

МОТИВАЦІЯ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	6
1.1. Аналіз основних категорій та понять теми.....	6
1.2. Нормативно-правова база соціального захисту військовослужбовців Збройних Сил України.....	9
РОЗДІЛ 2. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА УЧАСТІ ЖІНОК У ВІЙСЬКОВІЙ СПРАВІ	13
2.1. Історія становлення Збройних Сил в період незалежності України...13	
2.2. Шляхи інтеграції жінки у Збройні Сили України.....	17
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В РОЗРІЗІ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ	22
3.1. Програма емпіричного дослідження.....	22
3.2. Аналіз емпіричного дослідження та шляхи оптимізації процесу професійної мотивації до військової служби.....	25
ВИСНОВКИ	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	31
ДОДАТКИ	35

ВСТУП

Актуальність. У багатьох країнах жінок і чоловіків не тільки сприймають, але й оцінюють по-різному, аргументуючи це гендерними особливостями та відмінностями в їхніх здібностях, різницею у розподілі влади серед них. При цьому гендерні ролі й норми не мають загального значення і значно відрізняються в різних країнах. У цьому розумінні стать людини свідчить цілком не володіння якимись природними якостями, а виконання певної соціальної ролі.

За останні роки у Збройних Силах України безліч посад стало укомплектуватися за результат жіночої статі. Спочатку жінки працювали на місцях військових лікарів, медсестер, юристів, писарів в штабах, службах і тощо. Тепер жінки стали обіймати мало не усі офіцерські посади, у тому числі й командні. Раніше такі випадки були одиничними, а сьогодні жінки значною кількістю пішли у військові менеджери.

На жаль, у Збройних Силах України не зникають проблеми, стосовно дотримання гендерної рівності. Її прояви виявляються у багатьох чинниках, як от: нестача (відсутність) комфортної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, прояви брутальності з боку командирів та колег-чоловіків, обмеження перспективи у професійному і службовому зростанні, підвищенні освітнього рівня.

Проте враховуючи намір до збільшення чисельності офіцерів-жінок у лавах Збройних Сил України, необхідне застосування комплексних заходів з приводу вирішення питань проходження служби жінками-військовослужбовцями, що має в подальшому надати їм можливість активно розвивати свою військову кар'єру та більш ефективно використовувати свій потенціал. Водночас, нам потрібно розуміти, що Збройні Сили України є частиною українського суспільства. Забезпечення рівності чоловіків і жінок у війську є одним з головних питань функціонування Збройних Сил України в контексті демократичного розвитку України.

Метою роботи є виявлення мотивації до військової служби чоловіків та жінок військовослужбовців. Відповідно до цієї мети в роботі поставлено такі **завдання:**

- 1) проаналізувати історичну та наукову літературу становлення шляхів інтеграції жінки в Збройні Сили України.
- 2) провести емпіричне дослідження мотивації до професійної діяльності військовослужбовців.
- 3) дослідити гендерні відмінності мотивації до професійної діяльності.
- 4) виявити шляхи оптимізації процесу професійної мотивації до військової служби.

Об'єктом дослідження є: мотивація до військової служби.

Предмет дослідження: мотивація до військової служби: гендерний аспект

Методи дослідження. В процесі проведення дослідження було використано наукові методи. Теоретичні: аналіз документів дав змогу відокремити положення, які потребували перевірки; емпіричні: анкетування дало змогу виявити мотивацію до військової служби військовослужбовців чоловіків та жінок; обробка результатів дослідження представлена у відсотковому співвідношенні (обробка здійснювалась в ручну); експериментальні: сприяли діагностувальному процесу досліджених груп; графічні методи (побудова таблиць): дала можливість представити наочні результати досліджуваної роботи.

Етапи дослідження: на першому етапі розкрито та проаналізовано теоретичні аспекти проблеми що досліджується; на другому етапі було розроблено програму діагностувального етапу експериментального дослідження, підбрано інструментарій дослідження; на третьому етапі було проведено анкетування; на четвертому – проаналізовано результати анкетування та зроблено висновки до поставлених завдань дослідження.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- узагальнено науково-теоретичні підходи до з'ясування сутності категорії «мотивація»;
- уточнено поняття «мотивація», «військова служба» під призмою гендерного аспекту, виявлено зміст і компонентну структуру цього явища;
- діагностично перевірено особливості мотивації до військової служби в розрізі гендерних особливостей.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в можливості розроблення методичних рекомендацій щодо шляхів оптимізації процесу професійної мотивації до військової служби і використанні їх на практиці у діяльності установ що готують молодь до військової служби.

Публікації. Матеріали роботи викладені в науковій статті «Мотивація до військової служби: гендерний аспект» у фаховому виданні: Наукові праці: Науково-методичний журнал. Педагогіка. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2018 р.

Структура. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Аналіз основних категорій та понять теми

У багатьох країнах світу останні десятиріччя ХХ століття були періодом суттєвих зрушень у вирівнюванні прав і можливостей чоловіків та жінок, особливо стосовно доступу до економічних, політичних та освітніх ресурсів, а також суттєвих зрушень у подоланні традиційних уявлень про соціальні ролі й особистісні характеристики жінок і чоловіків.

На думку іноземних науковців, антропологічна праця Г.Рубіна «Обмін жінками» була однією з перших, де обґрунтовувалися термінологічні відмінності між поняттями «гендер» і «стать» [37].

У подальшому, поняття «гендер», що трактується як соціокультурна стать, на відміну від біологічної, почали використовувати науковці – прихильники диференціації змісту термінів «стать» та «гендер» у понятійно-термінологічних апаратах педагогіки, психології, соціології, економіки, антропології та інших [5].

Представниця феміністичного напрямку Б.Фрідан, котра визначає гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належить чоловікам, характеризуючи гендер, вводить поняття «містика жіночності» [42].

Продовжуючи думку Г.Рубіна, дослідник А.Річ зауважує, що гендер – це: «технологія, що формує інститут статті та затверджує конкретні статеві ідентифікації» [37].

Науковець І.Мунтян, визначає «гендер» як базову наукову категорію, що є однією з основних у сучасній зарубіжній соціально-культурній теорії, має чотири основних обґрунтування:

- руйнує стереотип про причину залежність між біологічною природою та певними соціальними ролями;
- розкриває взаємозв'язок внутрішньо культурних контекстів та форми суспільної організації зі структурою відносин статей [30].

Проблема вивчення мотивацій лише з психологічного аспекту, не дає можливості чітко визначити, що ж спрямовує людину до діяльності. В словнику української мови мотивація визначається як: «сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось; мотивування» [38].

У сучасній психології термін «мотивація» використовують як: «визначення системи факторів, що детермінують поведінку (мета, потреби, мотиви, наміри, прагнення та ін.); характеристику процесу, що стимулює й підтримує поведінкову активність на певному рівні» [16].

