

ПСИХОДІАГНОСТИЧНА МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОФІЦЕРІВ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Ковальчук О. П.

кандидат психологічних наук, доцент,
заступник начальника
Управління психологічного забезпечення
Міністерство оборони України
ORCID ID: 0000-0002-4571-482X

Єсін Р. В.

ад'юнкт кафедри військової психології
Інституту стратегічних комунікацій
Національного університету оборони України
ORCID ID: 0009-0000-6340-4211

У статті подано результати розроблення й апробації психодіагностичної методики оцінювання професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України. Теоретичну основу психодіагностичної методики становить концептуальна модель, яка охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові, соціальні й нормативні компоненти мотивації, що забезпечує комплексний аналіз її структури та динаміки. Методика інтегрує стандартизовані психодіагностичні шкали, опитувальники ціннісних орієнтацій, ситуаційні завдання й симуляційні інструменти, адаптована до польових умов, може бути поєднана із психодіагностичними шкалами, інтерв'ю чи оцінюванням службової діяльності, що робить її ефективною для аналітики. Психодіагностична методика дає змогу диференціювати вибірку офіцерів і реалізувати процес оцінювання в максимально наближених до реальних умовах професійної діяльності, сприяє формуванню навичок лідерства й відповідального прийняття рішень, а також має високу психолого-педагогічну ефективність завдяки елементам навчання через досвід за такими характеристиками: а) можливістю моделювання професійних дилем, наближених до реальних умов військової служби; б) ефективністю в діагностуванні мотиваційно-лідерських реакцій офіцерів у стресових ситуаціях; в) придатністю як для індивідуального, так і групового аналізу результатів; г) сприяння формуванню мотиваційно-ціннісних рефлексій, що важливо для розвитку внутрішньої професійної відповідальності. У методиці поєднані наукова обґрунтованість, психометрична надійність і практична ефективність для реальних бойових умов, створено підґрунтя для подальших емпіричних досліджень професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України.

Ключові слова: мотивація, мотив, професійна мотивація, офіцер, психодіагностична методика, Сухопутні війська Збройних Сил України.

Kovalchuk O. P., Yesin R. V. Psychodiagnostic methodology for assessing the professional motivation of officers of the Land Forces of the Armed Forces of Ukraine

The article presents the results of the development and testing of a psychodiagnostic methodology for assessing the professional motivation of officers of the Land Forces of the Armed Forces of Ukraine. The theoretical basis of the methodology is a conceptual model that encompasses cognitive, emotional, behavioral, social, and normative components of motivation, ensuring a comprehensive analysis of its structure and dynamics. The methodology integrates standardized psychodiagnostic scales, value-orientation questionnaires, situational tasks, and simulation tools. It is adapted to field conditions and can be combined with psychodiagnostic scales, interviews, or performance evaluations, which makes it effective for analytical purposes. The psychodiagnostic methodology makes it possible to differentiate officer samples and to implement the assessment process in conditions that closely resemble real professional activities. It also contributes to the development of leadership skills and responsible decision-making, while demonstrating high psycho-pedagogical effectiveness through elements of experiential learning, including: a) the ability to model professional dilemmas close to real military service conditions; b) effectiveness in diagnosing

officers' motivational and leadership responses in stressful situations; c) applicability for both individual and group analysis of results; d) promotion of motivational and value-based reflections, which are important for the development of internal professional responsibility. The methodology combines scientific validity, psychometric reliability, and practical effectiveness for real combat conditions, thus creating a foundation for further empirical research into the professional motivation of officers of the Land Forces of the Armed Forces of Ukraine.

Keywords: *motivation, motive, professional motivation, officer, psychodiagnostic methodology, Land Forces of the Armed Forces of Ukraine.*

