

СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОФІЦЕРІВ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК

*Єсін Р. В. ад'юнкт кафедри внутрішніх комунікацій
інституту стратегічних комунікацій,
Національний університет оборони України
<https://orcid.org/0009-0000-6340-4211>*

У статті на основі теоретичних положень щодо мотивації систематизовано структуру, і визначено провідні компоненти професійної мотивації офіцерів (зовнішні мотиви, внутрішні мотиваційні чинники, кар'єрні орієнтири, емоційна стійкість). Отримані результати можуть стати основою для розроблення моделі професійної мотивації.

Ключові слова: професійна мотивація; офіцери Сухопутних військ; мотиваційні чинники; емоційна стійкість; зовнішні мотиви; внутрішні мотиви.

Вступ. У сучасних умовах, коли професійна діяльність офіцерів Сухопутних військ потребує високого рівня компетентності, психологічної стійкості й адаптивності, особливої важливості набуває розуміння структури їхньої професійної мотивації. Оцінювання мотиваційних чинників у чітко структурованій системі дає змогу виявити провідні чинники, що сприяють ефективності службової діяльності або, навпаки, гальмують її. Це, у свою чергу, є основою для впровадження дієвих практик управління мотивацією, спрямованих на підтримку боеготовності і професійного розвитку офіцерів (Концепція військово-патріотичного виховання в системі Міністерства Оборони України, 2024; Головня, 2023).

Мета статті – визначити структуру професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ.

Теоретичне підґрунтя. Теоретичні положення щодо мотивації як багатовимірного явища стали основою для визначення структури мотиваційних компонентів і їх ролі у професійній діяльності офіцерів (Prykhodko et al., 2019). Мотивація офіцерів є складним психологічним феноменом, що включає як внутрішні (особистісні) чинники, так і зовнішні (організаційні, соціальні, економічні). Дослідження структури мотивації офіцерів сприятиме розробленню інтегрованих підходів до підвищення їх ефективності, зокрема завдяки створенню збалансованих систем стимулювання, адаптації психологічних методик і впровадження інноваційних управлінських рішень. Наприклад, мотиви кар'єрного

зростання, соціального статусу і визнання є критично важливими для підвищення службової продуктивності офіцерів Збройних Сил (Головня, 2023). Водночас важливу роль відіграють аспекти рівня задоволеності професійною діяльністю, можливості професійного розвитку, психологічного клімату у військових підрозділах, ефективності спілкування між керівниками та підлеглими. Важливо також формувати почуття відповідальності і патріотизму, що зміцнюють мотивацію до виконання службових обов'язків на високому рівні.

Методи дослідження – синтез, контент-аналіз, порівняння, систематизація.

Результати і обговорення. У контексті нинішніх військових викликів, коли конфлікти набувають нових форм і масштабів, професійна мотивація офіцерів має стратегічне значення. Водночас на професійну мотивацію впливають різноманітні виклики, зокрема емоційне виснаження, спричинене постійним стресом, суворою нормативністю, що може обмежувати ініціативу, та ризиками, властивими військовій службі. Щоб підтримувати мотивацію офіцерів, необхідно застосувати інтегрований підхід, який поєднує матеріальні стимули, моральне заохочення, психологічну підтримку та створення можливостей для самореалізації (Головня, 2023; Діденко & Шумовецька, 2021).

Глибше розуміння професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних сил України передбачає детальне дослідження впливу специфічних умов військової служби, які створюють

унікальний контекст для формування та підтримки мотивації. Високий рівень стресу, ризики для життя та здоров'я, суворі дисципліна й нормативні межі стають одночасно як джерелами натхнення, так і викликами для офіцерів. Такі умови можуть сприяти посиленню почуття обов'язку, патріотизму і стійкості, але водночас призводити до емоційного виснаження або демотивації через обмеження ініціативи та постійний психологічний тиск.