У сучасній науковій літературі можна зустріти різні визначення поняття «мотивація». Так І.Зюзіна під цим визначенням розуміє: «спонукання активності організму і його цілеспрямованості».

І.Підласий визначає мотивацію як: «процеси, методи, засоби спонукання учнів до продуктивної пізнавальної діяльності, активного засвоєння змісту освіти» [44].

Захист та оборона своєї Вітчизни є конституційним обов'язком громадян України. До найбільш активної та основної форми виконання цього обов'язку, який полягає у повсякденному виконанні конкретних завдань у військових формуваннях, утворених відповідно до законів, віднесено військову службу.

Згідно Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», поняття «військова служба» трактується як: «державна служба особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України (за винятком випадків, визначених законів), іноземців та осіб без громадянства, пов'язаних із обороною України її незалежності та територіальної цілісності» [11].

Військова служба розглядається сучасними представниками як особливий вид держаної служби, яку проходять громадяни України за призовом та за

контрактом (добровільно) у військових формуваннях, утворених відповідно до закону, і яка полягає у виконанні завдань та здійсненні функцій держави щодо захисту її суверенітету й територіальної цілісності [21].

Спеціаліст з історії та політики незалежної України Т.Кузьо зазначає, що військова служба – це складне соціальне явище, розкриття змісту якого потребує комплексного підходу. Вона прямо пов'язана з національною безпекою та її складовою частиною – обороною, а опосередковано – з політикою, економікою, міжнародними відносинами та іншими сферами діяльності держави [24].

Важливе значення сьогодні має виховання патріотизму.

За визначенням словника української мови патріотизм – це: «одне з найглибших громадянських почуттів, змістом якого є любов до Батьківщини, відданість своєму народові, гордість за надбання національної культури» [39].

Соціальний педагог К.А. Циганчук вважає що патріотизм – це любов до Батьківщини, відданість своєму народові, готовність заради нього на жертви і подвиги [46].

Академік педагогічних наук І.Д.Бех розуміє патріотизм як любов до Батьківщини свого народу, турбота про його благо, сприяння становленню й утвердженню України як суверенної, правової, демократичної, соціальної держави, готовність відстояти її незалежність, служити і захищати її розділити свою долю з її долею [4].

З філософської точки зору патріотична свідомість – це відображення суб'єктом значущості Батьківщини й готовності вжити необхідних заходів щодо захисту її національних інтересів; специфічна частина суспільної свідомості, загальні риси якої реалізовані в індивідуальній свідомості кожної людини [41].

Доктор політичних наук І.Кресіна, наголошує, що національна свідомість це: «складна система духовних феноменів та їх утворень, які сформувалися в процесі історичного розвитку нації, відображають основні засади її буття та розвою» [23].

Отже, Військова служба у Збройних Силах – це дуже важливий вид діяльності, покликаний гарантувати національну безпеку України. За своєю суттю вона є діяльністю військовослужбовців з певними обмеженнями: відсутність звичних умов життя, наявність певного дискомфорту, особлива регламентованість поведінки, звуження кола людей, з якими спілкуються військовослужбовці, тощо.

1.2. Нормативно-правова база соціального захисту військовослужбовців Збройних Сил України

Удосконалення нормативно-правової бази соціального захисту військовослужбовців, створення ефективної системи забезпечення їх конституційних прав і свобод має актуальне значення на сучасному етапі реформування Збройних сил України. Це обумовлено тим, що першочерговими факторами, які мотивують виконання обов'язків військової служби, залишається соціальний захист, реалізація соціальних потреб, впевненість у тому, що держава забезпечить належні умови життєдіяльності [15].

Зміст військової служби зумовлює низку істотних обмежень прав, звичних для інших громадян. Людина, яка йде на військову службу, автоматично стає соціально менш захищеною, ніж громадяни, спокій яких вона охороняє. Таке положення справ суперечило б Конституції, у 43 та 48 статтях якої зазначено: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» [12].

В Конституції України встановлено, що держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі в Збройних силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей. Крім цього, Конституція України, проголосивши у ст. 24 принцип рівноправності, поширює практично всі свої приписи, в яких закріплено конституційні права і свободи, на військовослужбовців, у тому числі положення ст. 3 про те, що: «Людина, її

життя і здоров'я... визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [12].

Досліджуючи проблему соціального захисту військовослужбовців в Україні, не можна залишити поза увагою той факт, що реальність їх забезпечення залежить від їх правового статусу. Зокрема, внаслідок дефіциту державного бюджету та економічної кризи в Україні, призупинено на невизначений термін виконання державою основних соціальних гарантій та виплат відповідних компенсацій військовослужбовцям, у зв'язку з чим проблеми соціального блоку Збройних сил не тільки не вирішуються, але й поглиблюються [8].

Сьогоднішні реалії обумовлюють той факт, що сучасні Збройні сили України потребують формування нової генерації військовослужбовців, що, своєю чергою, вимагає удосконалення системи захисту їх прав, зокрема соціальних. Законодавство про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей складає близько ста нормативно-правових актів [12].

Виходячи зі змісту ст. 1. Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», соціальний захист військовослужбовців це: «діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом [12].

Пільги щодо проїзду мають військовослужбовці строкової служби, військовослужбовці, які стали інвалідами внаслідок бойових дій, та прирівняні до них особи, а також батьки військовослужбовців, які загинули чи померли або пропали безвісти під час проходження служби. Усі категорії військовослужбовців, а також військовозобов'язані, призвані на збори, підлягають державному обов'язковому особистому страхуванню на випадок загибелі або смерті [8].

Однак, враховуючи специфіку військової служби, можна стверджувати, що на практиці обмежуються інші конституційні права військовослужбовців, зокрема:

- право на вибір місця служби та проживання (ст. 33 Конституції України);
- право на відпочинок (ст. 45);
- право бути вільним і рівним у своїй гідності та правах (ст. 21);
- право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23);
- право на правову допомогу (ст.59), яке у військових статутах Збройних сил України не передбачено.

Ці обмеження, на жаль, не сприяють забезпеченню в повному обсязі прав і свобод військовослужбовців, наданих їм Конституцією як громадянам України. Але такі обмеження щодо них, зумовлені сукупністю обставин, перш за все поставленими завданнями, що проголошені на конституційному рівні і стоять перед Воєнною організацією України та спрямовані на створення необхідних передумов для їх належної та всебічної реалізації. Наявність проблеми забезпечення національної безпеки і оборони України вимагають від Воєнної організації держави й окремо взятого військовослужбовця згуртованої та чіткої роботи, ефективного функціонування, безумовного виконання накреслених завдань і передбачених функціональних обов'язків [15].

Так В.Пашинський зазначає, що «грошове забезпечення має повною мірою компенсувати всі навантаження військової служби, ризик для життя і здоров'я, гарантувати військовослужбовцям відтворення їх фізичних,

моральних і психологічних витрат та забезпечувати належне утримання сімей» [33].