Вступ. Сучасні умови військової служби передбачають, що офіцери Сухопутних військ Збройних Сил України мають високий рівень професійної мотивації, яка є ключовою для ефективності їхньої діяльності. В умовах зростання складності бойових завдань, інформаційно-психологічного навантаження й ризиків для життя набуває актуальності науково обгрунтоване оцінювання мотиваційної сфери військовослужбовців. Недостатній рівень або деформації мотивації можуть знижувати якість управлінських рішень, ефективність лідерства та психологічну стійкість особового складу. Попри значну кількість досліджень, присвячених проблемам військової мотивації, у вітчизняній практиці досі немає комплексних психодіагностичних інструментів, спеціально адаптованих до умов служби в Сухопутних військах Збройних Сил України. Використання загальних методик часто не враховує специфіки бойового середовища, субординаційних відносин та унікальних вимог до офіцерів. Це зумовлює потребу у створенні методики, яка б поєднувала наукову обгрунтованість, психометричну надійність і практичну ефективність. Розроблена методика спирається на інтегративну концептуальну модель мотивації, що охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові, соціальні й нормативні компоненти. Її особливістю є поєднання традиційних психодіагностичних інструментів із сучасними методами – тестами ситуаційного судження та симуляціями управління підрозділом, які максимально наближують оцінювання до реальних умов військової діяльності. Отже, актуальність дослідження зумовлена як науковою потребою уточнення структури професійної мотивації офіцерів, так і практичною необхідністю створення дієвих інструментів для психологічного відбору, розвитку мотиваційного потенціалу й забезпечення стійкості військових підрозділів.

Методи та методики дослідження.

Для розроблення й апробації психодіагностичної методики оцінювання професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України застосовано комплекс взаємопов'язаних методів, які забезпечили як теоретичне обгрунтування, так і практичну перевірку інструментарію, а саме: теоретичні методи, емпіричні методи, методи статистичної обробки. Застосування такого комплексу методів забезпечило належний рівень психометричної надійності, практичну придатність і гнучкість методики в умовах військової служби.

Результати. Методика є адаптованим до військового контексту інструментом, за допомогою якого можна комплексно вимірювати ключові компоненти мотиваційної сфери: когнітивний, емоційний, поведінковий, соціальний і нормативний. Методика ґрунтується на теоретичній моделі професійної мотивації, у якій інтегровані когнітивний, емоційний, поведінковий, соціальний і нормативний компоненти як системотвірні елементи мотиваційної готовності офіцерів до виконання службових завдань. На основі цієї концепції зміст методики структуровано у відповідні блоки, що дає змогу проводити багатовимірну діагностику мотиваційного профілю офіцера з урахуванням специфічних умов військової служби.

У методиці поєднані суб'єктивні (анкетування, самозвіт) та об'єктивні (тести, симуляції, оцінка командирів) інструменти, завдяки чому можна отримати всебічну оцінку рівня професійної мотивації офіцерів (рис. 1).

Відповідно до рис. 1, структура методики передбачає чотири психодіагностичні домени оцінювання:

І. Суб'єктивний рівень – інструменти самооцінювання та самоспостереження.

А. Анкета самооцінювання мотивації, яка містить 60 тверджень, структурованих у 5 тематичних блоків, а саме:

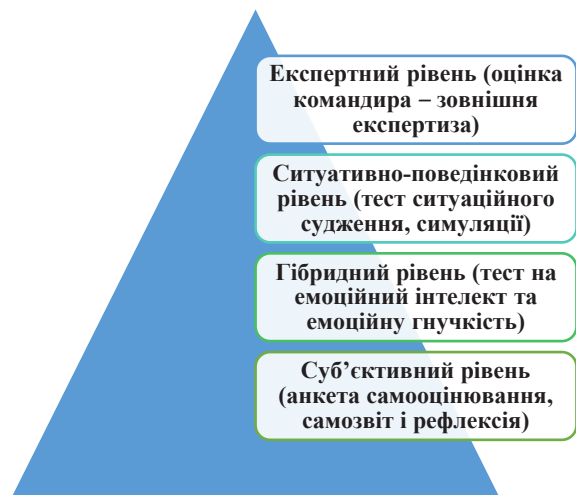


Рис. 1. Структура методики оцінювання професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України за психодіагностичними рівнями оцінювання

1) *професійна цінність* (12 тверджень) – мотивація, пов'язана з патріотизмом і відданістю службі;

2) *кар'єрні очікування* (12 тверджень) – орієнтація на просування та професійне зростання;

3) *вплив зовнішніх чинників* (12 тверджень) – роль матеріальних стимулів, умов служби;

4) *лідерські амбіції* (12 тверджень) – схильність до проявів ініціативи, відповідальності, лідерства;

5) *психологічна стійкість* (12 тверджень) – здатність до дій в умовах стресу.

