» становить 7,51 (медіана – 7,00, стандартне відхилення – 1,223 та діапазон – 3). Отримані дані також вказують на невеликий розкид у розумінні цінності «духовне задоволення», проте середнє значення трохи вище, ніж у першій групі, хоча медіана залишається на тому самому рівні.

На вторинному етапі математичного аналізу було виявлено, що $t = -0,777$ з рівнем значущості $p = 0,219$ (для одностороннього тесту) та $p = 0,438$ (для двостороннього тесту). Це означає, що середні значення у двох групах не відрізняються статистично значуще, оскільки обидва значення p більші за рівень значущості 0,05. Середня різниця становить 0,152, що вказує на невелику відмінність середніх значень двох

груп. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від – 0,538 до 0,235.

Порівнюючи обидві групи, можна зробити висновок, що сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому надають трохи більшої важливості цінності «духовне задоволення», ніж сержанти зі стажем служби до 5 років, однак різниця досить невелика, і це може означати, що цінність важлива для сержантів обох груп. Розкид значень стосовно цінності «духовне задоволення» приблизно однаковий в обох групах. Медіана в обох групах трохи нижча за середнє значення, що може вказувати на наявність сержантів із відносно високим розумінням цінності «духовне задоволення», особливо у групі з тривалішим стажем служби. Це може бути пов'язано з тим, що з часом і набуттям досвіду сержанти починають глибше розуміти і цінувати духовні аспекти своєї праці та життя загалом.

Загалом дані вказують на те, що цінність «духовне задоволення» важлива для сержантів Сухопутних військ ЗС України, незалежно від стажу роботи. Це може бути корисною інформацією для розроблення програм підтримки морального та духовного благополуччя серед сержантів, особливо з урахуванням незначної тенденції до збільшення цієї цінності з часом.

Щодо цінності «креативність» у досліджуваних сержантів Сухопутних військ ЗС України було виявлено, що у групі сержантів зі стажем служби до 5 років середнє її значення становить 8,97, медіана – 9,00,