На мотивацію офіцера Збройних Сил України впливають як негативні, так і позитивні умови військової служби. Негативними чинниками є високий рівень стресу, постійна загроза життю, необхідність суворо дотримуватись дисципліни та чітко визначених нормативних меж, що є невід'ємними складовими військової діяльності (Flood & Keegan, 2022). До них також зараховують психологічні травми та емоційне виснаження, фізичне виснаження і небезпеку, соціальні чинники, організаційні виклики та ідеологічний конфлікт. Наприклад, суворі дисципліна і жорсткі нормативні межі, хоча й забезпечують ефективність підрозділу, можуть призводити до обмеження ініціативи та викликати почуття демотивації, особливо в молодших офіцерів (Гачак-Величко, 2022;

Grigorenko, 2024). Водночас військова служба має і позитивні аспекти, які сприяють професійній мотивації (Рибчук, 2024). Як констатовано в дослідженнях, висока організованість і дисципліна створюють умови для чіткої координації дій, що зміцнює впевненість офіцерів у виконанні завдань. Постійні виклики, що потребують вирішення, сприяють розвитку лідерських якостей, особистісному зростанню та формуванню почуття гордості за службу. Патріотичне виховання та усвідомлення значущості своєї діяльності забезпечують глибоке почуття обов'язку й відповідальності перед державою, що зміцнює внутрішню мотивацію. Успішне виконання службових обов'язків, підтримка з боку командирів і колективу, а також можливості кар'єрного зростання додають впевненості офіцерам і формують позитивний морально-психологічний клімат у підрозділах. Таким чином, баланс між цими аспектами є ключовим для підтримки стійкої мотивації та забезпечення ефективної діяльності офіцерів.

Наочно вплив різних чинників на мотивацію офіцерів Сухопутних військ відображено у табл. 1, де категоризовано ключові аспекти, їх вплив, виклики і можливі рішення.

Таблиця 1

Категоризація основних чинників впливу на професійну мотивацію офіцерів, їхній вплив, виклики та можливі рішення

Категорія	Чинники (негативні і позитивні)	Вплив на мотивацію	Виклики/наслідки	Рішення та приклади (кращі практики)
Особисті	Загибель близьких, поранення, фізичні та психологічні травми; почуття виконаного обов'язку, гордість за службу	Підсилення почуття відповідальності; ризик емоційного виснаження; розвиток професійної ідентичності	Психологічне навантаження; ПТСР	Програми когнітивно-поведінкової терапії; цифрові інструменти для моніторингу емоційного стану; організація церемоній визнання та подяки для посилення почуття гордості
Умови служби	Тривалі бойові дії, фізичні та психологічні навантаження, суворі дисципліна; можливість кар'єрного зростання, реалістичність завдань	Забезпечення готовності до виконання завдань; мотивація через досягнення поставлених цілей; ризик демотивації через надмірну суворість	Виснаження, зниження ініціативності	Впровадження програм ротації; адаптація дисциплінарних практик (напр., підходи НАТО); підвищення прозорості кар'єрного зростання

Питання психології

Категорія	Чинники (негативні і позитивні)	Вплив на мотивацію	Виклики/наслідки	Рішення та приклади (кращі практики)
Соціальні	Відсутність контактів із близькими, міжособистісні конфлікти, несправедливе ставлення; довіра до командування, підтримка побратимів	Зміцнення згуртованості підрозділу; ризик ізоляції та втрата довіри до командирів	Зниження рівня згуртованості підрозділу; емоційна нестабільність	Програми зміцнення довіри у колективі; розширення підтримки сімей військових; створення платформ для соціальної взаємодії (напр., онлайн-платформи для родин військових)
Нормативно-організаційні	Жорсткі нормативні рамки, зміна умов служби, недостатня укомплектованість військових частин; чіткі стандарти для виконання завдань	Висока мобілізація в критичних умовах; підвищення мотивації через досягнення високих стандартів; демотивація через неможливість відповідати суворим нормативам	Відчуття безпомічності; «комплекс жертви»; низька ефективність через нестачу ресурсів	Оцінка і перегляд нормативів; підвищення ефективності логістики; впровадження адаптивних стандартів залежно від умов служби
Психологічні	Стресові ситуації, ризик, раптові зміни умов; почуття підтримки від колективу та командирів	Підтримка бойового духу через підготовку; підвищення емоційної стійкості; послаблення командного духу через психологічні та фізичні навантаження	Травматичний стрес; небезпека втрати мотивації та згуртованості через тривалі стресові умови	Навчання офіцерів стрес-менеджменту; приклади успішних міжнародних програм (напр., допомога ветеранам США); інтеграція тренінгів з емоційної стійкості
Зовнішні стимули	Матеріальні винагороди, соціальне визнання, можливості кар'єрного зростання; публічне визнання досягнень	Стимулювання продуктивності; підвищення задоволення службою; ризик зосередження лише на короткострокових цілях	Залежність мотивації від зовнішніх факторів	Розробка збалансованої системи стимулювання (матеріальних і нематеріальних); впровадження програм визнання заслуг (напр., система оцінки особистих досягнень); публічне нагородження офіцерів за заслуги

Примітка: у частині чинників частково адаптовано та модернізовано з дисертаційного дослідження А. Кириченко, 2023, Додаток Б, с. 231; у частині впливів, викликів та можливих рішень укладено на основі досліджень Badia, 2024; Bienvenu et al., 2024; Flood & Keegan, 2022; Wardynski et al., 2010.

