

## МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ І ВИЗНАЧЕННЯ КЛЮЧОВИХ ДЕТЕРМІНАНТІВ, ЯКІ ЇЇ ФОРМУЮТЬ

*Подано розширений теоретико-методологічний аналіз мотиваційної сфери особистості з акцентуванням на її складній, багатовимірній структурі та динамічній трансформації під впливом різних життєвих і професійних умов. Уточнено психологічні механізми і детермінанти, які визначають розвиток, регуляцію та вплив на мотивацію, особливо в умовах військової служби. У дослідженні використано модель мотиваційної сфери, що охоплює орієнтаційну, мобілізаційну, актуалізаційну та реалізаційну складові, кожна з яких відповідає специфічним психологічним процесам та етапам мотивованої поведінки. Окремий акцент зроблено на особливостях мотиваційної сфери військовослужбовців. Виокремлено ключові детермінанти, які вирізняють мотиваційну сферу військовослужбовців поміж інших професій і спеціальностей. Ці детермінанти розглянуто як взаємопов'язані елементи, що формують адаптаційний потенціал, операційну ефективність, емоційну стабільність та готовність діяти в умовах ризику, невизначеності та тривалого напруження.*

**Ключові слова:** мотиваційна сфера, мотивація військовослужбовців, детермінанти мотиваційної сфери військовослужбовців.

**Постановка проблеми.** Проблемний аспект дослідження мотиваційної сфери особистості полягає в тому, що, незважаючи на підвищення останнім часом інтересу серед психологів і педагогів до її формування й функціонування, дотепер питання природи цього феномена залишається одним із дискусійних і потребує глибокого теоретико-методологічного дослідження. Потребо-мотиваційна сфера особистості була і залишається предметом пильної уваги філософів і психологів, починаючи з часів давньогрецької філософії й закінчуючи сучасністю [1].

На відміну від мотивації, яка є сукупністю психологічних утворень і процесів, що спонукають людину мати усвідомлені потреби та докладати зусилля для їх задоволення [30], мотиваційна сфера, з огляду на запропоновані Г. Дмитренком, К. Шарпатовою [2], Дж. Аткинсоном, Д. МакКлелландом [3] та іншими науковцями визначення, постає як більш широка, багатовимірна система взаємопов'язаних мотивів, цінностей, інтересів, установок та умов, яка здатна забезпечувати стійкість, витривалість і стабільно позитивну динаміку поведінкових проявів військовослужбовця, а її вивчення дає можливість глибше зрозуміти внутрішні джерела здатності до тривалої бойової активності, професійної надійності та готовності до виконання службово-бойових завдань.

У контексті тривалого протистояння збройній агресії російської федерації, втомі військовослужбовців від довготривалого перебування у районах виконання бойових завдань, відсутності у частини населення свідомого бажання досягти до сил безпеки та оборони, пошуки можливостей підвищити мотивацію дійсних військовослужбовців потребують усебічного дослідження процесу формування й функціонування мотиваційної сфери особистості саме військовослужбовців.

Не тільки дослідження факторів, які є стимулами для військовослужбовців виконувати тривалий час обов'язки служби, часто в екстремальних умовах, а й розуміння всіх можливих психологічних, соціальних та організаційних детермінантів, що впливають на мотиваційну сферу, дають змогу розробляти ефективні стратегії підтримки бойової готовності, підвищення морально-психологічного стану та професійної ефективності військовослужбовців у складних і стресогенних ситуаціях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що сьогодні мотиваційна сфера особистості переважно досліджується через окремі компоненти, складові. Наприклад К. Шелдон, професор університету Міссурі, поєднує мотивацію та особистість, досліджує, як автономія й цілі впливають на особу [4]. Професор Каліфорнійського університету Ю. Хекхаузен вивчає мотивування у дорослому віці, те, як особистість справляється зі змінами, життєвими переходами [5]. Американські вчені-психологи Рочестерського університету Річард М. Раян та Е. Десі розглядають мотивацію як ядро психіки та рушій розвитку особистості [6].

Водночас дослідники Ф. Подшивайлов і М. Герасименко розглядають мотиваційну сферу особистості як ядро (центр) простору особистості, де перетинаються всі особистісні властивості, що визначають характер мотиваційних процесів [3, 46].

Зазначені підходи демонструють важливість розуміння мотивації як системи взаємопов'язаних процесів і чинників, які визначають активність людини. Водночас для військовослужбовців, чия

діяльність передбачає тривалі і стресові навантаження, питання формування стійкої та ефективної мотиваційної сфери набуває особливої актуальності. Саме на базі узагальнення сучасних теоретичних підходів до мотивації можна виділити ключові детермінанти, що забезпечують тривалу ефективність військовослужбовців в умовах службово-бойової діяльності.

Отже, **мета статті** – узагальнити теоретичні підходи до розуміння мотиваційної сфери особистості і проаналізувати її структуру й чинники формування у військовослужбовців, що дає змогу глибше зрозуміти ступінь впливу зазначених вище чинників на свідоме ставлення і позитивну налаштованість на тривалу бойову активність, збереження професійної надійності.

**Виклад основного матеріалу.** Інтерес до вивчення мотиваційної сфери особистості проявляється ще з часів Арістотеля та Платона. Функціонуванням її структури й окремих складових цікавилися філософи Р. Декарт, І. Кант, Г. Ріккер; детальніше її вивчали закордонні психологи К. Бюллер, Е. Торндайк, Е. Шпрангер, З. Фройд, К. Левін, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, Дж. Аткинсон, М. Рокич та ін., а також вітчизняні дослідники мотиваційно-пізнавальних процесів П. Блонський, І. Сикорський, Ф. Подшивайлов та ін. [1, 46].