Зберігається незадоволеність військовослужбовців житловим, медичним і речовим забезпеченням та ефективністю функціонування системи адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або у відставку. За таких умов потрібно переглянути законодавчо-правову базу, в першу чергу її здатність діяти безпосередньо в сфері соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей [40].

Таким чином, на сьогоднішній день, залишаються не реалізованими багато законів та нормативно-правових актів щодо соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, у зв'язку з економічними проблемами у державі, результатом чого є недофінансуванням цих соціальних програм.

РОЗДІЛ 2

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА УЧАСТІ ЖІНОК У ВІЙСЬКОВІЙ СПРАВІ

2.1. Історія становлення Збройних Сил в період незалежності України

Збройні Сили – важлива складова державності. З проголошенням незалежності України потреба формування власної армії вийшла на перше місце, а військово-політичний конфлікт, що розгорівся на її території у 2014 р., ще раз підтвердив необхідність створення боєздатних Збройних Сил. Армія – гарант територіальної цілісності, світового визнання країни, розвитку власної економіки, наукового прогресу, патріотичного виховання [32].

Умовно, період розбудови Збройних Сил України можна поділити на декілька етапів: 1991-1996 рр. – формування основи Збройних Сил, органів управління та вироблення принципів співробітництва; 1997-2004 рр. – пошук власної стратегії розвитку та визначення зовнішньополітичних пріоритетів; 2004-2015 рр. – посилення деструктивних процесів в українській армії та початок її реанімації через причину військово-політичного конфлікту [29].

Перший етап побудови армії полягав у нормативно-правовому забезпеченні їх функціонування, створенні органів управління. З цією метою Верховна Рада України, підпорядкувавши Збройні Сили, розташовані на її території, 11 жовтня 1991 р. затвердила «Концепцію оборони і будівництва Збройних Сил України» та «Постанову про створення Ради оборони України». Основними пунктами концепції стало проголошення України без'ядерною та нейтральною країною, затверджувалася структура Збройних Сил України [29].

Основними питаннями, що потребували невідкладного вирішення, були визначені: скорочення звичайного озброєння; переміщення військових кадрів; переформатування армійської структури. Першочергове завдання полягало у скороченні озброєнь. Проголосивши незалежність, Україна автоматично отримала у спадок велику кількість звичайних озброєнь. У разі війни із Західними країнами вона мала виступити першою лінією оборони чи

плацдармом для нападу. Тому, з розпадом СРСР Україна автоматично переклала на себе раніше досягнуті зобов'язання щодо роззброєння. Іншим напрямом роботи стало переміщення військових кадрів. Цей вид роботи було завершено у 1994 р. За цей час з України в інші держави колишнього СРСР були переведені біля 12 тис. офіцерів і прапорщиків, одночасно понад 33 тис. військовослужбовців повернулися до України, зокрема 27982 офіцери. Це призвело до перенасичення особового складу Збройних Сил України та вимагало їх поетапного скорочення. Вже на 1995 р. кількість української армії була доведена до 400 тис. осіб [29].

Отже, перший етап побудови Збройних Сил знаменувався взяттям під контроль військових частин, формуванням нормативно-правової бази та її функціонування, визначенням курс розвитку. Проте використовуваний підхід у цій роботі – «створення-реформування» – був невірним. Формування структури на базі старої Радянської системи багато в чому прив'язувало українських військових до Росії. Це допомагало вирішити ряд нагальних проблем: ядерне питання, поділ Чорноморського флоту, військово-технічне співробітництво, недофінансування армії. Однак гальмувало власний розвиток, перешкоджало пошуку нового курсу. Про це свідчить і Воєнна доктрина 1993 р., що проголошувала позаблоковий статус України[29].

Пошук власної моделі розвитку розпочався з другої половини 1990-х рр. На тлі загальнодержавних змін все чіткіше окреслювалася необхідність проведення реформ та наближення української армії до європейських стандартів. Перші пропозиції таких змін були покладені в «Концепцію реформування Збройних Сил України» від 26 січня 1996 р. Вона передбачала подальше скорочення військ, ліквідацію військових округів та перехід на оперативно-територіальну систему будівництва армії, принципи регіонального комплектування. Втім, реалізувати Концепцію не вдалося [31].

Подальший офіційний курс влади щодо реформування армії був викладений у «Державній програмі будівництва та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 р.», прийнятої у січні 1997 р. Основними пунктами

документу стало проведення оптимізації структури та чисельності Збройних Сил України, реорганізація військових округів. У 1998 р. запроваджено нову систему військово-адміністративного розподілу території України. Паралельно продовжувалася робота зі скорочення кількості Збройних Сил. Згідно Постанови Верховної Ради від 22 грудня 1998 р., вона була затверджена 31 грудня 1999 р. і містила 310 тис. військовослужбовців і 90 тис. працівників. Створювалася військова розвідка. Загалом, упродовж 2001-2005 рр. проведено біля 16 тис. заходів із реструктуризації Збройних Сил. Загальна кількість особового складу станом на кінець 2005 р. складала 245 тис. осіб, у т. ч. 180 тис. військовослужбовців [31].

Отже, другий етап розбудови української армії визначив пріоритетні напрями роботи та плани подальшого розвитку. Основними питаннями, яким приділялося найбільше уваги, стали: скорочення чисельності особового складу; ліквідація зайвого озброєння; демілітаризація промисловості; перехід на контрактну армію; пріоритетність розвитку мобільних підрозділів швидкого реагування[31].

Становлення Збройних Сил України після 2005 р. не знаменувалося істотними досягненнями. Серед державних програм, що окреслювали шляхи їхнього подальшого розвитку, варто відзначити «Програму розвитку Збройних Сил України на 2006-2011 рр.». Акцент робився на розвиток повітряних Сил та Сил швидкого реагування. Позитивним моментом стало й створення системи забезпечення інформаційної безпеки держави у військовій сфері. У липні 2009 р. Президентом України затверджена «Доктрина інформаційної безпеки України», але темпи переходу армії на сучасні інформаційно-телекомунікаційні засоби залишалися низькими (3,2 % на рік) [12].

Покращити ситуацію була покликана «Державна програма реформування Збройних Сил України на 2011-2015 рр.» і «Державна програма розвитку озброєння та військової техніки на 2011-2015 рр.». Як і завжди, в документах проголошувалися наміри перебудови та переозброєння Збройних Сил, проведення їх технічного переоснащення, створення елітних

високопрофесійних підрозділів. При цьому, у «Стратегічному оборонному бюлетені України 2012», затвердженому Президентом України 29 грудня 2012 р., відзначалися потенційні проблеми, до вирішення яких мала бути готова українська армія, серед них: формування багатополлярної моделі світоустрою; загострення суперництва за корисні копалини; зміни характеру конфліктів, трансформацію їх на швидкоплинні, гібридні війни без формування лінії фронту; територіальні претензії; інтенсифікація процесів мілітаризації світу; радикалізація політичних сил і рухів, активізація сепаратистських конфронтацій. Одночасно пріоритетним фактором захисту визначалася оборонна дипломатія. Остання теза фактично підтверджувала неможливість самостійного захисту, через небоєздатність власних збройних сил [32].