Як показано в табл. 1, формування професійної мотивації офіцерів (військовослужбовців) залежить від балансу між позитивними та негативними чинниками. Позитивні аспекти, такі як почуття виконаного обов'язку, соціальне визнання та кар'єрне зростання, здатні

стимулювати довготривалу мотивацію і підвищувати ефективність виконання завдань. Натомість негативні чинники, зокрема психологічний стрес, фізичне виснаження та соціальні конфлікти, можуть значно послабити мотивацію, що потребує впровадження комплексних програм підтримки.

Зазначимо, що важливу роль відіграють внутрішні мотиви офіцерів, зокрема патріотизм, службовий обов'язок та особистісні цінності, які забезпечують довготривалу мотивацію та сприяють їх стійкості й самореалізації. Зовнішні стимули, такі як матеріальні винагороди, соціальне визнання й підтримка, а також можливості кар'єрного зростання, ефективні для короткострокового підвищення мотивації, але можуть викликати ризик залежності, якщо їх не підтримано внутрішніми чинниками.

Соціальні та організаційні аспекти, як от роль командирів, згуртованість колективу й адаптивність організаційної культури, можуть значно впливати на підтримку мотивації офіцерів. Зміцнення довіри, створення сприятливого морально-психологічного клімату й адаптація нормативних меж до реальних умов служби сприяють підвищенню мотивації. Психологічні аспекти, включно з емоційною стійкістю і здатністю долати стрес, є ключовими для збереження високого рівня ефективності офіцерів. Інноваційні програми підтримки, такі як когнітивно-поведінкова терапія, цифрові інструменти для управління стресом і тренінги з емоційної стійкості, забезпечують необхідний ресурс для послаблення негативного впливу стресу й підтримки мотивації в умовах бойової служби.

З огляду на це, спираючись на узагальнення, представлені в табл. 1, важливо забезпечити інтегрований підхід до розвитку професійної мотивації офіцерів, який враховуватиме різні рівні впливу і дасть змогу запропонувати практичні рішення для подолання ідентифікованих викликів. Наведені у табл. 1 рішення, зокрема когнітивно-поведінкова терапія, тренінги зі стрес-менеджменту, програми

зміцнення довіри в колективі та адаптація дисциплінарних практик, демонструють базові шляхи поліпшення мотивації.

Отже, професійна мотивація офіцерів Сухопутних військ формується під впливом комплексної взаємодії внутрішніх мотивів, зовнішніх стимулів, соціальних та організаційних чинників, а також психологічних аспектів. Проведений аналіз (табл. 1), відображає важливість застосування інтегрованого підходу, який поєднує патріотичне виховання, розвиток стресостійкості, інноваційні методи психологічної підтримки та збалансоване стимулювання. Особливу увагу слід приділити адаптації запропонованих програм до специфічних умов Збройних Сил України, враховуючи унікальний контекст військової служби, культурні, соціальні й організаційні особливості. Розгляд структури професійної мотивації дасть змогу детальніше зосередитися на ключових компонентах мотиваційної системи, таких як внутрішні та зовнішні мотиви, прагнення до самореалізації, кар'єрні орієнтири й емоційна стійкість, що є основою для подальшого розвитку ефективних мотиваційних стратегій.

Для глибшого розуміння структурних компонентів професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України ми проаналізували дослідження із загальної і військової психології (табл. 2), і систематизували провідні аспекти. З табл. 2 видно, як напрям дослідження і його фокус впливають на виокремлення основних компонентів мотивації для дослідження, їх поділ на вимірювані (експліцитні) і латентні (імпліцитні) складові, а також вибір методів їх оцінювання. Особливу увагу приділено різним напрямам досліджень, зокрема когнітивно-мотиваційному, соціально-психологічному та нейропсихологічному, у кожному з яких зосереджено увагу на специфічних мотиваційних чинниках. Наведений матеріал дає змогу простежити взаємозв'язок між компонентами мотивації та використовуваними методологіями, що сприяє глибшому аналізу й адаптації практик до конкретних умов військової служби.