Поняття «мотиваційна сфера особистості» має доволі широкий спектр інтерпретацій. Так, Г. Дмитренко, К. Шарапатова, Т. Максименко розглядають мотиваційну сферу людини як таку, що починає формуватися з матеріальних, соціальних та духовних потреб, які переходять у мотиви (на їхню думку, це предмети потреб), а потім – у цілі (кінцеві результати дій) [2].

Психологи і дослідники гуманістичної психології А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл мотиваційну сферу розглядають як вияв потреби у самоактуалізації, смислі та самореалізації і визначають мотиваційну сферу особистості як систему внутрішніх прагнень людини до зростання, цілісності та сенсу. Наголос робиться не на структурі мотивів, а саме на ціннісному та смисловому вимірі [3, 33, 37].

Американські дослідники, зокрема Дж. Аткинсон, Д. МакКлелланд, розглядають мотиваційну сферу як когнітивно-емоційну систему, яка охоплює: мотиви (що спонукає), цілі (на що спрямовано), цінності й очікування (як оцінюється результат). Тобто вони визначають мотиваційну сферу як психічну систему регуляції поведінки через смисли, емоції й оцінки [3, 36], що, в свою чергу, відрізняється від поглядів вітчизняних дослідників та науковців Ф. Подшивайлова та М. Герасименка на це системне утворення особистості [3,46].

Мотиваційна сфера особистості є визначальною у процесі навчання, кінцевим суспільно важливим результатом якого є набуття людиною професіоналізму в тому розумінні, що професіонал – це фахівець, який постійно розвивається для суспільного блага. Аналіз актуальності і стану розробленості у психологічній науці проблеми розвитку мотиваційної сфери особистості свідчить про великий інтерес наукового, соціального та бізнесового середовища до цього питання. Мотиваційна сфера особистості є складним і багатограним психологічним феноменом, який, попри значну кількість наукових праць, залишається недостатньо вивченим. Мотивація охоплює широкий спектр психологічних процесів, які керують поведінкою, включно з бажаннями, потребами, цілями та стимулами, що впливають на те, як люди думають, відчувають і діють [3]. Незважаючи на значний прогрес у розумінні різних аспектів мотивації, все ще залишається багато питань без відповідей, а також білих плям для подальшого дослідження.

Психологія мотивації – це одна з більш досліджуваних галузей сучасної психології, проте мотивація стала предметом активних психологічних досліджень лише у 60–70-ті роки ХХ ст. Як зазначають науковці, такий пізній розквіт досліджень у сфері мотивації пов'язаний зі складністю, неоднорідністю та мінливістю феномену мотивації, а також його прихованістю від очей спостерігача та свідомості суб'єкта діяльності [2].

Основними поняттями, що стосуються мотиваційної сфери, є «потреба», «потяг», «бажання», «когнітивний контроль» (воля, вольові зусилля), «мотивація» та «мотив» [35]. Також до мотиваційної сфери особистості нерідко відносять цілі та прагнення, цінності та переконавання, рівень домагань особистості, пізнання та мислення, спрямованість особистості [31–34]. Ці елементи взаємодіють складним чином, формуючи мотиваційну сферу індивіда, впливаючи на його вибір, поведінку та загальний добробут.

На підґрунті того, що психіка людини не статичне, а динамічне явище, що мотиваційні явища неоднаковою мірою відображаються у свідомості, Ф. Подшивайловим і О. Сергєєнковою [7] виділено чотири складові мотиваційної сфери особистості (орієнтаційна, мобілізаційна, актуалізаційна та реалізаційна), які послідовно переходять одна в одну, утворюючи чотирикомпонентний цикл (рисунок 1). В онтогенезі людини зазначені складові функціонують згідно з діалектичними законами розвитку, забезпечуючи циклічний характер мотиваційної сфери особистості.