Однак усі задекларовані наміри лишилися на папері. Українська система національної безпеки продовжувала спиратися багато в чому на радянські принципи (технічно, методично, структурно). Якщо в 1990-х рр. це мало ефект, то на початку XXI ст. вони втратили актуальність. Стан Збройних Сил лишався тяжким. Матеріальна основа не витримувала критики. Протягом 2006-2009 р. на озброєння прийняли лише 73 нових та модернізованих зразків ОВТ (озброєння і військова техніка). При тому, що 60% авіаційної техніки та 90% корабельного складу потребували ремонту. Це посилювало тенденцію до зниження загального рівня бойової готовності військ. У 2010 р. показники їх підготовки знизилися у 3–5 разів, порівняно з показниками 2006 р. Так, середній наліт льотних екіпажів зі складу ОСШР (Оперативного штабу швидкого реагування) армійської авіації Сухопутних військ зменшився з 52 год. у 2006 – до 20 год. у 2011 рр. У повітряних силах ці показники впали з 65 до 20 годин. [9].

На думку військових експертів О.Мельника та М.Сунгуровського, причина цього – хибна політика керівництва країни. Переймаючись реформами, що посилювали авторитарність влади, мало хто думав про армію. Зокрема в державному бюджеті на 2013 р. передбачалося скорочення видатків на Міністерство оборони на 7% і збільшення витрат на Міністерство внутрішніх

справ (3%), СБУ (4,4%), Генеральну прокуратуру (17,2%). І це при тому, що у світі збільшувались видатки на армію. На думку науковців, така слабкість провокувала посилення зовнішнього тиску на Україну як з боку Росії, так і Заходу. На фоні такої ситуації 8 червня 2012 р. була прийнята нова Військова доктрина України [27].

2.2. Шляхи інтеграції жінки у Збройні Сили України

Вітчизняна історія про участь жінок у військовій справі, як правило, не згадує через прийнятий андроцентричний підхід до інтерпретації історичних подій. Факти їхньої поодинокі участі свідомо замовчувалися та знищувалися, тому не існує достатньої історіографічної бази про реальний внесок та роль жіноцтва щодо захисту Вітчизни та процесу створення українського війська.

Перші достовірні відомості про участь жінок у військових походах знаходять свої витoki у древньоруських спогадах про «поляниць» – жінок-воїнів. Слово «поляниця» спільнокореневе зі словом «поле», «полякувати», а в давнину вважалося: якщо комусь присуджували «поле», це означало, що на нього чекає змагання, військовий двобій. Наприклад, дослідник Д.Балашов зазначає: «Поляниці це – степові воїтельки, вмілі вершниці й лучниці, разом із тим, після бою з героєм; дружини богатирів» [2].

Так, за даними греків у 971 році після битви з Візантією серед убитих русичів знаходили жінку у чоловічому одязі.

Так, жінка сотника Ставра Годіновича – Катерина славилася своїми перемогами над богатирями княжої дружини, та навіть над князем Володимиром, перевершуючи його у стрільбі з лука та гри в шахи.

Никифор – патріарх Візантії, у спогадах зазначав, що після битви ромеїв з аварсько-слов'янським військом в 626 році під Константинополем, серед тіл загиблих знаходили багато жінок-склавинок (слов'янок). Узагальнимо, що більшість вітчизняних істориків ХІХ століття визнавали майже рівноправне з чоловіками становище українського жіноцтва у період Середньовіччя та Нового часу і недостатня увага до жінок в історії, зокрема, у період козаччини, також

зумовлена поверховими висновками про козацький аскетизм. У виборних органах влади жінок не було, бо вони формувалися за військовим адміністративно-територіальним принципом. Тому керівні посади в них мали виключно чоловіки, як це було, в Запорізькій Січі, де діяло своєрідне табу на перебування жінок [18].

Офіційно, першими жінками у військових формуваннях Європи були українки. Всього їх налічувалося 33; в лавах Українських Січових Стрільців та у жіночій сотні – 2.

Відомими українками-військовиками були: Софія Галечко, Павлина Михайлишин, Олена Степанів, Василина Ощипко, Гандзя Дмитерко, Олена Кузь. Наприклад, Надія Дурова, українка за походженням, була першою жінкою офіцером у Російській армії та командувала півескадромом під час франко-російської війни 1812 р., будучи ад'ютантом фельдмаршала М.Кутузова, а Євгенія Шаховська була єдиною жінкою-авіатором під час Першої світової війни [28].

Під час Великої вітчизняної війни українки брали активну участь у національно-визвольних змаганнях. В УПА жінки були присутні та виконували як традиційні жіночі мирні функції: лікарі, медсестри, санітарки; напівмирні: друкарки, пропагандистки, зв'язкові, так і суто воєнні: розвідниці, учасниці відділів Української повстанської армії, та навіть командири роїв, чот і сотень. Так, провідниця ОУН Дарія Ребет залишила двохрічного сина, присвятивши себе національно-визвольній справі [43].

Факти гендерної дискримінації в УПА невідомі, а навіть навпаки – відмічена лише глибока повага чоловіків до жінок. Зокрема, Роман Шухевич до зв'язкової звертався «Друже, Галино». Такого ж ставлення до жінок-колег він вимагав від старшин усіх рангів без виключення [47].

Під час Другої світової війни воювали, поряд з чоловіками, від 600 тисяч до одного мільйона жінок, 80 тисяч з них були радянськими офіцерами, 86 – присвоєно звання Героя Радянського Союзу. В радянській армії було сформовано 3 авіаційних полки, Окрема жіноча добровольча стрілецька

бригада, Окремий жіночий запасний стрілецький полк, Центральна жіноча школа снайперів, Окрема жіноча рота моряків. Більшість у них склали українки. З вищезазначеного випливає що жінки використовували різні шляхи інтеграції у військове середовище, які, залежно від контексту соціальної ситуації у державі, можна систематизувати у певні стратегії [36].

Під стратегією інтеграції жінки у військове середовище ми розуміємо певну сукупність дій, як самої жінки, так і держави, ідеології, культури, норм суспільства і його інституцій, що мають на меті залучення жінки у військове середовище, як його повноправного члена із встановленням оптимальних зв'язків із ним та подальшим перетворенням у єдину цілісну систему, де б відносини жінки, поряд з чоловіком, характеризувалися соціальною системою стійкості та рівноваги [36]

Таблиця 2.1.