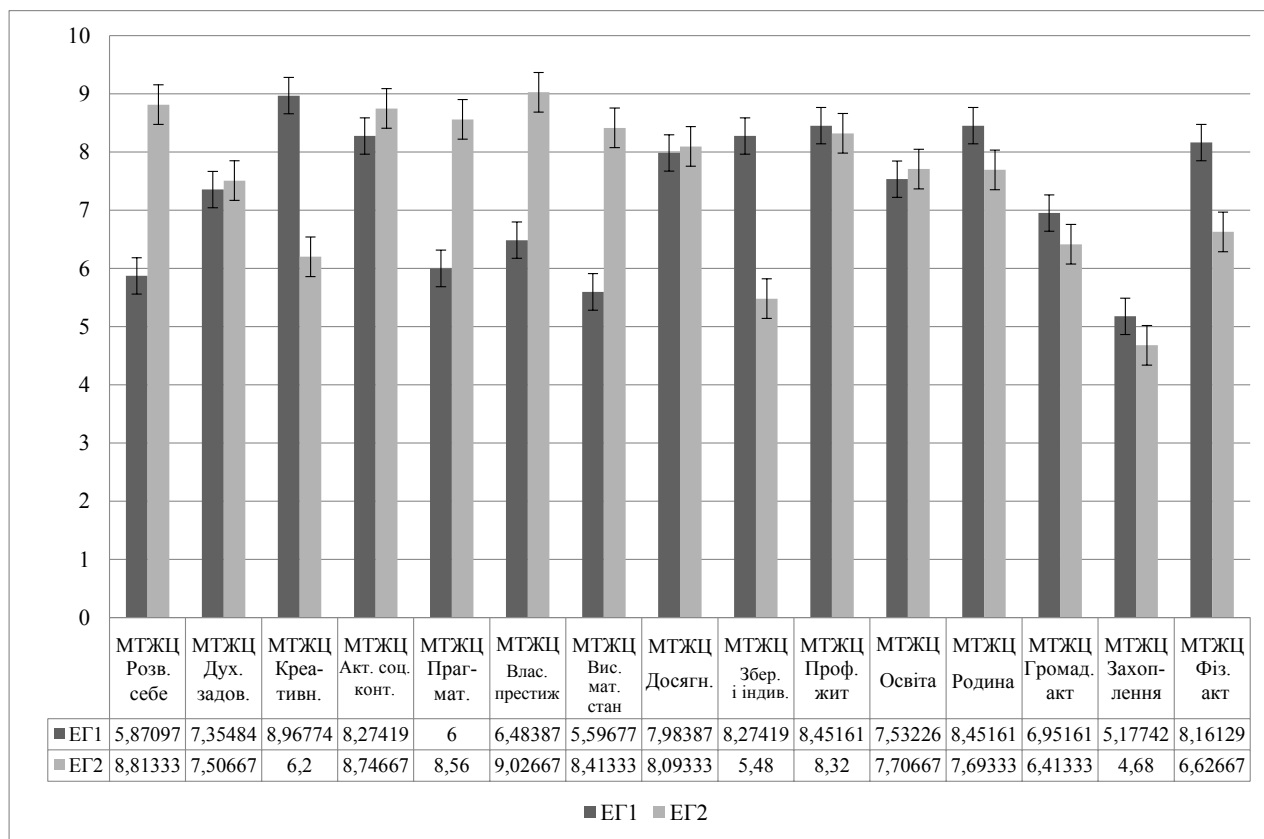


Рис. 2. Порівняльний аналіз показників життєвих цінностей у сержантів Сухопутних військ Збройних сил України

стандартне відхилення – 0,829, діапазон – 2. Це означає, що в цій групі цінність «креативність» оцінюють досить високо та рівномірно з невеликим розкидом значень (рис. 2).

У сержантів зі стажем служби понад 5 років середнє значення цінності «креативність» становить 6,20, медіана – 6,00, стандартне відхилення – 1,053, діапазон – 4. У цій групі середнє значення цінності «креативність» нижче, ніж у першій, і розкид значень також трохи більший.

Доведено, що $t = 16,829$ з рівнем значущості $p < 0,001$ (для одностороннього тесту) та $p < 0,001$ (для двостороннього тесту). Це означає, що середні значення у двох групах статистично значно відрізняються. Середня різниця становить 2,768, що вказує на значну відмінність у середніх значеннях у двох груп. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від 2,442 до 3,093. Отримані дані вказують на наявність статистично значущих відмінностей у цінності «креативність» між двома групами сержантів. Група з коротшим стажем військової служби (до 5 років) має вищу оцінку за цим показником.

Отже, значення цінності «креативність» у сержантів зі стажем служби до 5 років значно вище, ніж у сержантів зі стажем військової служби понад 5 років. Це може означати, що молодші сержанти більше цінують можливість творчості та інновацій у своїй військово-професійній діяльності. Розкид значень цінності «креативність» більший у другій групі, що вказує на наявність різних поглядів на важливість креативності серед сержантів зі стажем служби понад 5 років.

Наприклад, це може означати, що молодші сержанти відкриті для нових ідей і підходів, а сержанти зі стажем служби більше 5 років – більш орієнтовані на традиційні методи.

Стосовно цінності «активні соціальні контакти» у досліджуваних сержантів Сухопутних військ ЗС України виявлено, що у сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення цінності становить 8,27 (медіана – 8,50, стандартне відхилення – 0,926, діапазон – 3). Це означає, що в цій групі активні соціальні контакти оцінюються досить високо та порівняно рівномірно.

Водночас у групі сержантів зі стажем служби понад 5 років середнє значення цінності «активні соціальні контакти» становить 8,75 (медіана – 9,00, стандартне відхилення – 0,680, діапазон – 3). У цій групі середнє значення та медіана цінності трохи вищі, ніж у першій групі, і розкид значень трохи менший. Це може означати, що ці сержанти більше цінують і підтримують активні соціальні контакти у своїй роботі і житті.

Розкид значень «активні соціальні контакти» трохи менший у групі сержантів зі стажем служби понад 5 років. Це може вказувати на стабільне та єдине сприйняття важливості активних соціальних контактів у цій групі.