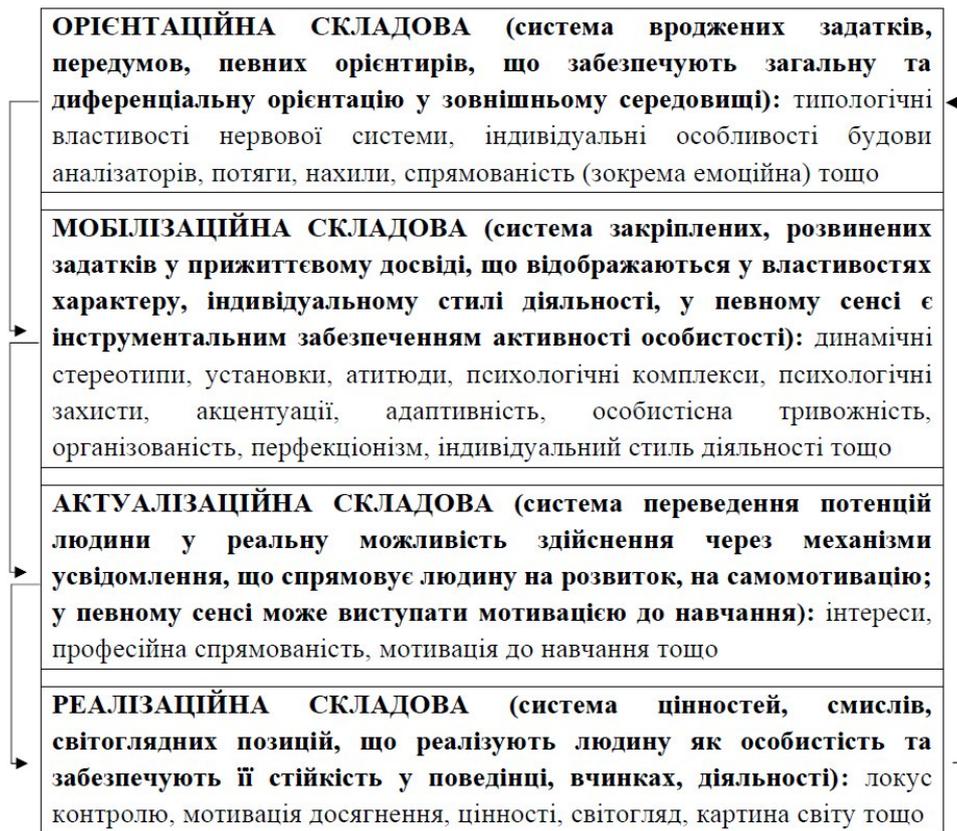


Рисунок 1 – Модель мотиваційної сфери особистості (за Ф. М. Подшивайловим та О. П. Сергєєнковою [7])

Запропонована модель демонструє чотирикомпонентну структуру мотиваційної сфери та її циклічний характер, що забезпечує послідовний перехід між функціональними рівнями.

Відповідно, орієнтаційна складова забезпечує первинну орієнтацію людини у зовнішньому середовищі, даючи змогу оцінювати відповідність зовнішніх умов внутрішнім потребам і визначати рівень їхньої безпечності. Вона ґрунтується на вроджених задатках та індивідуально-типологічних особливостях, як-от: властивості нервової системи, характеристики аналізаторів, потяги й нахили. У сукупності ця складова формує загальну спрямованість особистості як відкритої системи, що постійно взаємодіє із середовищем.

Друга складова мотиваційної сфери особистості (мобілізаційна) забезпечує залучення внутрішніх ресурсів особистості для ефективної взаємодії із зовнішнім середовищем. Вона формується на основі набутих у життєвому досвіді якостей, що проявляються у характері й індивідуальному стилі діяльності. Її показниками є динамічні стереотипи, установки, механізми психологічного захисту, адаптивність, тривожність, організованість, перфекціонізм та інші індивідуально-психологічні особливості. У сукупності мобілізаційна складова забезпечує стійкість і цілеспрямованість активності особистості.

Актуалізаційна складова забезпечує перехід потенцій людини у реальні можливості через усвідомлення власних потреб, інтересів та цілей. Вона спрямовує особистість на розвиток і самомотивацію, виконуючи роль внутрішнього регулятора навчання й професійного зростання. Її показниками є інтереси, професійна спрямованість, навчальна мотивація та інші прояви пізнавальної активності. Як наслідок актуалізаційна складова підтримує оптимальне використання ресурсів особистості у діяльності.

За функціональним критерієм заключною є реалізаційна складова мотиваційної сфери особистості, що забезпечує втілення цінностей, смислів та життєвих орієнтацій у поведінці і діяльності особистості. Вона охоплює локус контролю, мотивацію досягнення, ціннісно-сміслові орієнтації та елементи світогляду. Ця складова визначає стабільність і цілісність поведінки, забезпечуючи узгодженість дій із внутрішніми переконаннями та довгостроковими життєвими цілями [7].

Кожна складова є відповідним тактом чотирикомпонентного циклу функціонування мотиваційної сфери особистості. У кожному акті взаємодії людини з навколишнім середовищем мотиваційний процес розпочинається з орієнтаційної складової, що переходить у мобілізаційну, яка, своєю чергою,

змінюється актуалізаційною, і завершується цей процес реалізаційною складовою. Людина народжується з певними внутрішніми задатками, спрямованістю, які у процесі набуття індивідуального досвіду поступово переходять у риси характеру індивідуальності, що починають визначати інтереси, світогляд, і зрештою відбувається становлення цінностей, смислів, картини світу людини, які також на новому етапі розвитку людини починають виконувати функцію орієнтації особистості у навколишньому середовищі.

Водночас відповідно до основних закономірностей психічного розвитку – циклічність, нерівномірність, «метаморфози», а також поєднання процесів еволюції та інволюції – мотиваційні феномени, що спочатку належать до найвищого рівня усвідомленості, поступово переходять у сферу несвідомого, визначаючи подальшу успішність або неуспішність самореалізації особистості в соціумі [7].

Отже, мотиваційна сфера особистості – це ядро (центр) простору особистості, в якому перетинаються всі осі координат (особистісні властивості), що визначають характер мотиваційних процесів. Послідовний перехід між тактами циклу як в онтогенезі, так і в конкретних ситуаціях відбувається згідно з діалектичним законом «заперечення заперечення»; цим детермінується циклічний характер функціонування мотиваційної сфери особистості. Мотиваційна сфера особистості забезпечує цілісність, стійкість та стабільність особистості завдяки регуляції спонукальних сил будь-якої активності людини [7].

Як уже зазначалося, визначення й остаточне розуміння мотиваційної сфери особистості залишаються дискусійними, але для подальшого з'ясування цього терміна, і попри розбіжності у думках учених, можна виділити спільні судження і взяти найбільш уживане у працях сучасних науковців визначення наведеного психологічного явища, а саме: мотиваційна сфера особистості – це інтегрована система мотивів, потреб, цілей, інтересів та цінностей, які визначають спрямованість і динаміку діяльності людини [33, 36, 37].