Процес інклюзії жінок у армійське середовище

Назва стратегії інтеграції	Основна характеристика	Позитивні аспекти	Негативні аспекти	Відомі приклади
Ритуальна	Жінки здійснювали кровну помсту, відтворюючи ритуали, прийняті в певних культурах	Жінка долучалася до публічної сфери	На фоні терористичної діяльності, жінка виступає як піддана чоловіків, що повинна мстити за їхню поразку	Жінки-шахіди ісламських країн, групи смертниць «Чорних вдів»
Стародавня	Жінки залучались у якості повноправних воїнів через наявність матріархатної ідеології	Деморалізація противника, ефект несподіванки, відсутність упереджень до служби жінок, повага з боку суспільства	Висока смертність жінок на полі бою, руйнація генофонду; мізандрія (нетерпимість до чоловіків)	Первісні слов'янські країни, Давньоруська держава, уходницький рух, ордівниці острова Мон
Прихована	Жінки брали участь у бойових діях під виглядом чоловіків.	Самореалізація жінки в умовах військового середовища	Високий ризик викриття жінок, продовження існування гендерної упередженості, конформність	Українські захисниці на Поділлі, 1524 р.; 15 років командування ротою уланів О. Тихомирової; Жінка-офіцер Надія Дурова

				1812 р.
Демонстративна	Жіночі підрозділи створювалися з демонстративним и цілями для розваги правителів.	Теоретична можливість інтеграції жінки у військо	Посилення упередженості щодо можливої військової служби жінок; акцентування на «природному» призначенні жінок; фізичне, психологічне, сексуальне насильство над жінками; ейджизм (дискримінація за віком)	«Амазонська рота» князя Потьомкіна сформована для втіхи російської імператриці Катерини II
Вимушена	Жінки виконували військові обов'язки у вимушеній ситуації, коли було вбито більшість воїнів чоловічої статі	Деморалізація противника, відсутність упереджень до служби жінок, участь жінок всіх видах діяльності війська, повага з боку суспільства	Висока смертність жінок на полі бою	Оборона містечка Триліси жінками; оборона міста Буші дружиною сотника Оленою Завісною; УПА
Зобов'язальна	Присутність у законодавстві норм про залучення жінок у військо, схвалення генералітету про можливість участі жінок у бойових діях	Законодавчо визначена політика призову жінок, державний контроль та захист над інтеграцією жінки у військо, допуск до усіх сфер діяльності армії	Відсутність роботи по упровадженні стратегії інтеграції жінки у військовий колектив; ексклюзія (виключення) жінки із армійської культури	Воячки УНР (1917–1920 р.р.), жінки-воячки УССР
Традиційна	Жінки у військах виконували функції, пов'язані із забезпеченням та лікуванням військовослужбовців	Емансипація заборони присутності жінки у армії, часткова інтеграція жінки у армійський інститут	Підсилення стереотипізації гендерних ролей	Великобританія з 1653 р. Системне залучення жінок у арміях світу відбулося після Кримської кампанії 1854-1855рр. і триває донині

У ході реалізації більшості з цих стратегій до найбільш негативних аспектів їх реалізації можна віднести підсилення стереотипізації гендерних ролей; акцентування на слабкості жінок, неможливості їх участі у традиційних

чоловічих структурах; сексизм, високу смертність жінок на полі бою, а в стародавні часи – існування явища мізандрії (нетерпимості до чоловіків) [3].

Натомість, сучасний підхід інтеграції жінок у армію заснований на конструкті, що традиційні чоловічі характеристики у військовому середовищі, які потрібні були упродовж існування людства, як наприклад, орієнтація на силу, відходять на другий план у зв'язку із модернізацією зброї та переосмисленням військової стратегії і тактики. Тепер у солдатів починають цінуватися інші якості: здатність швидко орієнтуватися в ситуації, вміння володіти вогнепальною зброєю, самоконтроль, а також упровадження дистанційного методу управління зброєю – все це є гендерно-нейтральними характеристиками [3].

Жінки-військовики у ЗСУ, згідно до базового наказу (щодо офіцерських посад) Міністра оборони України № 46 від 25 лютого 1994 р. «Про введення в дію Переліку посад офіцерського складу, на які можуть призначатися жінки, прийняті на військову службу за контрактом у добровільному порядку» [19], а також у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу від 27.05.2014 можуть призначатися лише на деякі певні визначені посади, що створює досить серйозні перепони у процесі інтеграції жінки у військове середовище.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В РОЗРІЗІ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

3.1. Програма емпіричного дослідження

Для виявлення гендерних особливостей професійної діяльності військовослужбовців було розроблено програму емпіричного дослідження, що складається з наступних елементів

Проблемна ситуація. Проблеми гендерних відмінностей особистісних властивостей пов'язані з тим, що внаслідок постійних динамічних змін у світі, виникає все більше запитань щодо впливу певних гендерних стереотипів на професійну діяльність особистості. Аналіз типових гендерних властивостей людей, показав що, чоловіки орієнтуються, переважно, на виконання професійних та соціальних ролей, тобто на предметно-інструментальну діяльність, а жінки – на сімейні, побутові ролі, зокрема на емоційно-регулюючу діяльність.

Військова служба значною мірою впливає на формування особистості, що проявляється в сумлінному і старанному виконанні роботи яку доручають, у навчанні, чергуванні, вирішуванні складних стратегічних завдань. Тому розвиток особистості чоловіка і жінки в силу приналежних їм властивостей під впливом людей, клімату у військовому колективі, зброї і бойової техніки відбувається по-різному. Військовослужбовець спілкується з іншими військовослужбовцями, обмінюється з ними знаннями, думками, досвідом, узгоджує свої дії, співпрацює з колективом. Подібна робота інтелектуального напрямку позитивно впливає на розвиток пізнавальних процесів, збагачує емоційну сферу, особливо соціальну, морально-політичні відчуття, зміцнює волю.

У зв'язку з трансформацією кадрового складу Збройних Сил України, що призвело до появи військовослужбовців-жінок, чисельність яких постійно зростає, вирішення проблем особового складу без гендерного аспекту відтепер

стає неможливим. Гендерні відмінності, гендерна приналежність є важливим аспектом особистості військовослужбовця. Відповідні дослідження допоможуть зрозуміти у який спосіб гендерні відмінності обумовлюють життєвий вибір, стиль поведінки, та, зрештою, і саму роль, відведену суспільством чоловікам та жінкам даної професії.

Об'єктом дослідження стали студенти Кафедри військової підготовки Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського.

Предмет дослідження – мотивація військовослужбовців до професійної діяльності.

Метою діагносту вального дослідження стало виявлення особливостей мотивації до професійної діяльності військовослужбовців жінок порівняно з військовослужбовцями чоловіками.