Результати показують, що середні значення у двох групах статистично значно відрізняються, оскільки

$t = -3,438$ з рівнем значущості $p < 0,001$ (для одностороннього тесту) та $p < 0,001$ (для двостороннього тесту). Середня різниця становить 0,472, що вказує на значну відмінність середніх значень у двох групах. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від -0,744 до -0,201.

Загалом ці дані показують наявність статистично значущих відмінностей у розумінні цінності «активні соціальні контакти» між двома групами сержантів. Група з тривалішим стажем служби (понад 5 років) вище оцінює цей показник.

Отримані дані можуть мати вплив планування соціальних і командних заходів у Сухопутних військах ЗС України, особливо з огляду на те, що активні соціальні контакти високо оцінюються сержантами обох груп.

Відповідно до статистичного аналізу цінності «прагматичність» серед досліджуваних сержантів Сухопутних військ ЗС України виявлено, що у групі сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення цінності «прагматичність» становить 6,00 (медіана – 6,00, стандартне відхилення – 1,460, діапазон – 4), оцінено середньо, з деяким розкидом значень.

Зауважмо, що у групі сержантів зі стажем служби понад 5 років середнє значення цінності «прагматичність» становить 8,56 (медіана – 9,00, стандартне відхилення – 1,222 та діапазон – 3). У цій групі середнє значення та медіана цінності «прагматичність» значно вищі, ніж у першій групі і розкид значень трохи менше.

Увагу перевертає те, що середнє значення і медіана цінності «прагматичність» значно вищі у сержантів зі стажем служби понад 5 років. Це може означати, що сержанти з великим досвідом служби цінують прагматичний підхід і реалістичне бачення ситуації. Розкид значень цінності «прагматичність» менший у групі сержантів зі стажем служби понад 5 років, що може вказувати на стабільніше та єдине сприйняття важливості прагматичності у цій групі.

Для перевірки гіпотези про рівність середніх у двох групах використали t -критерій Стьюдента. Отримані дані показують, що $t = -11,175$ з рівнем значущості $p < 0,001$ (як одностороннього, так і двостороннього тесту). Це означає, що середні значення у двох групах значно відрізняються. Середня різниця становить 2,560, що вказує на значну відмінність у середніх значеннях в обох групах. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від -3,013 до -2,107. Це означає, що якби ми повторно вибрали зразки для дослідження з обох груп, то у 95% випадків різниця у середніх значеннях була б у цьому інтервалі.

Загалом ці дані показують наявність статистично значущих відмінностей у сприйнятті цінності «прагматичність» між двома групами сержантів, причому сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому оцінюють цю цінність вище.

Ці дані можуть бути важливішими для розроблення підходів до навчання та розвитку сержантів. Наприклад, для сержантів зі стажем служби понад 5 років можуть бути ефективнішими навчальні програми,

в яких зосереджено увагу на прагматичному підході та реалістичному сприйнятті ситуацій.

Аналізуючи розподіл цінності «*власний престиж*» серед досліджуваних сержантів Сухопутних військ ЗС України, за допомогою описової статистики виявлено, що серед групи сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення цінності «*власний престиж*» становить 6,48 (медіана – 6,00, стандартне відхилення – 1,264 та діапазон – 3), що дає змогу припустити середнє оцінювання в цій групі цінності власного престижу з деяким розкидом значень. У групі сержантів зі стажем служби понад 5 років середнє значення цінності «*власний престиж*» становить 9,03 (медіана – 9,00, стандартне відхилення – 1,078 та діапазон – 5), і розкид значень трохи більший.

Гіпотезу про рівність середніх у двох групах було перевірено за t -критерієм Стьюдента. Отриманий результат показує, що $t = -12,709$ з рівнем значущості $p < 0,001$ (як одностороннього, так і двостороннього тесту). Це означає, що середні значення у двох групах значно різняться. Середня різниця становить 2,543, що відображає велику різницю у середніх значеннях в обох групах. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від $-2,938$ до $-2,147$. Загалом ці дані показують наявність статистично значущих відмінностей у сприйнятті цінності «*власний престиж*» між двома групами сержантів, причому сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому оцінюють цю цінність вище. Ці дані можуть впливати на розроблення стратегій заохочення та підвищення мотивації сержантів. Наприклад для сержантів зі стажем служби понад 5 років можуть бути ефективнішими стратегії, в яких зосереджено увагу на престижі та самооцінці.