**Систематизація структурних компонентів професійної мотивації офіцерів
Сухопутних військ залежно від напрямку дослідження**

Напрямок дослідження	Фокус	Компоненти	Методи оцінки	Приклад досліджень
Когнітивно-мотиваційний	Очікування, атрибуції, цілі	<i>Вимірювані (експліцитні):</i> матеріальне забезпечення (рівень оплати), кар'єрні перспективи, мотивація досягнення. <i>Латентні (імпліцитні):</i> самореалізація, внутрішня мотивація	Анкетування, психологічні шкали, інтерв'ю	Vroom, 1964; Deci & Ryan, 1985; Юр'єва, 2020; Шебанова та Нікітенко, 2019
Соціально-психологічний	Вплив колективу, соціального клімату, лідерства	<i>Вимірювані:</i> соціальна підтримка (оцінка згуртованості колективу, роль лідера), рівень задоволеності службою. <i>Латентні:</i> патріотизм, почуття професійного обов'язку	Кейс-стаді, спостереження, опитування	Попович, 2019; Головня, 2023; Юр'єва, 2020; Ковальчук, 2013
Нейропсихологічний	Емоційні та біологічні тригери мотивації	<i>Вимірювані:</i> стресостійкість, показники емоційного вигорання, біофізичні реакції на стрес. <i>Латентні:</i> відчуття професійного обов'язку, адаптивна емоційна регуляція	Факторний аналіз, біометричні дослідження, психофізіологічні тести	Flood & Keegan, 2022; Гачак-Величко, 2022; Юр'єва, 2020
Екзистенційно-гуманістичний	Пошук сенсу служби, внутрішній розвиток	<i>Вимірювані:</i> мотивація до самореалізації, цінності служби, значущість професії. <i>Латентні:</i> відчуття морального обов'язку, життєві цінності	Глибинні інтерв'ю, контент-аналіз, наративні методи	Maslow, 1943; Каряка, 2019; Юр'єва, 2020; Grigorov, 2024
Кар'єрно-орієнтований	Професійний розвиток, цілі, атестація	<i>Вимірювані:</i> рівень задоволеності кар'єрним зростанням, оцінка успішності, отримання звань. <i>Латентні:</i> мотивація до самовдосконалення, довгострокові професійні амбіції	Системи атестації, опитування, мета-аналіз	Wardynski et al., 2010; Діденко та Шумовецька, 2021; Ковальчук, 2013; Юр'єва, 2020

Примітка: таблиця укладена на основі таких джерел: Георгієв та Карпенко, 2023; Головня, 2023; Діденко та Шумовецька, 2021; Кальчук, 2009; Каряка, 2019; Ковальчук, 2013; Попович, 2019; Рибчук, 2024; Юр'єва, 2020; Шебанова та Нікітенко, 2019; Bryman, 2016; Deci & Ryan, 1985; Flood & Keegan, 2022; Grigorov, 2024; Vroom, 1964

За результатами аналізу інформації, систему для дослідження структурних наведеної в табл. 2, ми створили цілісну компонентів професійної мотивації офіцерів

Сухопутних військ ЗС України. Спираючись на когнітивно-мотиваційний, соціально-психологічний, екзистенційно-гуманістичний, нейропсихологічний та кар'єрно-орієнтований підходи, що сприяє багатовимірному аналізу мотиваційної сфери.

На основі систематизації ми визначили провідні компоненти професійної мотивації офіцерів: зовнішні мотиви, внутрішні

мотиваційні чинники, кар'єрні орієнтири та емоційну стійкість. Зовнішні мотиви, зокрема матеріальне забезпечення, соціальний статус і кар'єрне зростання, відіграють важливу роль у формуванні професійної мотивації. Ця структурна основа дає змогу зрозуміти взаємозв'язки між різними мотиваційними чинниками та напрямками їх дослідження, що сприяє їх глибшому аналізу (рис. 1).



Рисунок 1. Структура професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України, що демонструє основні групи мотивів та їхні складові елементи.