Завдання:

- 1) розробити програму емпіричного дослідження;
- 2) підібрати інструментарій;
- 3) визначити особливості мотивації військовослужбовців чоловіків та жінок;
- 4) проаналізувати результати дослідження та зробити висновки.

Тип вибірки гніздовий. У вибірку дослідження увійшли студенти Кафедри військової підготовки МНУ імені В.О. Сухомлинського вибірково сукупність становить – 20 осіб: 10 чоловіків, 10 жінок.

Інструментарій дослідження. Для реалізації програми дослідження було використано методику анкетування «Мотивація професійної діяльності» (методика К.Замфір у модифікації А.Реана) [додаток А].

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній типі мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб,

зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви поділяються тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Логічний аналіз понять.

Гендер – це одна з базових характеристик особистості, яка обумовлює психологічний і соціальний розвиток людини. Гендер є соціальною статтю, що визначає поведінку людини в суспільстві і те, як ця поведінка сприймається.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються.

Мотивація – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

Професійна діяльність – діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Військовослужбовець – громадяни України, які проходять дійсну військову службу у складі Збройних сил України та інших військ відповідно до Закону України

Анкетування – метод отримання інформації шляхом письмових відповідей респондентів на систему стандартизованих запитань попередньо підготовлених бланків – анкет.

Етапи дослідження. На першому етапі було підібрано діагностичний інструментарій, зроблено його аналіз та обробка. На другому етапі досліджувалися мотивація військовослужбовців до професійної діяльності за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності» (методика К.Замфір у модифікації А.Реана)»

На третьому етапі відбувалася обробка та аналіз результатів дослідження, робилися висновки.

Таким чином, було сформульовано об'єкт та предмет дослідження, визначено мету та завдання, розроблено програму емпіричного дослідження, приведений логічний аналіз понять.

3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження та шляхи оптимізації процесу професійної мотивації до військової служби

Дослідження гендерних особливостей мотивації майбутніх військовослужбовців до професійної діяльності проводилося на Кафедрі військової підготовки Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського. У ході проведення дослідження були отримані результати, які були піддані подальшій обробці і детальному аналізу.

Результати, отримані за методикою К.Замфір у модифікації А.Реана відображено у таблиці 3.1.

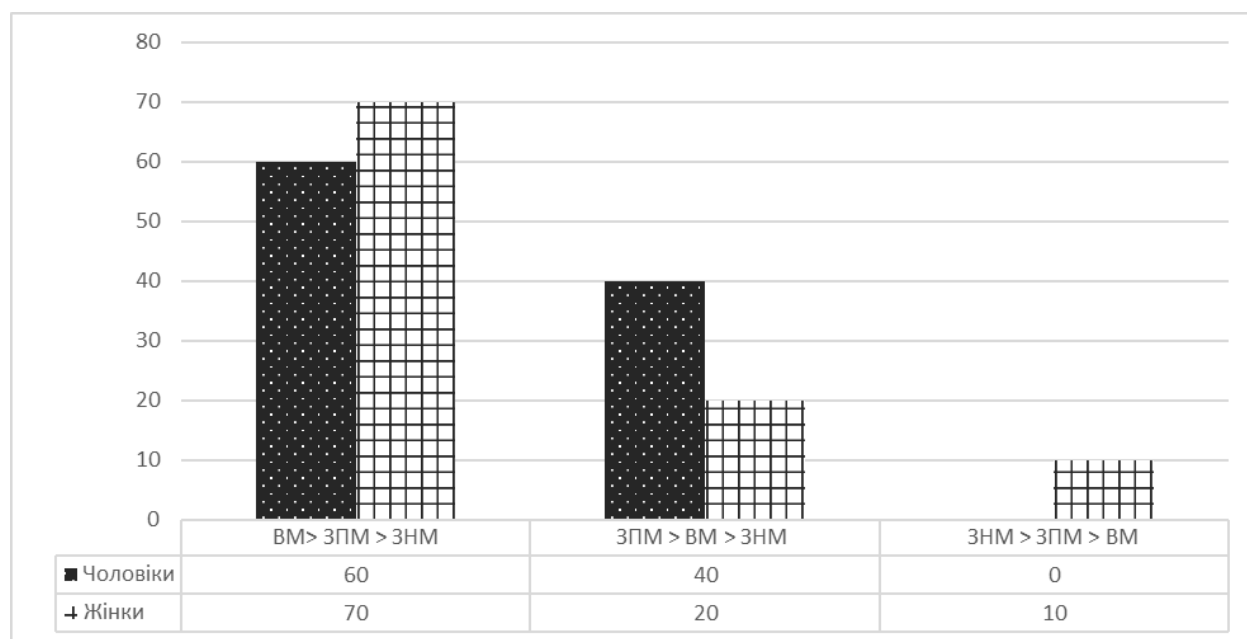
Таблиця 3.1.

Розподіл опитуваних відповідно до мотиваційного комплексу

Мотиваційний комплекс	Кількісний розподіл, осіб	
	Чоловіки	Жінки
ВМ>ЗПМ > ЗНМ	6	7
ЗПМ> ВМ > ЗНМ	4	2
ЗНМ> ЗПМ> ВМ	0	1

Із результатів таблиці 3.1. видно, що 13 респондентів належать до мотиваційного комплексу ВМ>ЗПМ> ЗНМ (ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація), практично результати чоловіків і жінок однакові, але жінки більш схильні до цього комплексу. По всім іншим мотиваційним комплексам результати розподілилися таким чином, що чоловіки більш схильні до такого комплексу як

ЗПМ>ВМ>ЗНМ (ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ВМ – внутрішня мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація). Щодо мотиваційного комплексу ЗНМ>ЗПМ>ВМ, жінки схильні до цього комплексу, а в чоловіків показник дорівнює нулю. Згідно з відсотковим розподілом, результати мають вигляд, представлений на мал. 3.1.



Мал. 3.1. Розподіл опитуваних відповідно до мотиваційний комплексу(у %)

Як бачимо, мотиваційний комплекс ВМ>ЗПМ>ЗНМ обрали 60% чоловіків та 70% жінок. Тобто, активність військовослужбовця із зазначеним мотиваційним комплексом мотивована саме змістом військової діяльності та прагненням досягнути в ній певних позитивних результатів. Більше того, особа отримує задоволення як від самого процесу професійної діяльності, так і від результатів, що дає йому змогу повною мірою реалізуватися у професійній діяльності.

Серед отриманих результатів можна виділити групу військовослужбовців, які мають позитивний вид мотиваційного комплексу. Тобто, у 40% чоловіків та 20% жінок, мотиваційний комплекс має таку модель: ЗПМ>ВМ>ЗНМ. Це означає, що внутрішня мотивація хоч і є меншою за зовнішню позитивну, все ж таки переважає зовнішню негативну мотивацію. Таким чином, можна зробити

припущення, що модель ЗПМ>ВМ>ЗНМ відноситься до мотиваційного комплексу, що є позитивним типом.