Щодо цінності «*високий матеріальний стан*» для сержантів Сухопутних військ ЗС України виявлено, що серед сержантів із досвідом служби до 5 років середнє значення цієї цінності становить 5,60 (стандартне відхилення дорівнює 1,311, медіана – 5,00, а діапазон варіюється від мінімального до максимального значення на 4 одиниці).

Для сержантів з досвідом роботи понад 5 років середнє значення цінності «*високий матеріальний стан*» становить 8,41 (стандартне відхилення дорівнює 1,128, медіана – 8,00, а діапазон варіюється від мінімального до максимального значення на 3 одиниці).

Відповідно до t -критерію про рівність середніх у двох групах отримані дані показують, що $t = -13,512$ з рівнем значущості $p < ,001$ (для одностороннього тесту) та $p < 0,001$ (для двостороннього тесту). Це означає, що середні значення у двох групах статистично значно відрізняються. Середня різниця становить $-2,817$, що вказує на значну відмінність між середніми значеннями у двох групах. 95% довірчий інтервал для різниці середніх значень становить від $-3,229$ до $-2,404$. Це означає, що якби ми повторно вибрали зразки з обох груп, то у 95% випадків різниця у середніх значеннях була б у цьому інтервалі.

Загалом ці дані показують наявність статистичної значущої відмінності у розумінні цінності «*високий рівень матеріального статусу*» між двома групами сержантів. Група з тривалішим стажем служби (понад 5 років) вище оцінює цей показник, тобто сержанти з тривалішим стажем служби надають більшого значення матеріальному благополуччю, ніж їхні колеги з меншим стажем роботи.

Щодо описової статистики цінності «*досягнення*» серед сержантів Сухопутних військ ЗС України виявлено, що у сержантів зі стажем служби до 5 років середнє значення цієї цінності становить 7,98, стандартне відхилення – 0,949, медіана – 8,00 та діапазон – 3. У сержантів зі стажем роботи більше п'яти років середнє значення цієї цінності становить 8,09 зі стандартним відхиленням – 0,597, медіана – 8,00 та діапазон – 3.

З отриманих даних можна зробити висновок, що середнє значення цінності «*досягнення*» у сержантів зі стажем служби більше 5 років трохи вище, ніж у їхніх колег з меншим стажем служби, але ця різниця не значна. Зауважмо, що у другій групі стандартне відхилення менше, що вказує на більшу узгодженість в оцінюванні цієї цінності. Це може означати, що з досвідом з'являються більша ясність та узгодженість щодо цінності «*досягнення*».

Проте згідно з результатами обчислення t -критерію Стьюдента значення $t = -0,822$, коли передбачаються рівні дисперсії, і $-0,788$, коли не передбачаються рівні дисперсії. Значення ступеня свободи становить 135 та 98,668 відповідно. Двостороннє p -значення становить 0,413 та 0,432 відповідно, що вище за загальноприйнятий рівень значущості на 0,05.

Це означає відсутність достатньої статистичної доказової бази для відкидання нульової гіпотези про рівність середніх у двох групах, тобто відсутність немає статистично значущих відмінностей у середніх рейтингах цінності «*досягнення*» між сержантами зі стажем служби до 5 років і тими, у кого стаж військової служби більше 5 років.

У ході аналізу цінності «*збереження власної індивідуальності*» серед сержантів Сухопутних військ ЗС України виявлено, що перша група (до 5 років служби) показала середнє значення 8,27 зі стандартним відхиленням $-1,176$, медіаною – 8,00 і діапазоном – 4. У другій групі (більше 5 років служби) виявлено значно нижче середнє значення – 5,48 зі стандартним відхиленням $-0,760$, медіаною – 6,00 і діапазоном – 4.

Ці дані свідчать про значну різницю в оцінках цінності «*збереження власної індивідуальності*» між двома групами. Сержанти, які служать до 5 років, набагато вище цінують можливість збереження власної індивідуальності, ніж ті, хто служить більше 5 років. Це також може відображати зміну ставлення до власної індивідуальності із набуттям служби. Однак для визначення точної причини виникнення такої різниці може знадобитися окреме дослідження.