У контексті дослідження розглянемо вплив цих компонентів на формування мотивації офіцерів і можливості їх посилення в умовах військової служби. Виявлено, що зовнішні мотиви, такі як матеріальне забезпечення, соціальний статус і кар'єрне зростання, є ключовими у формуванні професійної мотивації офіцерів. Когнітивно-мотиваційний та кар'єрно-орієнтований напрями стосується саме цих аспектів. Матеріальне забезпечення сприяє задоволенню базового рівня потреб і стабільності, а також підвищує задоволеність службою через гідну оплату праці та соціальні гарантії, такі як житлове забезпечення (Рибчук, 2024). Соціальний статус офіцера, пов'язаний із престижем професії, та кар'єрне зростання як зовнішній стимул сприяють довготривалій

стабільності і професійній самореалізації (Головня, 2023).

Внутрішні мотиви, зокрема патріотизм, почуття професійного обов'язку та самореалізація, є фундаментальними для військової служби. Соціально-психологічний, когнітивно-мотиваційний та екзистенційно-гуманістичний напрями зосереджені на цих аспектах. Патріотизм формує відповідальність перед державою і суспільством (Верховна Рада України, 2024; Попович, 2019). Почуття професійного обов'язку сприяє якісному виконанню завдань навіть у стресових умовах, а самореалізація забезпечує виявлення особистісного потенціалу та вдосконалення навичок.

Кар'єрні орієнтири визначають довгострокові цілі і сприяють професійному

розвитку офіцерів. Чітке розуміння перспектив кар'єрного зростання підвищує їхню залученість до виконання завдань, що підтверджено результатами кар'єро-орієнтованих досліджень. Можливості атестації та підвищення кваліфікації стимулюють мотивацію до вдосконалення (Діденко та Шумовецька, 2021).

Емоційна стійкість є визначальним чинником у військових умовах, адже забезпечує здатність підтримувати мотивацію навіть у стресових та ризикових ситуаціях. Методи біометричних досліджень і психофізіологічних тестів, використовувані в нейропсихологічному напрямі, допомагають оцінити вплив емоційної стійкості на боєготовність офіцерів (Flood & Keegan, 2022).

Запропонована систематизація дає змогу глибше зрозуміти взаємозв'язок між зовнішніми і внутрішніми мотивами, їх поділ на вимірювані та латентні компоненти, що оптимізує вибір методів їх дослідження. Це створює надійну основу для подальшого аналізу професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України, адаптації мотиваційних стратегій до специфічних умов військової служби і вдосконалення практик управління персоналом. Визначення ключових компонентів (зовнішніх мотивів, внутрішніх мотиваційних чинників, кар'єрних орієнтирів та емоційної стійкості) критично важливе для розроблення нами авторської методики моніторингу змін у цих компонентах, що дасть змогу систематично оцінювати динаміку професійної мотивації офіцерів та виявляти не лише позитивні, а й проблемні зони, щоб мати можливість своєчасно зреагувати на них. Крім того, отримані дані стануть базою для розроблення комплексної програми, спрямованої на поліпшення психологічної стійкості офіцерів, зміцнення їхньої мотивації та зниження ризику емоційного вигорання. Така програма враховуватиме як індивідуальні, так і групові особливості, що сприятиме підвищенню ефективності службової діяльності в умовах бойового стресу та нестабільності.

Щоб повністю розкрити структуру професійної мотивації офіцерів, необхідно врахувати особливості сучасного військового середовища, яке формує нові

виклики та потребує адаптації мотиваційних стратегій до сучасних військово-політичних реалій.

Офіцери Сухопутних військ ЗС України зіштовхуються зі значними викликами, пов'язаними з перебігом гібридної війни, високим рівнем невизначеності та швидкими технологічними змінами. Гібридна війна, в якій поєднані традиційні бойові дії, кіберзагрози та інформаційні кампанії, потребує гнучкості мислення, вміння оперативно ухвалювати рішення й ефективно використовувати обмежені ресурси. Це створює додатковий тиск на офіцерів, змушуючи їх підтримувати високий рівень психологічної стійкості і командної згуртованості навіть у непередбачуваних умовах.

Технологічні зміни, зокрема автоматизація управління, застосування безпілотних систем і кіберкомпонентів, змінюють як тактичні підходи, так і структуру мотивації. Внутрішні мотиви, як-от патріотизм і почуття професійного обов'язку, залишаються базовими, але їх вплив посилюється за підтримки зовнішніх стимулів, насамперед сучасного матеріального забезпечення і соціального визнання (Україна до НАТО, 2025).