Цей складний і багатогранний аспект психології людини автором статті розглядається з акцентом на актуальність проблеми підтримання бойової готовності і психологічної стійкості військовослужбовців у сучасних умовах, що зумовлює необхідність уточнення (визначення) детермінантів, які впливають на її формування і динаміку змін, що відбуваються у мотиваційній сфері особистості в умовах служби у силах безпеки та оборони. Висока напруженість і відповідальність у військовій службі, ризик для життя, тривале перебування у зоні бойових дій та потреба у збереженні внутрішньої мотивації до виконання поставлених завдань зумовлюють необхідність проведення спеціального аналізу мотиваційної сфери саме військовослужбовців. Специфіка військової діяльності потребує цілеспрямованого психологічного і професійного впливу на свідомість військовослужбовця. На основі аналізу наукових підходів М. Вебера, Д. МакКлелланда, А. Маслоу, В. Франкла, Р. Раяна та інших дослідників до ключових чинників, що формують мотиваційну сферу військовослужбовця, віднесено зокрема такі.

1. Почуття обов'язку і честі. Багатьма військовослужбовцями рухає сильне почуття обов'язку, честі та патріотизму. Відданість службі та захисту своєї країни нерідко є потужним мотиватором.

Поняття «честь» пропонується розглядати у трактуванні Річарда А. Габрієла, який визначає це поняття як здатність розпізнавати моральні дилеми і володіти цілісністю та силою характеру, необхідними для дій відповідно до власних моральних переконань [8]. Зі свого боку, професор П. Олстгорн наголошує, що військова етика традиційно акцентує на пріоритеті суспільного над особистісним, ґрунтуючись на колективістському світогляді. У цьому аспекті вона певною мірою суперечить загальним засадам етики західного (європейського та північноамериканського) суспільства, яке характеризується індивідуалістичною орієнтацією [9].

Крім того, на думку П. Олстгорна, військовослужбовці зазвичай поділяють більш песимістичне і консервативне бачення людської природи, сприймаючи людину як істоту, схильну до егоїзму та слабкості. Це може пояснювати, чому концепт честі зберігає більшу значущість у військовому середовищі, ніж у цивільному суспільстві. Військова етика, хоча й позбавлена первинних аристократичних елементів поняття честі, все ж залишає місце для неї як морального стимулу, що сприяє подоланню людських слабкостей і протидії «пом'якшувальному» впливу суспільства, яке іноді сприймається як неупорядковане, гедоністичне та матеріалістичне [9].

2. Дисципліна і структурованість. Військове середовище є високо структурованим і дисциплінованим, що вносить чіткість і ясність у взаємодії військової моделі організації життєдіяльності та військовослужбовця. Це може посилити мотивацію, забезпечуючи чіткі розуміння того, чого очікувати, даючи можливість розподіляти службовий час відповідно до вимог розпорядку дня та надає відчуття порядку.

Традиційна концепція військової дисципліни передбачає суворе і беззаперечне дотримання правил, повноважень та підпорядкування, виконання наказів і розпоряджень. Добре дисциплінована команда (підрозділ) виконуватиме накази незалежно від того, наскільки небезпечним чи неприємним буде завдання. Цей тип дисципліни втілює повну відповідність рішенням команди і традиційно виправдовується вимогами до організаційної ефективності у небезпечних умовах виконання, оскільки будь-яка дезорганізація у лавах може становити особисту небезпеку для членів групи [10, 25].

3. Згуртованість і товариськість. Зв'язок між військовослужбовцями, який часто називають згуртованістю підрозділу або товариськістю, значно впливає на мотиваційну складову і відповідно до проведених опитувань є одним із найбільш значущих мотиваторів до виконання поставлених службово-бойових завдань. Міцні стосунки з товаришами по службі можуть забезпечити емоційну підтримку, виховати лояльність та підвищити моральний дух [26].

Згуртованість залежить від характеру та якості емоційних зв'язків дружби, симпатії, турботи та близькості між членами групи. Група є соціально згуртованою тією мірою, якою її члени ставляться один до одного, воліють проводити час разом, насолоджуватися товариством один одного та відчувати емоційну близькість один до одного. Згуртованість навколо завдання означає спільний рух членів (учасників) групи до досягнення визначеної мети, що потребує колективних зусиль. Група з високою згуртованістю навколо поставленого завдання складається із членів, які поділяють спільну мету та мотивовані координувати свої зусилля як команда для досягнення цієї мети [11].

4. Лідерство і зразки для наслідування. Ефективне лідерство має вирішальне значення в армії. Лідери, які надихають, підтримують і показують приклад, можуть значно підвищити мотивацію серед своїх підлеглих.

Ефективне військове лідерство сприяє формуванню мотивації підлеглих, підтримує їх залученість та підвищує якість прийняття рішень у підрозділі. Як відомо, бути лідером набагато складніше, ніж просто віддавати накази. Вплив на інших може набувати різних форм. Слова і вчинки, цінності, приклад, який показують, дії та поведінка на службі чи поза нею – усе це частина впливу лідера на інших [13]. Тож вибір і розстановка на посади керівників різних ступенів і рангів відіграють чималу роль у формуванні позитивної мотивації всередині підрозділу (колективу), яка сприятиме ефективному виконанню поставлених завдань. Тому в цьому контексті дуже важливо, щоб командир (начальник) виконував ще й роль лідера [27].

5. Просування по службі і визнання. Можливості просування по службі, визнання та нагороди можуть стимулювати і надихати військовослужбовців працювати добре та прагнути до досконалості. Кар'єрне просування у війську нерідко супроводжується збільшенням відповідальності, значущості посадової особи та винагород.

Підвищення по службі – це форма винагороди, яка передбачає переміщення працівника з однієї посади на іншу, вищу в ієрархії службових відносин, або фактичну зміну статусу військовослужбовців угору по службовій вертикалі. Серед багатьох переваг цього чинника – здатність підвищувати завзяття і пристрасть військовослужбовців, поліпшувати продуктивність і самосвідомість. Проте, щоб просування по службі досягло своєї мети, воно має бути справедливим і відповідати зусиллям тих, хто на нього претендує. Заслужене підвищення заохочує і кидає виклик як підвищеним військовослужбовцям, так і іншим, у той час як несправедливе підвищення стримує зусилля, знеохочує відданих службі та підрозділу, напружує стосунки у підрозділі та збільшує напруження у колективі [14].