Статистичний аналіз цінності «*збереження власної індивідуальності*» між двома групами показує

значну різницю із використанням t -критерію Стьюдента, для перевірки рівності середніх виявлено, що різниця між цими двома групами є статистично значущою на рівні значущості менше 0,001 як для випадку, коли запропоновані рівні дисперсії ($t = 16,780$, ст.св. = 135), так і для випадку, коли не передбачаються рівні дисперсії ($t = 16,133$, ст.св. = 100,507). Середня різниця між двома групами становить 2,794, що свідчить про значно вищу оцінку цінності «збереження власної індивідуальності» серед сержантів зі стажем служби до п'яти років порівняно з тими, хто служить більше 5 років.

Ці дані підтверджують нашу попередню інтерпретацію про те, що значно важливіше для сержантів з меншим досвідом служби є збереження власної індивідуальності.

Далі було проаналізовано описові дані щодо цінностей досліджуваних сержантів за основними сферами життя: освіта (МТЖЦ_Освіта), родина (МТЖЦ_Родина), громадська активність (МТЖЦ_Громад_акт), захоплення (МТЖЦ_Захоплення) і фізична активність (МТЖЦ_Фіз_акт). Проаналізуємо ці дані для обох груп.

Аналіз показника «цінність освіти» (МТЖЦ_Освіта) для сержантів зі стажем служби на посаді менше 5 (середнє – 7,53, стандартне відхилення – 1,170, медіана 7,50, діапазон 3) та групи сержантів зі стажем служби на посаді понад 5 років (середнє – 7,71, стандартне відхилення – ,851, медіана –7,00, діапазон – 3) дав змогу виявити, що освіта важлива для обох груп, але друга група показує більшу концентрацію оцінок близько до середніх, що вказує на більшу узгодженість думок щодо цієї цінності.

Розглянемо результати t -тесту для порівняння середніх значень оцінки освіти (МТЖЦ_Освіта) між двома групами сержантів.

Результати наведені для двох випадків: коли зроблено припущення про рівність дисперсій і коли не зроблено такого припущення. В обох випадках значення t -статистики невелике (–1,009 та –0,979 відповідно), що вказує на незначне відхилення середніх.

P -значення в обох випадках більше 0,05 (0,157 і 0,165 відповідно для одностороннього та двостороннього тестів). Це означає, що ми не можемо відкинути нульову гіпотезу про рівність середніх, тобто зі статистичної точки зору немає достатніх доказів стверджувати, що середні оцінки цінності освіти відрізняються для двох груп сержантів.

95% інтервал для різниці середніх також включає нуль, що додатково підтверджує наші висновки.

Отже, на основі цих даних ми можемо стверджувати, що у сержантів з різним стажем служби (до 5 років і понад 5 років) відносно значення, якого вони надають освіті, не має статистично значущих відмінностей.

Аналіз показника «цінність родини» (МТЖЦ_Родина) для сержантів першої групи (середнє – 8,45, стандартне відхилення – 1,183, медіана – 9,00, діапазон – 3) і другої групи (середнє – 7,69, стандартне від-

хилення – 1,013, медіана – 8,00, діапазон – 3) дав змогу виявити тенденцію зменшення з підвищенням досвіду служби на сержантській посаді, проте вона все ще залишається високою для обох груп.

Водночас результати t -тесту для порівняння середніх значень цінності «родина» (МТЖЦ_Родина) між двома групами сержантів показують, що в обох випадках (коли зроблено припущення про рівність дисперсій та коли не зроблено такого припущення) значення t -статистики досить високе (4,042 та 3,983 відповідно), що вказує на значне відхилення середніх.

P -значення в обох випадках менше 0,001, що набагато менше порогового значення 0,05. Це означає, що можна відкинути нульову гіпотезу про рівність середніх і припустити, що середні оцінки «цінності родини» у двох групах сержантів відрізняються.

95% довірчий інтервал для різниці визначення середніх не включає нуль, що підтверджує висновки з t -тесту.