Виокремлені компоненти мотивації (матеріальне забезпечення, соціальний статус, кар'єрні орієнтири, згуртованість колективу та емоційна стійкість) є критично важливими для ефективної службової діяльності. Запропонований підхід дає змогу:

1. Розробити інструменти моніторингу мотивації, що враховують динамічні зміни під впливом сучасних викликів.

2. Адаптувати мотиваційні стратегії до реальних умов служби, зокрема до гібридної війни та підвищеного рівня стресу.

3. Розробити тренінгову програму, яка забезпечить синергетичну взаємодію між зовнішніми та внутрішніми мотивами.

4. Посилити психологічну стійкість офіцерів через соціальні чинники, передусім згуртованість і лідерство.

Такий аналіз базується на дослідженнях, що відображають зв'язок між змінами в цих компонентах і службовою ефективністю офіцерів (Flood & Keegan, 2022).

Висновки. Систематизація компонентів професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України, проведена в цьому дослідженні, створює теоретичну основу для подальшого розроблення моделі професійної мотивації. Визначені зовнішні, внутрішні, соціальні чинники, кар'єрні орієнтири та емоційна стійкість формують

комплексний підхід до аналізу мотиваційної сфери офіцерів. Виявлені провідні взаємозв'язки між компонентами мотивації та їх структурними елементами дають змогу створити узагальнену модель, яка враховуватиме сучасні виклики, включно з гібридною війною, високим рівнем невизначеності і технологічними змінами.

Список використаних джерел.

1. Верховна Рада України (2024). *Концепція військово-патріотичного виховання в системі Міністерства оборони України*. Документ v0554322-24, поточна редакція від 14.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0554322-24#Text>
2. Діденко, О., & Шумовецька, С. (2021). Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*, 26 (3), 41–53. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v26i3.878>
3. Георгієв, В., та Карпенко, В. (2023). Питання мотивації під час підготовки офіцерів у системі професійної військової освіти. *Військова освіта*, 2 (48), 34–46. <https://shorturl.at/ks72P>
4. Головня, А. (2023). Формування системи мотивації офіцерського складу Національної гвардії України до професійного розвитку. *Чесць і закон*, 2 (85), 97–102. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2023/2/85/282625>
5. Кальчук, О. (2009). Теоретичні підходи до вивчення мотивації військовослужбовців-жінок до професійної діяльності : дис. на здобут. наук. ст. канд. психол. наук, спеціальність 19.00.09. Національна Академія державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. <https://shorturl.at/Y51Wa>
6. Каряка, І. (2019). Мотиваційно-ціннісний компонент професійної діяльності військовослужбовців. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України, Серія: Психологічні науки*, 12 (1), 114–126. <https://doi.org/10.32453/5.v12i1.141>
7. Кириченко, А. В. (2023). Психологічна готовність військовослужбовців десантно-штурмових військ Збройних сил України до діяльності у бойових умовах: дис. на здобуття наук. ст. докт. філософ., спеціальність: 053 – психологія, 05 – соціальні та поведінкові науки. Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. https://uacademic.info/ua/document/0823U100229#google_vignette
8. Ковальчук, О. П. (2021). Мотиваційні аспекти розвитку управлінської культури військового керівника. *Вісник Національного університету оборони України*, 58 (5), 94–99. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-94-99>
9. Osodlo, Vasyi., Kovalchuk, Oleksandr., & Nesterenko Nataliia. (2021). Motivational aspects of a military leader's managerial culture development. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, (6), 1–7. <https://doi.org/10.32038/JBSO.2021.06.01>
10. Попович, І. (2019). Дослідження мотиваційних психічних станів військовослужбовців. *Теоретичні і прикладні аспекти психології*, 158–173. <http://dx.doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-1-158-173>
11. Рибчук, О. (2024). Модель діагностики мотивації військовослужбовців з акцентом на ціннісну сферу особистості. *Психологічний часопис*, 10 (2), 63–74. <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.2.4>
12. Україна до НАТО. (2025). Використання новітніх технологій у процесі бойової підготовки та військової освіти за стандартами НАТО. <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-ta-boyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/vykorystannia-novitnikh-tekhnologiy-u-protsesi-boyovoi-pidhotovky-ta-viyskovoi-osvity-za-standartamy-nato/>
13. Шебанова, В. І., та Нікітенко, Г. О. (2019). Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. *ІНСАЙТ*, 2, 31–36. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-4> (<https://shorturl.at/IHIUS>)
14. Юр'єва, Н. В. (2020). Особливості мотивації військовослужбовців до проходження військової служби: Систематизація досліджень. *Чесць і закон*, 4 (75), 96–105. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2020/4/75/220763>
15. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press. https://archive.org/details/socialresearchme0000brym_o2i8
16. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer. <https://archive.org/details/intrinsicmotivati0000deci>