Для забезпечення стандартизованості відповідей використано 5-бальну шкалу Лікерта, яка фіксує ступінь згоди з кожним твердженням, де 1 – повністю не згоден, а 5 – повністю згоден. Кількість тверджень в анкеті зумовлена необхідністю забезпечення збалансованого охоплення всіх п'яти мотиваційних компонентів. По 12 питань на кожен блок дають змогу досягти достатньої внутрішньої узгодженості кожної шкали, забезпечити репрезентативність діагностичного матеріалу та зберегти оптимальний обсяг інструменту з погляду використання часу на заповнення і навантаження на респондента.

Б. Інструмент «Самозвіт і рефлексія» розроблений для самостійного фіксування офіцерами змін у рівні професійної мотивації,

її детермінант, а також емоційного та функціонального стану в динаміці. Його основна мета – надати офіцерам інструмент для самоспостереження, що сприяє усвідомленню внутрішніх мотиваційних змін, а також допомогти командуванню й військовим психологам ідентифікувати чинники впливу на службову мотивацію. Форму самомоніторингу потрібно заповнювати щотижня або раз на два тижні за такими компонентами: а) рівень мотивації за 10-бальною шкалою; б) чинники, що вплинули на мотивацію (позитивні й негативні); в) коментар про особисті дії для підвищення мотивації; г) загальний емоційний, фізичний і професійний стан. Шкала мотивації варіюється так: 1–3 – дуже низька мотивація (виснаження, демотивація); 4–6 – середній рівень (стабільність без натхнення); 7–8 – висока мотивація (зацікавленість, ініціатива); 9–10 – дуже висока мотивація (натхнення, професійне зосередження).

Результати інтерпретують обчислення середнього бала ідентифікацією повторюваних мотивувальних і демотивувальних чинників, а також побудовою графіка змін мотивації в часі. З огляду на те що інструмент може бути застосований як автономно, так і в межах дослідження, на констатувальному етапі ми використовуватимемо його для виявлення вихідного рівня мотиваційної стабільності та її динамічних коливань, а на формуальному – для відстеження ефективності індивідуальних і групових заходів з розвитку мотиваційної стійкості. Цей інструмент може бути використаний як засіб самоаналізу для офіцерів, джерело даних для командирів (за згодою), а також емпірична база для військових психологів у створенні індивідуальних мотиваційних карт.

II. Гібридний (суб'єктивно-об'єктивний) рівень – психометричні тести з елементами самооцінки.

А. Тест на емоційний інтелект [1], адаптована версія MSCEIT, є інструментом, розробленим для діагностики здатності офіцерів розпізнавати, інтерпретувати й регулювати емоційні стани як власні, так й оточення, що критично важливо у військовому середовищі. Методика адаптована до чотириккомпонентної моделі емоційного інтелекту, включає п'ять

функціональних блоків: розпізнавання емоцій, розуміння емоційних реакцій, емоційну саморегуляцію, управління емоціями інших осіб, а також емпатію і соціальну чутливість. Структурно тест містить 25 тверджень, по 5 для кожного блоку, які оцінюють за 5-бальною шкалою: від 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «повністю згоден». Максимальна сума балів становить 125. Інтерпретацію результатів проводять за такими порогами: 100–125 балів – високий рівень емоційного інтелекту; 75–99 балів – достатній рівень із потребою в розвиткових інтервенціях; 50–74 бали – середній рівень, що вимагає цілеспрямованої роботи над окремими компонентами; менш ніж 50 балів – низький рівень, що вказує на потребу в спеціалізованому психолого-педагогічному супроводі.

Б. Тест на мотиваційну гнучкість – розроблений для оцінювання здатності офіцерів адаптувати свою професійну мотивацію до швидкозмінного середовища служби включно з чинниками стресу, нестачі ресурсів, зміни завдань або структури підрозділу. Актуальність інструмента зумовлена необхідністю виявлення не лише поточного мотиваційного рівня, а і його динамічної гнучкості в умовах воєнної невизначеності. Структура тесту охоплює 20 тверджень, поділених на чотири тематичні блоки:

- гнучкість у зміні мотивації під впливом зовнішніх обставин;
- адаптація до змін у службовому середовищі;
- самостійне підтримання мотивації в критичних умовах;
- гнучкість у прийнятті рішень, пов'язаних із мотивацією.

Респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою: від 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «повністю згоден», що дає змогу кількісно виміряти рівень готовності офіцера до підтримання, переорієнтації та відновлення мотивації залежно від змін у службовій ситуації.