Таким чином, на основі цих даних ми можемо стверджувати, що у сержантів з різним стажем (до 5 років і понад 5 років) відносно значення, якого вони надають родині, статистично відрізняється. Важливо зазначити, що різниця у середніх оцінках становить 0,758, це означає, що група з меншим стажем служби надає більшого значення родині.

Щодо показника «цінності громадської активності» (МТЖЦ_Громад_акт) зазначимо, що показник у групі сержантів з досвідом служби на посаді до 5 років має середнє значення 6,95, стандартне відхилення – 1,530, медіана – 7,00, діапазон – 5, а у другій групі середнє значення становить 6,41, стандартне відхилення – 1,242, медіана – 7,00, діапазон – 4. Можна припустити, що цінність громадської активності зменшується з часом, але є високою для обох груп.

Значення t -статистики є помірним (2,273 і 2,228 відповідно для випадків, коли зроблено припущення та не зроблено припущення про рівність дисперсій), що вказує на деяке відхилення середніх. P -значення в обох випадках менше 0,05 (0,012 і 0,014 відповідно для одностороннього та двостороннього тестів). Це означає, що можна відкинути нульову гіпотезу про рівність середніх. Отже, середні оцінки за показником «цінності громадської активності» у двох групах сержантів є статистично різними. 95% довірчий інтервал для різниці середніх не включає нуль, що підтверджує висновки з t -тесту.

На основі цих даних ми можемо стверджувати, що у сержантів з різним стажем служби (до 5 років і понад 5 років) відносно значення, якого вони надають громадській активності, статистично відрізняється. Середня різниця становить 0,538, це означає, що група з меншим стажем служби надає більшого значення громадській активності.

Сфера життя і цінності, що пов'язані із захопленнями (МТЖЦ_Захоплення), у першій групі мають середнє значення 5,18, стандартне відхилення – 1,860, медіана – 5,00, діапазон – 5. Для другої групи: середнє

значення – 4,68, стандартне відхилення – 1,296, медіана – 4,00, діапазон – 5. Цінність захопленя видається нижчою в обох групах, але зокрема у другій, можливо, через зростання робочого навантаження або розширення професійних обов'язків.

Проаналізуємо результати *t*-тесту для порівняння середніх значень цінності «захоплення» (МТЖЦ_Захоплення) між двома групами сержантів.

В обох випадках (коли зроблено припущення про рівність дисперсій та коли не зроблено такого припущення) значення *t*-статистики є помірним (1,839 і 1,779 відповідно), що вказує на деяке відхилення середніх. *P*-значення в обох випадках менше 0,05 (0,034 і 0,039 відповідно для одностороннього та двостороннього тестів). Це означає, що можна відкинути нульову гіпотезу про рівність середніх. Отже, середні оцінки «цінності захоплення» у двох групах сержантів є статистично різними. 95% довірчий інтервал для різниці середніх майже не включає нуль, що підтверджує висновки з *t*-тесту. Однак цей інтервал є досить широким, що може вказувати на велику міру несистематичної варіації.

На основі отриманих даних можемо стверджувати, що у сержантів з різним стажем служби (до 5 років і понад 5 років) відносне значення, якого вони надають своїм захопленням, статистично відрізняється: група з меншим стажем служби дає більшого значення своїм захопленням.

Аналізуючи «цінність сфери фізичної активності» (МТЖЦ_Фіз_акт) можемо припустити, що сержанти з досвідом служби на посаді до 5 років демонструють її середнє значення на рівні 8,16 (стандартне відхилення – 1,416, медіана – 8,00, діапазон – 4), більшим за 5 років досвідом служби на посаді – середнє 6,63, стандартне відхилення – 1,260, медіана – 6,00, діапазон – 5.