17. Flood, A., & Keegan, R. J. (2022). Cognitive Resilience to Psychological Stress in Military Personnel. *Frontiers in psychology*, 13, Article 809003. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809003>
18. Grigorov, G. (2024). Motivation for choosing an officer career. Environment. Technologies. Resources. In *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*, 4, 95-100. <https://doi.org/10.17770/etr2024vol4.8227>
19. Prykhodko I., Matsehora J., Lipatov I., Tovma I., Kostikova I. (2019). Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the «Revolution of Dignity». *The Journal of Slavic Military Studies*, 32 (3), 347–366. <https://doi.org/10.1080/13518046.2019.1645930>

References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). Kontseptsiiia viiskovo-patriotychnoho vykhovannia v systemi Ministerstva oborony Ukrainy [The Concept of Military-Patriotic Education in the System of the Ministry of Defense of Ukraine]. Document v0554322-24, current edition – Adopted on 14.08.2024. Access mode: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0554322-24#Text> (in Ukrainian)
2. Didenko, O., & Shumovetska, S. (2021). Akmeolohichni zasady profesiinoho zrostantia ta liderstva maibutnikh ofitseriv [Acmeological foundations of professional growth and leadership of future officers]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: Pedagogichni nauky*, 26(3), 41–53. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v26i3.878> (in Ukrainian)
3. Heorhiev, V., & Karpenko, V. (2023). Pytannia motyvatsii pid chas pidhotovky ofitseriv u systemi profesiinoyi viiskovoi osvity [The issue of motivation in the training of officers within the system of professional military education]. *Viiskova Osvita*, 2(48), 34–46. <https://shorturl.at/ks72P> (in Ukrainian)
4. Holovnia, A. (2023). Formuvannia systemy motyvatsii ofitser-skoho skladu Natsionalnoi hvardii Ukrainy do profesiinoho rozvytku [Formation of the motivation system for the officer corps of the National Guard of Ukraine for professional development]. *Chest i zakon*, 2(85), 97–102. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2023/2/85/282625> (in Ukrainian)
5. Kalchuk, O. S. (2009). *Teoretychni pidkhody do vyvchennia motyvatsii viiskovosluzhbovtziv-zhinok do profesiinoyi diialnosti* [Theoretical approaches to studying the motivation of female military personnel for professional activity] (Candidate dissertation, Bohdan Khmelnytskyi National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine). Retrieved from <https://shorturl.at/Y51Wa> (in Ukrainian)
6. Karyaka, I. (2019). Motyvatsiino-tsinnisnyi komponent profesiinoyi diialnosti viiskovosluzhbovtziv [Motivational and value-based component of military personnel's professional activity]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: Psykholohichni nauky*, 12(1), 114–126. <https://doi.org/10.32453/5.v12i1.141> (in Ukrainian)
7. Kyrychenko, A. V. (2023). *Psykholohichna hotovnist viiskovosluzhbovtziv desantno-shturmovykh viisk Zbroinykh Syl Ukrainy do diialnosti u boiovykh umovakh* [Psychological readiness of airborne assault troops of the Armed Forces of Ukraine for activity in combat conditions] (Doctoral dissertation, Ivan Cherniakhovskiy National Defense University of Ukraine). Retrieved from https://uacademic.info/ua/document/0823U100229#google_vignette (in Ukrainian)
8. Kovalchuk, O. P. (2021). Motyvatsiini aspekty rozvytku upravlinskoi kultury viiskovoho kerivnyka [Motivational aspects of a military leader's managerial culture development]. *Visnyk Natsionalnoho Universytetu Oborony Ukrainy*, 58(5), 94–99. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-94-99>
9. Osodlo, Vasyli, Kovalchuk, Oleksandr., & Nesterenko Nataliia. (2021). Motivational aspects of a military leader's managerial culture development. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, (6), 1–7. <https://doi.org/10.32038/JBSO.2021.06.01>
10. Popovych, I. (2019). Doslidzhennia motyvatsiinykh psykholohichnykh staniv viiskovosluzhbovtziv [Research on motivational psychological states of military personnel]. *Teoretychni i prykladni aspekty psykholohii*, 50(3-1), 158–173. <http://dx.doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-1-158-173> (in Ukrainian)
11. Rybchuk, O. (2024). Model diahnostyky motyvatsii viiskovosluzhbovtziv z aktsentom na tsinnisnu sferu osobystosti [Model for diagnosing military personnel motivation with an emphasis on the value sphere of personality]. *Psykholohichni chasopys*, 10(2), 63–74. <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.2.4> (in Ukrainian)
12. Ukraine to NATO. (2025). *Vykorystannia novitnikh tekhnolohii u protsesi boiovoi pidhotovky ta viiskovoi osvity za standartamy NATO* [The use of modern technologies in the process of combat training and military education according to NATO standards]. Retrieved from <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-ta-boyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/vykorystannia-novitnikh-tekhnolohiy-u-protsesi-boyovoi-pidhotovky-ta-viiskovoi-osvity-za-standartamy-nato/> (in Ukrainian)
13. Shebanova, V. I., & Nikitenko, H. O. (2019). Osoblyvosti motyvatsii viiskovosluzhbovtziv do viiskovo-profesiinoyi diialnosti [Peculiarities of military personnel's motivation for military-professional activity]. *Insight*, 2, 31–36. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-4> (<https://shorturl.at/IHIUS>) (in Ukrainian)