Інтерпретація результатів: 85–100 балів – висока мотиваційна гнучкість: офіцер здатен зберігати мотивацію за будь-яких умов, самостійно знаходити внутрішні стимули, підтримувати бойовий дух підрозділу;

65–84 бали – середній рівень гнучкості: загалом адаптується до нових умов, хоча потребує додаткових ресурсів або часу; 50–64 бали – низький рівень: на зміни реагує послабленням мотивації, важко мобілізується без зовнішньої підтримки; менше ніж 50 балів – критично низький рівень гнучкості: істотна втрата мотивації в умовах зміни завдань чи стресу, необхідна психологічна підтримка.

III. Ситуативно-поведінковий рівень – аналіз дій офіцерів у змодельованих ситуаціях.

А. Тест ситуаційного судження використовують для оцінювання здатності офіцерів приймати обґрунтовані й раціональні рішення в змодельованих бойових і службових ситуаціях, що потребують швидкої адаптації, виявлення лідерських якостей і збереження професійної мотивації. Структурно тест містить 17 ситуаційних сценаріїв, кожен із яких передбачає чотири альтернативні варіанти дій, що відображають різні стилі реагування – від пасивного до ініціативного або стратегічно виваженого. Відповіді оцінюють за 5-бальною шкалою експертної придатності, де 1 бал відповідає абсолютно неприйнятному рішення, а 5 балів – рішення, що вважається повністю прийнятним або оптимальним. Формат проведення тестування передбачає два варіанти: 1) у класичних умовах – самостійне ознайомлення респондента зі сценаріями та письмовий вибір дій; 2) у польових умовах – зачитування сценаріїв інструктором з обмеженням часу на відповідь (10–30 с) і створенням умов фонові стресогенності (імітацією бойового середовища). Інтерпретація результатів тесту базується на відсотковому співвідношенні набраних балів до максимально можливої кількості: 80–100% від максимальної кількості балів відповідає високому рівню ситуаційної обізнаності й раціональності; 60–79% – достатньому рівню, що потребує вдосконалення; менше ніж 60% – низькому рівню ефективності прийняття рішень, потребує навчання та супроводу.

Тест ситуаційного судження, розроблений у межах дослідження, є модифікованим та адаптованим інструментом, що базується на загальній логіці ситуаційного тестування (англ. *Situational Judgment Tests, SJT*), проте не є прямою адаптацією жодного з наявних

міжнародних тестів. Його структура, контекстуальні сценарії та система оцінювання спеціально створені для відображення реальних викликів військової служби офіцерів Сухопутних військ ЗС України. Інструмент реалізовує базові принципи ситуаційного тестування, сформульовані в працях [6; 7; 10], а саме:

- фокус на поведінкових реакціях у контексті професійної діяльності;
- використання змодельованих дилемних сценаріїв;
- оцінювання соціальної компетентності, адаптивності, лідерських і мотиваційних характеристик.

Водночас сценарії, варіанти відповідей, умови проведення й система інтерпретації результатів створені автором відповідно до специфіки українського військового середовища з урахуванням вимог до професійної поведінки офіцера в умовах бойових, кризових і рутинних ситуацій. Отже, тест ми позиціонуємо як авторську адаптаційно-модифіковану методику, у якій реалізовано оригінальний зміст на основі міжнародно визнаних підходів, але це інтелектуально самостійна методика, створена в межах запропонованої комплексної системи оцінювання професійної мотивації офіцерів.

Б. Симуляція управління підрозділом дає змогу комплексно оцінити ключові аспекти професійної діяльності офіцера в умовах моделювання бойових ситуацій. Основна мета цього інструмента – виявлення рівня сформованості лідерських якостей, здатності до швидкого та стратегічно обґрунтованого прийняття рішень, ефективної координації підлеглих, а також мотиваційного впливу на підрозділ у стресових умовах.

Інструмент включає три типові симуляційні сценарії:

«Раптовий бій та евакуація підрозділу» – оцінює дії офіцера під час раптової атаки та організації евакуації пораненого;

«Контрнаступ після втрати позиції» – моделює ситуацію тимчасової поразки з подальшим плануванням і реалізацією контратаки;

«Порятунок екіпажу під ворожим вогнем» – симуляція високоризикової ситуації з евакуацією екіпажу бойової техніки.