Порівняння на рівні *t*-статистики показує дуже високі показники (6,706 і 6,632 відповідно для випадків, коли зроблено припущення та коли не зроблено припущення рівність дисперсій), що вказує на значну різницю між середніми значеннями у двох групах. *P*-значення в обох випадках набагато менше 0,001. Це означає, що можна відкинути нульову гіпотезу про рівність середніх. Отже, середні оцінки «фізичної активності» у двох групах сержантів є статистично різними. 95% довірчий інтервал для різниці середніх не включає нуль, що підтверджує висновки з *t*-тесту. На основі цих даних можемо стверджувати, що у сержантів з різним стажем служби (до 5 років і понад 5 років) відносне значення, якого вони надають фізичній активності, статистично значно відрізняється. Середня різниця становить 1,535, це означає, що група з меншим стажем відає більше значення фізичній активності. Можна говорити про тенденцію до зниження цінності фізичної активності з досвідом. Можливо, це пов'язано з фізичною втомою або переорієнтацією на інші цінності у сержантів з тривалішим досвідом служби.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Політичні і суспільні зміни, імплементація стандартів країн – членів НАТО, які нині тривають у нашій державі, безпосередньо впливають на розвиток Збройних сил України. Захист національної безпеки України, її територіальної цілісності та суверенітету, нові тенденції у розвитку збройної боротьби в умовах широкомасштабної агресії з боку Росії висувають високі вимоги до професійної підготовленості сержанта як ключового суб'єкта військово-професійної діяльності. Досвід бойових дій показує, що сержант перебуває у центрі кола військової організації (підрозділу), саме на ньому зосереджена увага підпорядкованого особового складу. Відповідність сержанта сучасним вимогам військової професії потребує постійного професійного, інтелектуального, морального, комунікативного розвитку. Отже, сержанти зі стажем військової служби понад 5 років більше мотивовані до успіху, демонструють стабільність і передбачуваність мотивації, ніж сержанти зі стажем військової служби до 5 років. Також виявлено, що сержанти з більшим досвідом військової служби більш мотивовані до успіху та менш схильні до уникнення невдач. Виявлено статистично значущі відмінності в цінності «розвиток себе» між двома групами сержантів, причому сержанти зі стажем військової служби понад 5 років оцінюють цю цінність вище. Це пов'язано з розумінням важливості особистісного та професійного розвитку у їхній професійній діяльності. Сержанти зі стажем роботи понад 5 років у середньому надають більшій важливості цінності «духовне задоволення», ніж сержанти зі стажем до 5 років. Однак різниця досить невелика, що може вказувати на важливість цієї цінності для сержантів обох груп. Отримані дані показують, що є статистично значущі відмінності за цінністю «креативність» між двома групами сержантів, і група зі строком проходження військової служби (до 5 років) вище оцінює цей показник. Активне включення у військово-середовище, нові вимоги відповідно до обійманої посади спонукають до творчої активності, навпаки, у сержантів зі строком перебування на посаді понад 5 років творча пошукова активність згасає.

Отже, значення цінності «креативність» у сержантів зі строком військової до 5 років значно вище, ніж у сержантів зі стажем військової служби понад 5 років. Загалом ці дані показують, що є статистично значущі відмінності в цінності «активні соціальні контакти» між двома групами сержантів. Група з тривалішим стажем військової служби (понад 5 років) має вищу оцінку за цим показником. Увагу привертає те, що середнє значення та медіана цінності «прагматичність» значно вища у сержантів зі стажем військової служби понад 5 років. Це може означати, що сержанти з великим досвідом військової служби цінують прагматичний підхід і реалістичне бачення ситуацій, спираючись на професійний досвід, набутий під час проходження військової служби та навчання, разом із тим дані показують, що є статистично значущі відмінності у цін-

ності «власний престиж» між двома групами сержантів, причому сержанти зі стажем служби понад 5 років у середньому оцінюють цю цінність вище. Результати дослідження показують наявність статистично значущих відмінностей у цінності «високий матеріальний статус» між двома групами сержантів. Група з більш тривалим стажем військової служби (понад 5 років) має вищу оцінку, надає значення матеріальному благополуччю. Виявлено, що збереження власної індивідуальності значно важливіше для сержантів з меншим досвідом служби. Проте відносне значення, якого вони надають родині, статистично відрізняється. Важливо зазначити, що різниця у середніх оцінках становить 0,758 і вказує на те, що група з меншим стажем служби надає більшого значення родині, ніж досвідченіші сержанти з досвідом військової служби понад 5 років. Також група з меншим стажем надає більше значення своїм захопленням.