Ефективне визнання і винагорода підлеглих можуть значно підвищити рівень їх залученості і віддачі, що приводить до кращої продуктивності та підвищення лояльності до підрозділу. Крім того, це зменшує плинність кадрів, оскільки люди залишатимуться лояльними до керівників, які змушують їх почуватися цінними. Визнання може також підвищити самоефективність. Люди природно набувають упевненості у своїй здатності досягати результатів, коли їх мотивує визнання. Є міцний зв'язок між розширенням можливостей та індивідуальною продуктивністю [15]. Визнаючи своїх підлеглих, командир (начальник) надає їм стимул рухатись у заданому напрямку, заохочує їхні зусилля і віддачу, відповідно їх продуктивність підвищується [16].

6. Внутрішня мотивація. Для багатьох військовослужбовців важливим джерелом внутрішньої мотивації є професійні виклики і можливість оволодіти спеціальними навичками, виконувати складні завдання й розвиватися як військові фахівці. Це особливо актуально для представників молодшого покоління, для яких професійне зростання має високу цінність.

Наведений детермінант пов'язаний із «психологічною компенсацією», яку люди отримують від своєї роботи. Її відрізняють від зовнішньої мотивації, орієнтованої на матеріальні, фінансові винагороди. Є чимало доказів того, що внутрішня мотивація – це важливий фактор, який впливає на

утримання військовослужбовців у підрозділі і зберігає у них бажання не шукати собі місця для переміщення.

Внутрішня мотивація пов'язана з отриманням психологічного задоволення від діяльності і відрізняється від зовнішньої, яка орієнтована на матеріальні стимули. Дослідження свідчать, що саме внутрішні фактори суттєво впливають на утримання військовослужбовців у підрозділах. Наприклад, Gibb, Nontasak та Dolgin виявили, що перші десять чинників, які впливають на утримання військово-морських авіаторів, забезпечуються саме внутрішніми факторами [45].

Складником внутрішньої мотивації є внутрішні винагороди, які можуть бути двох типів.

Перший тип внутрішніх винагород пов'язаний із членством у підрозділі – це психологічні вигоди, які військовослужбовець отримує від належності до військового колективу: почуття гордості, задоволення соціальних потреб, комфорт у службово-бойовій діяльності, відчуття статусу. Хоча вони не стимулюють безпосереднє виконання завдань, такі винагороди впливають на рішення про залишення або зміну підрозділу [17].

Другий тип – це внутрішні винагороди, пов'язані з виконанням завдань; їх забезпечують досвід автономії та самовизначення, почуття компетентності, значущість і різноманітність завдань, розуміння мети, можливість отримувати зворотний зв'язок та спостерігати власний прогрес. Саме ці чинники безпосередньо підтримують внутрішню готовність до професійної активності [18, 19].

7. Навчання і підготовленість. Ретельна підготовка і зосередженість на підготовленості можуть посилити мотивацію, характеризувати професійний та логічний підхід керівництва підрозділу до залучення військовослужбовців у службово-бойову діяльність, вселяючи впевненість і відчуття готовності протистояти будь-якому виклику [20].

Можливість навчання і розвитку є одним із ефективних способів підвищити мотивацію підлеглих, розкрити їхній потенціал, розширити світогляд, показувати їхню значущість. Надання можливостей для навчання може допомогти підлеглим почуватися більш впевнено і компетентно у своїй діяльності на займаних посадах, що сприятиме підвищенню їхньої мотивації та поліпшенню результатів діяльності [21, 28].

8. Сім'я і системи підтримки. Одним із ключових чинників, які визначають мотивацію і службову ефективність військовослужбовців, є підтримка і заохочення з боку членів родини і близьких. Поєднання військових обов'язків із сімейним життям становить значний виклик, що потребує системного державного реагування. Стабільне сімейне середовище сприяє підвищенню зосередженості на виконанні службових завдань, тоді як сімейні конфлікти і стресові фактори негативно впливають на психоемоційний стан військовослужбовця, особливо в умовах бойових дій.

Оптимальний рівень службової віддачі військовослужбовця забезпечується за наявності таких сімейних характеристик: фізичне й психічне благополуччя членів сім'ї; достатній рівень соціальної підтримки; стабільне та функціональне подружнє життя; досвід подолання сімейних криз; належне забезпечення функціонування дітей; фінансова стійкість; здатність сім'ї адаптуватися до відряджень і тривалої відсутності військовослужбовця вдома та подальшої його реінтеграції [22].

Системи підтримки мають бути комплексними й охоплювати соціальні, психологічні та юридичні послуги для діючих військовослужбовців, ветеранів, поранених та їхніх родин. Якість і своєчасність надання цих послуг безпосередньо впливають на добробут військових сімей, рівень суспільної підтримки державних інституцій і загальну ефективність сектору безпеки та оборони [23].

9. Психологічна стійкість. Розвиток психологічної стійкості має вирішальне значення для збереження мотивації в екстремальних умовах й умовах тривалого підвищеного стресу, травм (психологічних і фізичних) та негараздів. Навчання стійкості і підтримка психічного здоров'я є важливими складниками військового життя.

Чимало дослідників наголошують на тому, що професія військовослужбовця обтяжена значним стресом, а це вимагає від особистості певних здібностей та особливостей характеру. Ефективність дій військовослужбовців залежить від багатьох чинників, які є важливими напрямками дослідження під кутом зору здоров'я, психології стресу та особистої безпеки. На якість професійної діяльності впливають як зовнішні фактори, так і внутрішні особливості особистості. Важливою вимогою є стійкість до стресогенних подразників і вміння використовувати адаптивні способи подолання стресу. Підвищена психічна стійкість дає змогу індивідууму краще функціонувати під тиском у швидко мінливому середовищі, отже, людям необхідно усвідомлювати свою здатність долати стрес [24].