Формат симуляції – тактичне відтворення з використанням макетів зброї, навчальних карт, елементів звукового супроводу, імітації втрати зв'язку або нестачі ресурсів. Кожен сценарій триває 30–40 хв і реалізовується із залученням офіцера (тестованого), 6–10 військовослужбовців (рольових гравців) і 2–3 інструкторів (спостерігачів). Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою (1–5 балів) за критеріями, зокрема ініціативності, швидкості прийняття рішень, чіткості й віддання команд, координації дій, організації евакуації, збереження бойового духу, адаптації до змін. Після кожної симуляції проводять брифінг з аналізом сильних і слабких сторін дій офіцера.

IV. Експертний рівень – зовнішнє оцінювання, яке проводить безпосередній керівник (командир).

Оцінювання командиром – це стандартизований інструмент експертного оцінювання професійної мотивації, стресостійкості, лідерських якостей та ефективності командної роботи офіцера. Цей інструмент застосовують як для фіксації поточного рівня прояву зазначених якостей на констатувальному етапі, так і для оцінювання динаміки змін у поведінкових проявах офіцера після впровадження формувальних заходів. Його основна мета – отримання незалежного та контекстуально обґрунтованого бачення службової поведінки офіцера з боку безпосереднього керівника в умовах реального військового середовища.

Інструмент структуровано в п'ять основних блоків, які охоплюють ключові аспекти професійної діяльності офіцера:

– професійна мотивація (ініціативність, відповідальність, прагнення до навчання, здатність мотивувати підлеглих);

– стійкість до стресу (емоційна регуляція, стресостійкість, відновлення після кризових ситуацій);

– лідерські якості (прийняття рішень, вплив, ефективна комунікація, командне спрямування);

– командна робота (співпраця, вирішення конфліктів, урахування думки колективу, згуртованість);

– загальні висновки й рекомендації (опис сильних сторін, зон розвитку та подання пропозицій щодо підвищення ефективності).

Оцінювання проводять за 5-бальною шкалою, де 1 – дуже низький рівень прояву якості, а 5 – зразковий рівень, який може слугувати прикладом для інших.

Кожен критерій супроводжується полем для коментаря з прикладами поведінки, що дає змогу поглибити якісне розуміння дій офіцера. Завершальним елементом форми є загальний висновок командира з такими складниками: характеристика офіцера, сильні сторони, зони розвитку та практичні рекомендації щодо підтримки або підвищення мотивації. Інструмент поєднує кількісну шкалу з якісним аналізом і дає змогу: а) проводити зовнішню валідацію результатів самооцінювання; б) виявляти розбіжності між самоперцепцією й спостережуваною поведінкою; в) слугувати основою для індивідуального мотиваційного супроводу.

Узагальнюючи структурні й функціональні характеристики наведеної системи оцінювання, можемо стверджувати, що запропонована методика реалізовує оригінальну структуру й концепцію, адаптовану до специфіки військового контексту, модифікує та адаптує відомі інструменти (зокрема MSCEIT, тест ситуаційного судження), інтегрує суб'єктивні й об'єктивні підходи до вимірювання мотивації та забезпечує багатоканальну діагностику мотиваційного профілю офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України. Комплексність цього підходу дає змогу не лише фіксувати рівень професійної мотивації, а й аналізувати її динаміку, виявляти ключові детермінанти, оцінювати відповідність вимогам військової служби в умовах сучасних викликів.

Валідаційна процедура методики була двоетапною й охоплювала лише ті інструменти, які були спеціально розроблені в межах дослідження, а саме: анкету самооцінювання мотивації, тест на мотиваційну гнучкість, симуляційні сценарії, форми самоспостереження та стандартизованого оцінювання командиром. Інструменти, запозичені з уже валідованих джерел (тест емоційного інтелекту – MSCEIT, тест ситуаційного судження), у процесі первинної чи фінальної валідації не проходили додаткову адаптацію, але використані для побудови моделі й підтвердження факторної структури методики.

Первинна валідація анкети самооцінювання мотивації, тесту ситуаційного судження, симуляційних сценаріїв, форми самоспостереження та стандартизованого оцінювання командиром проведена методом експертного оцінювання контентної валідності згідно з методичними підходами, запропонованими Rodrigues et al. та Taherdoost [9]. До експертної групи ввійшли 7 фахівців з військової психології та організаційної поведінки. Оцінювання проведено за 4-бальною шкалою релевантності з подальшим обчисленням індексу відповідності (англ. *Item-Level Content Validity Index* – *IL-CVI*) для кожного твердження або завдання. Узгодженість між експертними оцінками визначена за допомогою коефіцієнта Fleiss's Kappa (0,68–0,77), що, згідно з критеріями Polit & Beck [8], указує на достатній рівень міжекспертної надійності (інтервал «доброї» узгодженості – 0,60–0,75). За результатами експертного оцінювання уточнено формулювання окремих тверджень, завдань та інструктивного матеріалу.