14. Yurrieva, N. V. (2020). Osoblyvosti motyvatsii viiskovosluzhbovtziv do prokhodzhennia viiskovoi sluzhby: Systematyzatsiia doslidzhen [Peculiarities of military personnel's motivation for military service: Systematization of research]. *Chest i zakon*, 4 (75), 96–105. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2020/4/75/220763> (in Ukrainian)
15. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press. Retrieved from https://archive.org/details/socialresearchme0000brym_o2i8
16. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer. Retrieved from <https://archive.org/details/intrinsicmotivat0000deci>
17. Flood, A., & Keegan, R. J. (2022). Cognitive Resilience to Psychological Stress in Military Personnel. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 809003. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809003>
18. Grigorov, G. (2024). Pytannia motyvatsii pid chas pidhotovky ofitseriv u systemi profesiinnoi viiskovoi osvity [The issue of motivation in the training of officers within the system of professional military education]. *Viiskova Osvita*, 4, 95–100. <https://doi.org/10.17770/etr2024vol4.8227>
19. Prykhodko, I., Matsehora, J., Lipatov, I., Tovma, I., & Kostikova, I. (2019). Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the "Revolution of Dignity". *The Journal of Slavic Military Studies*, 32 (3), 347–366. <https://doi.org/10.1080/13518046.2019.1645930>

Summary

PROFESSIONAL MOTIVATION OF LAND FORCES OFFICERS: STRUCTURE AND FEATURES

Yesin R. PhD student of the Department
of Internal Communications, Institute of Strategic
Communications, National Defence University of Ukraine

Introduction. In modern contemporary, where the professional activity of Land Forces officers requires a high level of competence, psychological resilience, and adaptability, understanding the structure of their professional motivation becomes particularly important. Assessing motivational factors within a clearly structured system makes it possible to identify key factors that either enhance the effectiveness of service activities or, conversely, hinder them. This, in turn, serves as a foundation for implementing effective motivation management practices aimed at maintaining combat readiness and the professional development of officers (Concept of Military-Patriotic Education in the Ministry of Defense of Ukraine System, 2024; Holovnia, 2023).

Purpose. To determine the structure of the professional motivation of Land Forces officers.

Methods. The study employs synthesis, content-analysis, comparison, and systematization as key research methods.

Originality. The article, based on theoretical principles of motivation, systematizes the structural components of officers' professional motivation. This allowed for identifying the key components of officers' professional motivation, such as external motives, internal motivational factors, career orientations, and emotional resilience. The results of this study can serve as a foundation for developing a professional motivation model.

Conclusion. Thus, the systematization of the components of professional motivation of Land Forces officers of the Armed Forces of Ukraine, carried out in this study, creates a theoretical foundation for the further development of a professional motivation model. The identified external, internal, and social factors, career orientations, and emotional resilience form a comprehensive approach to analyzing the motivational sphere of officers. The revealed key interconnections between motivation components and their structural elements enable the creation of a generalized model that takes into account contemporary challenges, including hybrid warfare, high levels of uncertainty, and technological changes.

Keywords: professional motivation; Land Forces officers; motivational factors; emotional resilience; external motives; internal motives.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 14.03.25.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 12.05.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.