10. Завдання і мета. Чітке розуміння завдання та його важливості може стимулювати мотивацію. Військовослужбовці, що сприймають службу як значущу і таку, що відповідає їхнім цінностям, швидше за все будуть мотивованими та відданими. Ця теза тісно переплетена із почуттям власної значущості, що, зі свого боку, стимулює військовослужбовців до активнішої діяльності [25]. В іншому

випадку, без розуміння мети діяльності і своєї необхідності та значущості у зазначеному процесі, людині (посадовій особі) складно впродовж значного періоду часу знаходити в собі внутрішні мотиви й ефективно виконувати поставлені завдання.

Розуміння наведених особливостей має важливе значення для ефективної підтримки й управління військами від етапу навчання до етапу виконання службово-бойових і бойових завдань, забезпечення їхнього благополуччя і підтримки високого рівня мотивації та військової дисципліни у військових частинах.

Мотиваційні сфери військових і цивільних осіб часто різняться через специфіку середовища, систему цінностей, очікувань та соціальних ролей, притаманних кожному з контекстів. У військовій діяльності домінують такі чинники, як почуття обов'язку, честь, дисципліна, підпорядкованість, згуртованість колективу та готовність до самопожертви, що не відіграють настільки визначальної ролі у цивільному житті. На відмінності у мотиваційних структурах військових і цивільних осіб указують дослідження військово-психологічної мотивації [9, 38], теорії військової культури та ціннісних орієнтацій у збройних силах [39, 40], а також праці з військової соціалізації та формування професійної ідентичності військовослужбовця [41]. З огляду на це саме у військовому середовищі зазначені чинники набувають домінуючого впливу на формування мотиваційної сфери особистості. Наведемо основні фактори, які формують мотиваційну сферу свідомої особистості у цивільному житті [42, 43, 44].

*Індивідуальні цілі та автономія:* цивільна мотивація часто обертається навколо особистих цілей, кар'єрних прагнень та бажання самостійності. Люди мають більше свободи вибрати свій шлях і визначити пріоритети своїх бажань.

*Баланс між роботою та особистим життям:* цивільні особи зазвичай прагнуть до балансу між роботою та особистим життям. Мотивація передбачає професійний успіх, а також особисту самореалізацію, сім'ю та дозвілля.

*Різноманітні системи цінностей:* цивільне середовище охоплює більшу різноманітність цінностей і вірувань. На мотивацію можуть впливати культурні, релігійні та індивідуальні відмінності.

*Фінансові стимули:* незважаючи на те, що фінансова стабільність може бути чинником військової мотивації, у цивільній сфері фінансові стимули і просування по службі часто відіграють важливішу роль.

*Гнучкість і зміни:* цивільні особи зазвичай відчувають більше гнучкості і можливостей для змін у своїй кар'єрі та способі життя. Мотивація може бути викликана прагненням до нових можливостей, зміною кар'єри та особистим зростанням.

*Особиста реалізація:* у цивільній сфері мотивація часто передбачає особисту і професійну самореалізацію. Хобі, інтереси та захоплення можуть бути значними мотиваторами.

Попри чіткі відмінності, деякі мотиваційні чинники можуть збігатися у військовій і цивільній сферах, наприклад, бажання досягнення, визнання та потреба у соціальних зв'язках. Крім того, обидві сфери можуть містити сукупність внутрішніх і зовнішніх мотиваторів, хоча конкретні джерела і вираження цих мотиваторів можуть різнитися залежно від середовища та контексту.

## Висновки

Мотиваційна сфера військовослужбовців становить складний, багатовимірний об'єкт психологічного аналізу, формування якого визначається специфічними умовами військового середовища і на який суттєво впливають такі детермінанти: внутрішня мотивація, військові цінності, почуття обов'язку і відповідальності, дисциплінованість, професійна компетентність і підготовленість, сімейні стосунки, системи соціальної та інституційної підтримки, якість лідерства, групова згуртованість та психологічна стійкість.

Наголошено на необхідності розгляду мотиваційної сфери як цілісної і динамічної психологічної системи. Завдяки такому підходу забезпечується більш точна діагностика мотиваційних станів і закладається фундамент для розроблення цілеспрямованих, емпірично обґрунтованих стратегій підвищення функціональної та психологічної готовності військовослужбовців.

Установлено, що формування саме позитивної мотиваційної сфери особистості військовослужбовця залежить від широкого спектру чинників. Низький рівень навчання, неповага, брак належної системи заохочень, недостатній рівень підготовки до подолання стресу й страху, невизначеність завдань, недовіра до командування, а також адміністративні бар'єри здатні суттєво знижувати ефективність службової діяльності як на індивідуальному рівні, так і на рівні підрозділу.

Проведений аналіз свідчить, що взаємодія внутрішніх і зовнішніх мотиваторів, роль соціальної підтримки та вплив інституційної ієрархії формують унікальну структуру мотивів, притаманну військовій службі. З'ясування цих мотиваційних закономірностей сприяє створенню підґрунтя для розроблення цілеспрямованих психологічних інтервенцій і комплексних систем підтримки, спрямованих на зміцнення стійкості, підтримання морально-психологічного стану та підвищення загальної ефективності Сил безпеки та оборони України.

З використанням отриманих результатів можливо сформулювати концептуальну основу для подальших емпіричних досліджень, удосконалення програм психологічного забезпечення, підготовки та мотиваційних інтервенцій у військових і спеціальних формуваннях, що беруть участь у боротьбі за збереження незалежності та суверенітету України.