Згідно з результатами відповідей 10% жінок респондентів мають найгірший тип мотиваційного комплексу, а саме: ЗНМ>ЗПМ>ВМ. Тобто, зовнішня негативна мотивація переважає зовнішню позитивну та є більшою за внутрішню мотивацію. Це свідчить про те, що діяльність військовослужбовця обумовлена мотивами уникання догани та бажанням не осоромитися. У процесі професійної діяльності рівень емоційної нестабільності із вищезазначеним мотиваційним комплексом зростає, оскільки мотиви уникання критики та покарань превалюють над мотивами, пов'язаними з цінністю самої військової професійної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією.

Результати емпіричного дослідження показали, що у чоловіків переважає саме мотиваційний комплекс ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ЗПМ> ВМ>ЗНМ, тобто це свідчить про те, що вони мотивовані самим змістом професійної діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів і пов'язати своє життя саме з цією професією. Щодо жінок, у них 90% переважає мотиваційний комплекс ВМ>ЗПМ>ЗНМ, ЗПМ>ВМ>ЗНМ, тобто жінки залучаються до цієї діяльності заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь зовнішніх винагород, а 10% жінок-респондентів (ЗНМ>ЗПМ>ВМ) мають схильність не до отримання професійних знань і умінь, а прагнуть отримати військове звання, що в кінцевому підсумку надасть певні привілеї при працевлаштуванні.

Важливе значення сьогодні має підвищення мотивації до військової служби шляхом виконання наступних кроків:

- суттєве підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців, удосконалення системи грошового забезпечення та приведення розмірів посадових окладів військовослужбовців у відповідність до розмірів посадових окладів державних службовців;
- забезпечення військовослужбовців житлом відповідно до потреб Збройних Сил та належних умов для проходження служби, оздоровлення і відпочинку військовослужбовців і членів їх сімей;

- залучення вищого командного складу Збройних Сил до проведення лекцій, збільшення питомої ваги практичних занять на бойовій техніці та забезпечити участь слухачів і курсантів у навчаннях, тренуваннях, які проводяться з військами;
- здійснення реформ у галузі освіти підвищення її якості, оптимізація кількості військових навчальних закладів Збройних Сил і чисельність їх особового складу, а також щорічні витрати на їх утримання.
- підвищення ефективності соціально-психологічної роботи, забезпечення якісного професійно-психологічного відбору, військово-патріотичне, духовне виховання особового складу та соціально-психологічний супровід військової служби;
- підвищення якості медичного забезпечення військовослужбовців безпосередньо у військових частинах і підрозділах.

ВИСНОВКИ

У роботі було опрацьовано питання гендерного аспекту щодо мотивації до військової служби. Отримані результати дозволяють зазначити наступне.

1. Було проаналізовано категоріальний апарат теми, історичну та наукову літературу становлення та інтеграція жінки в Збройні Сили України. Незважаючи на різноманітні труднощі того періоду були закладені основи національного війська незалежної держави: за короткий термін були створені Міністерство оборони, Генеральний штаб, види Збройних Сил, системи управління, підготовки і всебічного забезпечення військ (сил).

Традиційно, жінки завжди були виключені з практики міжнародної безпеки, через поширену ідею про те, що за своєю суттю, вони є миролюбними матерями. Місце жінок, в умовах війни, завжди було позначено в рамках волонтерів, медсестер, або просто жертв насильства. Таким чином, жінки завжди були віднесені до більш «вторинних» і «менш термінових» справ, залишаючись на «задньому плані високої політики». Проте, останнім часом, жінки в світі все більш часто беруть участь в питаннях, пов'язаних з війною. Спочатку, їх участь в рішення таких питань було обґрунтовано потребою стереотипно-мирного і жіночого підходу до міжнародної безпеки, таким чином базуючись на їх «фундаментальних» відмінностях з чоловіками. Не дивлячись на це, останнім часом, їх участь базується на очевидній рівності жінок і чоловіків, наділяючи жінок рівним правом брати участь в практиці міжнародної безпеки.

2. В ході проведеного емпіричного дослідження виявлено, що чоловіки більш схильні до позитивного мотиваційного комплексу, вони прагнуть досягнути в військовій справі певних позитивних результатів та отримання задоволення від самого процесу, жінки також схильні до цього комплексу, але є певний відсоток жінок який схильні до негативного мотиваційного комплексу що свідчить про уникнення критики та покарань, це схильність до не отримання

професійних знань і умінь, а кінцевий результат отримання звання та пільг пов'язаних із цим званням.

3. Було досліджено гендерні відмінності мотивації до професійної діяльності, результати наступні: чоловіки більш мотивовані до професійної діяльності вони виявили прагнення просуватися по службі, отримують від цього задоволення, а певна частина жінок мотивована негативними проявами.

4. Виявлено шляхи оптимізації процесу професійної мотивації до військової служби: суттєво підвищити рівень грошового забезпечення військовослужбовців; забезпечення військовослужбовців житлом відповідно до потреб Збройних Сил та належних умов для проходження служби; забезпечення дотримання передбачених законодавством державних соціальних гарантій військовослужбовців тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антоний И. Украинские женщины в XVI – XVII ст. /И.Антоний// Киевская старина. –1883. – Июнь. – С. 268 – 277.
2. Балашов Д. Эпос и история / Д.Балашов // Русская литература. – 1983. – № 4. – С. 5.
3. Басюк Я. «Бойові традиції українок» / Я.Басюк // Студентський вісник Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – 2014. – С. 15.
4. Бех І.Д. Національна ідея в становленні громадянина–патріота України:(програмно - виховний контекст)/ І.Д.Бех, К.І.Чорна. – К. : ІПВ АПН України, 2008.– 40 с
5. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 11–13 грудня 2003 р.). – К.: Фоліант ,2003 – 300 с.
6. Гончаренко С. Український педагогічний словник/ С.Гончаренко. – К., «Либідь», 1997. – 249 с.
7. Денисюк І. Амазонки на Поліссі/І.Денисюк. – Луцьк : Настир'я, 1993. – С. 11.
8. Довідник з питань соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, ветеранів Великої Вітчизняної війни, військової служби і військових пенсіонерів та інших громадян похилого віку в Україні / Під ред. Генерал-полковника В.І.Собкова – К., 2006. – 540 с.
9. Ежегодник СИПРИ 2006: вооружение, разоружения и международная безопасность: Пер. с англ. – М.,2007.
10. Жінки в Українському добровольчому легіоні [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <https://ukua.facebook.com/notes/olgamalynka/істалосьнатімсвітіжінкивукраїнськомудобровольчомулегіоні/514582901975335>.
11. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу». [Електронний

ресурс].Режим доступу: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.

12. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р., №2011. – XII // Законодавство України з питань військової сфери. Збірник законів та ін. нормативно-правових актів. – К.: Азимут – Україна. – 2003. – 1008 с.

13. Збройні Сили України// Українській мілітарний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mil.in.ua/component/content/article>.

14. Зверева Н.К. Августейшие сестры милосердия [Текст] / [сост. Н.К.Зверева]. – М. : Вече, 2006. – 220с.

15. Качан І.І. До питання про соціальний захист військовослужбовців // Право військової сфери. – 2005. – №3-4. – С.16-18.

16. Климчук В.О. Феномен розвитку внутрішньої мотивації / В.О.Климчук // Соціальна психологія. – 2008 . – № 6 (32). – С. 70–77

17. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.[Електронний ресурс]. –<http://lib.iitta.gov.ua>.

18. Колибаба Г.Н. Женщины на военной службе / Г.Н.Колибаба // Советская военная энциклопедия : в 8 т. – М. : Воениздат, 1977. – Т. 3. – С. 332.

19. Конституційні акти України 1917 – 1920. Невідомі конституції України / Науковий коментар Д.Б. Яневський. – К. : Філософська і соціологічна думка, 1992. – С. 51.

20. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України, 28 черв. 1996 р.: із змінами, внесеними Законом України від 8 груд. 2004 р. №2222–IV. – К.: Скіф, 2008. – 44 с.

21. Корж І.Ф. Військова служба в Україні: вступ, просування, припинення: автореф. дис. канд.юрид. наук: 12.00.07/ І.Ф. Корж ; НАН України Ін-т держави і права імені В.М. Корецького . – К., 2004. – 20 с.

22. Кравець В.П. Історія гендерної педагогіки : [навчальний посібник]/ В. П.Кравець. – Тернопіль : Джура, 2005. – С. 278–282.
23. Кресіна І.О. Українська національна свідомість і сучасні політичні процеси (етнополітики аналіз): Монографія. – К.: Вища школа, 1998. – 392 с.
24. Кузьо Т. Національна безпека України/ Т.Кузьо. – К.: Наукова думка, 1994. – С.7.
25. Луговий О. Визначне жіноцтво України / О.Луговий – Торонто: Накладом автора, 1942. – 251 с.
26. Медвідь Л. Українська козацька педагогіка/ Л.Медвідь// Початкова школа. –1996. –№ 10. – С.58.
27. Мельник О., Снугуровський М. Сектор безпеки в контексті безпеки загального суспільно–політичного розвитку// Альманах сектору безпеки України.
28. Мицик Ю.А. Як козаки воювали: Іст. Розповіді про запорізьких козаків / Ю.А. Мицик, С.М. Плохій, І.С. Стороженко. – Дніпропетровськ : 1990. – 150 с.
29. Можаровський В. та ін. Нова воєнна доктрина: принципи воєнної політики України в умовах позаблокового статусу// Альманах сектору безпеки України/ За ред. О.Мельник та ін.– К.,2012.
30. Мунтян І.С. Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі/ І.С Мунтян// Вісник Одеського інституту внутрішніх справ: науковий журнал. – Одеса, 2003. – №4. – С. 224-228.
31. Національна безпека України: стан і перспективи в контексті змін безпекового середовища: Мат. експертної зустрічі 15 жовтня 2008 р.// Національна безпека і оборона. – 2009. – №8.
32. Оборонна політика: потреба реформи Збройних Сил України : Зб. мат. за результатами публічних консультацій/ За ред. Р. Богатирьова. – К., 2011
33. Пашинський В.Й. Нормативно-правові гарантії забезпечення прав військовослужбовців в Україні // Право України. – 2007. – №12. – С.27-31.
34. Про стратегічний оборонний бюлетень України// Портал Ліга закон

[Електронний ресурс]. Режим доступу:<http://search.ligazakon.ua/doc2.nsf/link>.

35. Ребет Д. Казка і дійсність (З життя однієї матері) / Дарія Ребет // На перехрестях визвольних змагань / [за ред. О.Панченка]. – Гадяч : Гадяч, 2003. – С. 467-468.

36. Роль жінок у Великій Вітчизняній Війні : цифри і факти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://wartime.org.ua/1329-rol-zhнок-u-veliky-vtchiznyany-vyn-cifri-fakti.html> – Назва з екрана.

37. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола / Г.Рубин // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы/ под ред. Е.Здравомыслящий, А.Темконой. – СПб., 2000 – С. 89-139.

38. Словник української мови: в 11 томах. – Том 9, 1978 – С.77.

39. Словник української мови: в 11 тт./ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. – К.: Наукова думка, 1970 –1980. – Т. 4. – С. 810.

40. Списки військовослужбовців гарнізонів які потребують поліпшення житлових умов [Електронний ресурс] / Режим доступу до списків: <http://www.mil.gov.ua/index.php?part=turn&lang=ua&sub=spiski>.

41. Теоретичні аспекти тривожності та її вплив на самооцінку в юнацькому віці/ І.В.Каська, А.А.Марчевська// Вісник Національного університету оборони України.– 2014. – Вип.4 – С. 230-235.

42. Теория и методология гендерных исследований: курс лекций/ под общ. ред. О.А. Ворониной. – М. : МГЦИ – МВШСЭН – МФФ, 2011.– 416 с.

43. Ткачук Р. Від амазонок давнини до жінок-воїнів сьогодення / Р.Ткачук // Військо України. – 2014. – № 2. – С. 12-19.

44. Усе про мотивацію/ уклад. А.Г.Дербеньова. – Х.: Основа, 2012.– 7 с.

45. Філософські та методологічні проблеми права, № 1(11), 2016. С. 154.

46. Циганчук К.А. Патріотизм як цінність / К.А.Циганчук // Соціальна педагогіка: теорія та практика. –2011. –№2 – с. 4-11.

47. Шевальє П. Історія війни козаків проти Польщі / П.Шевальє К:Томіріс, 1993. – 221 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Мотивація професійної діяльності (методика К.Замфір у модифікації
А.Реана)[17]**

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: “Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____ (повністю)

_____ Дата обстеження

_____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____ Спеціальність

_____ Військове звання _____

Мотиви професійної діяльності 1 2 3 4 5

1. Грошовий заробіток
2. Прагнення до просування по службі
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших

6. Задоволення від самого процесу та результату роботи

7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності

Випробовуваним пропонується винести оцінку перерахованих мотивів професійної діяльності по п'ятибальній шкалі :

1 – в дуже незначній мірі;

2 – в досить незначній мірі;

3 – в невеликій і в немаленькій мірі;

4 – в чималій мірі;

5 – в дуже великій мірі

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

оцінка п.6 + оцінка п.7 ВМ ÷ 2;

оцінка п.1+ оцінка п. 2 + оцінка п.5 ЗПМ ÷ 3;

оцінка п.3 + оцінка п. 4 ЗНМ ÷ 2.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси. Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.