ЛІТЕРАТУРА

1. Апальков В.В. Психологічні механізми регуляції поведінки військовополонених засобами символічної мімікрії : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2023. 248 с.
2. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2017. 244 с.
3. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.06. Київ, 2004. 435 с.
4. Карпенко З. Аксиологічна психологія особистості : монографія. 2-ге вид., перероб., доповн. Івано-Франківськ, 2018. 720 с.
5. Кириченко А.В. Психологічна готовність військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних сил України до діяльності в бойових умовах : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2023. 220 с.
6. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2007. 220 с.
7. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... д-ра наук : 19.00.09. Харків, 2008. 428 с.

8. Юркова О.І. Розвиток психологічної готовності військовослужбовців танкових підрозділів до виконання бойових завдань : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2023. 220 с.

REFERENCES

1. Apalkov, V.V. (2023). Psykholohichni mekhanizmy rehuliatitsii povedinky viiskovopolonenykh zasobamy symbolichnoi mimikrii [Psychological mechanisms of behaviour regulation of prisoners of war by means of symbolic mimicry]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
2. Borysiuk, O.M. (2017). Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoi kompetentnosti u maibutnykh ofitseriv Natsionalnoi politsii Ukrainy [Psychological features of the development of managerial competence among future officers of the National Police of Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Barko, V.I. (2004). Teoretyko-psykholohichni zasady upravlinnia personalom orhaniv vnutrishnikh sprav [Theoretical and psychological principles of personnel management of internal affairs bodies]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
4. Karpenko, Z. (2018). Aksiolohichna psykholohiia osobystosti [Axiological personality psychology]. 2-he vyd., pererob., dopovn. Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].
5. Kyrychenko, A.V. (2023). Psykholohichna hotovnist viiskovosluzhbovtziv Desantno-shturmovykh viisk Zbroinykh syl Ukrainy do diialnosti v boiovykh umovakh [Psychological readiness of servicemen of the Airborne Assault Troops of the Armed Forces of Ukraine to operate in combat conditions]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
6. Matsevko, T.M. (2007). Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoi kompetentnosti maibutnykh mahistriv viiskovoho profilu [Psychological features of the development of managerial competence of future masters of the military profile]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
7. Lefterov, V.O. (2008). Osobystisno-profesiinyi rozvytok fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti [Personal and professional development of experts in extreme types of activities]. *Doctor's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
8. Iurkova, O.I. (2023). Rozvytok psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtziv tankovykh pidrozdiliv do vykonання boiovykh zavdan [Development of psychological readiness of servicemen of tank units to perform combat tasks]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].

Nataliia Nesterenko,

*Major, Postgraduate Student at the Department of Internal Communications,
National University of Defense of Ukraine,
28, Povitroflotskyi ave., Kyiv, Ukraine,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4330-080X>*

EMPIRICAL STUDY OF THE MOTIVATIONAL COMPONENT OF MANAGEMENT CULTURE AMONG SERGEANTS OF THE GROUND FORCES OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

In this article, the features of the motivational component of management culture among sergeants of the Ground Forces of the Armed Forces of Ukraine are summarized based on identifying the main factors that stimulate sergeants' managerial activities.

We can conclude that the training contributed to an increase in the motivation of sergeants to overcome difficulties and avoid undesirable outcomes, which can positively impact their work productivity and attitude toward risk. All the changes that occurred can be categorized into components of the management culture according to the research model: motivational component – increased motivation of sergeants to overcome difficulties; increased interest in personal development, indicating a desire for self-actualization; increased interest in interaction with colleagues; emotional-volitional component – reduced extraversion, which may indicate changes in communication approaches; formation of strategies for positive refocusing in complex situations; cognitive component – developed a pragmatic approach to decision-making; improved analytical abilities, changes in perception and understanding of situations, contributing to improved analytical skills; operational (professional) component – improved ability to influence subordinates, increased leadership effectiveness; increased participation in management processes and task structuring; developed key management skills – clarifying goals, interacting with subordinates, and team building; positive shifts in organizational culture, particularly regarding strategic intentions, coordination of actions, and teamwork.

Key words: *military, motivation, management culture, motivational component, sergeant, Ground Forces, Armed Forces of Ukraine.*

Подано до редакції 09.10.2023