### Перелік джерел посилання

1. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : навч. посіб. Луцьк : Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 1997. 180 с. URL: <https://surl.li/cqxugu> (дата звернення: 12.11.2025).
2. Прокопенко О. В. Теорія мотивації : конспект лекцій з курсу. Суми : СумДУ, 2006. 171 с. URL: <https://surl.li/voxnur> (дата звернення: 15.11.2025).
3. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога : дис. канд. психол. наук / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ, 2015. 235 с. URL: <https://surl.li/hnpayu> (дата звернення: 12.11.2025).
4. Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. 76 (3). P. 482–497. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>.
5. Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*. 2010. 117 (1). P. 32–60. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0017668>.
6. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory. In Michalos A. C. (ed.). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Cham : Springer International Publishing. 2022. P. 1–7. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7\\_2630-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2).
7. Подшивайлов Ф. М., Сергєєнкова О. П. Мотиваційна сфера особистості: діагностично-розвивальний путівник : метод. рек. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2015. 55 с. URL: <https://surl.li/njqzsq> (дата звернення: 13.11.2025).
8. Richard Gabriel. *To Serve With Honor: a Treatise on Military Ethics and the Way of the Soldier*. Westport, Connecticut : Greenwood Press, 1982. P. 85. URL: <https://philpapers.org/rec/GABTSW-2> (accessed 12 November 2025).
9. Olsthoorn P. Honor as a Motive for Making Sacrifices. *Journal of Military Ethics*. 2005. (4) 3. P. 183–197. URL: <https://surl.li/qecvsf> (accessed 13 November 2025).
10. Janowitz M. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Glencoe, Illinois : The Free Press, 1960. 464 p. DOI: <https://doi.org/10.2307/2574160>.
11. C.A.C.I. *Military self-discipline: a motivational analysis*. Washington, DC offices. Final Report. April 27. 1978. 47 p. URL: <https://surl.li/ldkupu> (accessed 14 November 2025).
12. Robert J MacCoun. What is known about unit cohesion and military performance. *Sexual orientation and US military personnel policy: Options and assessment*. Santa Monica, CA : RAND, 1993. P. 283–331. URL: <https://surl.li/dfopej> (accessed 15 November 2025).
13. United States Army Cadet Command. CCR 145-3: Army Senior Reserve Officers' Training Corps. On-Campus Training and Leadership Development. Fort Knox, KY : USACC, 2023. 102 p. URL: <https://surl.li/zriapv> (accessed 15 November 2025).
14. Roszyk-Kowalska Gabriela, Duda Maciej. Promotion as a motivational tool based on the example of Antonin Forest Inspectorate. *World Scientific News*. 2017. No. 89. P. 306–316. URL: <https://surl.li/kdsbww> (accessed 16 November 2025).
15. Qatawneh, A. M. The role of employee empowerment in supporting accounting information systems outcomes: A mediated model. *Sustainability*. 2023. 15 (9). URL: <https://surl.li/gmizzp> (accessed 16 November 2025).
16. Tiffany Sauber Millacci (2023). Employee Recognition: How to Motivate and Reward Your Team. *Positive psychology.com*. URL: <https://positivepsychology.com/employee-recognition/> (accessed 16 November 2025).

17. Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. 1990. 15 (4). P. 666–681. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>.
18. Deci, E. L., & Ryan, R. M. The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987. 53 (6). P. 1024–1037. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>.
19. Kanfer, R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunette and L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (Second ed.). 1990. Vol. 1. P. 75–170. Palo Alto, CA. : Consulting Psychologists Press, Inc. URL: <https://surli.cc/wosqhx> (accessed 17 November 2025).
20. Thomas, K. W. and W. G. Tymon, Jr. Interpretive styles that contribute to job-related stress: Two studies of managerial and professional employees. *Anxiety, Stress, and Coping*. 1995. Vol. 8. Iss. 3. P. 235–250. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615809508249376>.
21. Rodriguez, J., & Walters, K. The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 2017. Vol. 3. No. 10. P. 206–212. URL: <https://wwjmr.com/upload/1509114292.pdf> (accessed 14 November 2025).
22. Courtney Dock. Military families are a key to the overall readiness of the force. *US Army official site*. 2018. URL: <https://surl.lt/gcoksp> (accessed 17 November 2025).
23. Welsh, J. A., Olson, J., Perkins, D. F. et al. The Role of Natural Support Systems in the Post-deployment Adjustment of Active Duty Military Personnel. *American Journal of Community Psychol.* 2015. No. 56. P. 69–78. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10464-015-9726-y>.
24. Netczuk-Gwoździewicz M. Psychological preparation of soldiers for military service. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*. 2023. Vol. 208. No. 2. P. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.7269>.
25. Литвинчук О. В. Вплив мотиваційних факторів на результативність діяльності державних службовців. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 1 (95). С. 62–65. DOI: [https://doi.org/10.26642/ema-2021-1\(95\)-62-65](https://doi.org/10.26642/ema-2021-1(95)-62-65).
26. Паркулаб О., Котілок Т. Військова дисципліна як компонент психологічної готовності особистості до армійської служби. *Збірник наукових праць: психологія*. 2019. Вип. 24. С. 103–112. DOI: <https://doi.org/10.15330/psp.24.103-112>.
27. Кокун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. Київ : 7БЦ, 2021. 170 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726799/> (дата звернення 18.11.2025).
28. Лещенко С. В., Приходько І. І. Психологія військового лідерства: теорії, принципи, компетентності. *Психологія і суспільство*. 2024. № 2. С. 157–178. DOI: <https://doi.org/10.35774/pis2024.02.157>.
29. Антоненко Т. Л. Психологічні засади становлення ціннісно-сміислової сфери особистості майбутнього фахівця : дис. д-ра психол. наук. / Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ, 2019. 527 с. URL: <https://surl.li/lrhvuyk> (дата звернення: 20.11.2025).
30. Кузнєцов М. А. Мотивація людини: основні форми та закономірності функціонування. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 44 (1). С. 116–137. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu\\_psykhol\\_2012\\_44%281%29\\_\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_44%281%29__16) (дата звернення: 20.11.2025).
31. Schultheiss O. C., Brunstein J. C. *Implicit motives*. Oxford : Oxford University Press, 2010. 431 p. URL: <https://surl.lt/hjcpwg> (accessed 20 November 2025).
32. Helm P. J., Lifshin U., Greenberg J. *Terror management theory*. The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Models and Theories. Wiley, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119547143.ch69>.
33. Frankl V. E. *Man's Search for Meaning*. Boston : Beacon Press, 2014. 200 p. URL: <https://surl.li/asgjdo> (accessed 20 November 2025).
34. Cherry, K. Murray's Theory of Psychogenic Needs. *Verywell Mind*. 2022. URL: <https://surl.lu/jtksry> (accessed 20 November 2025).
35. Reeve J. *Understanding Motivation and Emotion*. 7th ed. Hoboken : Wiley, 2018. 584 p. URL: <https://surl.li/xlxgvm> (accessed 20 November 2025).
36. McClelland D. C. *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press, 1987. 680 p. URL: <https://surl.li/mmjifa> (accessed 20 November 2025).

37. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row, 1954. 368 p. URL: <https://pdfroom.com/books/motivation-and-personality/JzydDz71214> (accessed 20 November 2025).
38. Wong, L., Kolditz, T., Millen, R., Potter, T. *Why They Fight: Combat Motivation in the Iraq War*. Carlisle, PA : Strategic Studies Institute, U.S. Army War College, 2003. 86 p. URL: <https://surl.li/wcmlqw> (accessed 20 November 2025).
39. Huntington S. P. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1957. 534 p. URL: <https://surl.li/iinpls> (accessed 20 November 2025).
40. Moskos C. From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*. 1977. Vol. 4. No. 1. P. 41–50. URL: <https://surli.cc/ctgccm> (accessed 20 November 2025).
41. Soeters J., Winslow D., Weibull A. Military Culture. *Handbook of the Sociology of the Military*. Eds. G. Caforio. New York : Springer, 2006. P. 237–254. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-34576-0\\_14](https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-34576-0_14) (accessed 20 November 2025).
42. Thuy Thi Diem Vo. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Relatedness. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. DOI:10.3390/bs12020049.
43. Kasperczuk A., Ćwiakała M., Górka E. et al. The Role of Work-Life Balance in Effective Business Management. 2025. Preprint. URL: <https://surl.li/zsuchy> (accessed 20 November 2025).
44. Kasperczuk A., Ćwiakała M., Górka E. et al. The Challenge of Employee Motivation in Business Management. 2025. Preprint. URL: <https://surl.li/xqpihj> (accessed 20 November 2025).
45. Gibb, Nontasak, & Dolgin (1988) (cited in Problem of Naval Aviator Retention). *The Problem of Naval Aviator Retention* / Bill Sherrod, LinkedIn (2025). URL: <https://surl.li/nvghio> (accessed 20 November 2025).
46. Формування мотиваційної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням : навч.-метод. посіб. / М. В. Герасименко та ін. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2025. 122 с. URL: <http://search.nbuv.gov.ua/publ/REF-0000861333> (дата звернення: 20.11.2025).

*Стаття надійшла до редакції 21.11.2025 р.*

**UDC 159.947.2:355**

**I. Avilov**

### **THE MOTIVATIONAL SPHERE OF MILITARY PERSONNEL AND THE IDENTIFICATION OF KEY DETERMINANTS SHAPING IT**

*The article presents an extended theoretical and methodological analysis of the motivational sphere of personality, highlighting its complex, multidimensional structure and the dynamic transformations it undergoes under various life and professional conditions. Particular emphasis is placed on clarifying the psychological mechanisms and determinants that shape the development, regulation, and expression of motivation, especially in demanding, high-stress professional environments that require rapid adaptation and sustained self-regulation. The study proposes an integrated conceptual model of the motivational sphere that includes value-orientation, mobilization, actualization, and realization components, each corresponding to distinct psychological processes and stages of motivated behavior.*

*A special focus is devoted to the motivational development of military personnel, whose professional activity is influenced by a unique combination of internal dispositions and external situational factors. The article identifies key determinants such as intrinsic motivation, internalized military values, a sense of duty and responsibility, discipline, professional competence and preparedness, family relationships, social and institutional support systems, leadership quality, group cohesion, and psychological resilience. These factors are examined as interrelated elements that collectively shape adaptive capacity, operational effectiveness, emotional stability, and readiness to perform under conditions of risk, uncertainty, and prolonged tension.*

*The article underscores the importance of viewing the motivational sphere as a holistic and evolving psychological system. Such an approach enables more precise assessment of motivational states and allows for the development of targeted, evidence-based strategies to enhance the functional and psychological readiness of military personnel. The analysis provides a solid conceptual foundation for future empirical studies and for improving psychological support programs, training methodologies, and motivational interventions within the Security and Defense Forces of Ukraine.*

**Keywords:** *motivational sphere, motivation of military personnel, determinants of the motivational sphere of military personnel.*

**Авілов Ігор Валерійович** – ад'юнкт, Національна академія Національної гвардії України  
<http://orcid.org/0000-0002-7698-6828>