Тест ситуаційного судження апробовано на вибірці офіцерів ($n = 78$) з α -Кронбаха = 0,81. Контентна валідність підтверджена експертами. Тест на емоційний інтелект (адаптація MSCEIT) валідований раніше в дослідженні Ю. Широн [1] на вибірці 468 осіб: α -Кронбаха 0,96–0,97, ретестова надійність 0,83, $r = 0,71$ –0,88. Ці показники підтверджують високі психометричні властивості інструмента. Дані із цього тесту використані для побудови SEM-моделі, але не проходили повторну валідацію в дослідженні.

Фінальна валідація методики базувалася на результатах, отриманих під час констатувального етапу дослідження (вибірка – 134 офіцери різного рангу). Так, надійність анкети самооцінювання мотивації підтверджено: α -Кронбаха = 0,82 (загальне). Експлораторний факторний аналіз (англ. *Exploratory Factor Analysis* – *EFA*) застосований для виявлення латентної факторної структури й перевірки концептуальної відповідності теоретичній моделі професійної мотивації офіцерів, п'ятифакторне рішення, що відображає основні компоненти моделі – професійну цінність, кар'єрні очікування, вплив зовнішніх чинників, лідерські амбіції та психологічну стій-

кість. Це вказує на внутрішню логіку шкали й емпіричну обґрунтованість її структури (таблиці 1 і 2).

Як видно з таблиці 1, усі шкали мають високе первинне факторне навантаження ($> 0,86$) на відповідному факторі при мінімальних перехресних навантаженнях ($< 0,14$), що вказує на хорошу дискримінантну валідність. Значення унікальності для кожної змінної варіювалися в межах 0,231–0,264, що вказує на помірну частку дисперсії, не пояснену загальною факторною структурою. Отримані результати підтверджують конструктивну валідність анкети, оскільки емпірично підтверджена структура узгоджується з теоретичною моделлю професійної мотивації. Структура факторів є стабільною й добре інтерпретованою, що дає змогу використовувати цю шкалу для цілей діагностики та моніторингу мотиваційного профілю офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України.

Результати експлораторного факторного аналізу (EFA), наведені в таблиці 2, показують п'ятифакторну структуру шкали, що узгоджується з теоретичною моделлю професійної мотивації. Кожен із п'яти факторів має власне значення (SS Loading) понад 0,86, пояснюючи

від 6,18% до 8,70% дисперсії. Загалом п'ять факторів пояснюють 37,08% загальної варіації відповідей, що вважається прийнятним рівнем під час діагностики латентних мотиваційних конструктів [2]. Такий рівень поясненої дисперсії підтверджує емпіричну обґрунтованість запропонованої п'ятиблокової структури анкети самооцінювання мотивації.

Для інших інструментів методики EFA не застосовувався, оскільки вони мають інший формат або були апріорно валідовані.

Структурне моделювання (SEM) дало змогу перевірити, наскільки емпіричні дані узгоджуються з концептуальною моделлю професійної мотивації офіцерів, покладено в основу психодіагностичної методики. Показник RMSEA = 0,056 (менше за критичний поріг 0,06) показує хорошу абсолютну відповідність моделі, а CFI = 0,91 укажує на прийнятну інкрементну відповідність [3]. Співвідношення $/df = 2,4$ перебуває в межах рекомендованого інтервалу (від 1 до 3), що підтверджує адекватність моделі до розміру вибірки та складності структури. Взаємозв'язки між діагностичними інструментами й відповідними компонентами професійної мотивації офіцерів візуалізовано на рис. 2.

Таблиця 1

**Завантаження факторів (Factor Loadings)
для анкети самооцінювання мотивації**

№ з/п	Основні компоненти	Фактор/Factor					Унікальність/ Uniqueness
		1	2	3	4	5	
1	Професійна цінність	0,862	0,124	0,118	0,103	0,109	0,259
2	Кар'єрні очікування	0,139	0,874	0,12	0,134	0,131	0,264
3	Вплив зовнішніх факторів	0,097	0,101	0,890	0,099	0,112	0,231
4	Лідерські амбіції	0,09	0,13	0,094	0,885	0,098	0,238
5	Психологічна стійкість	0,112	0,102	0,106	0,122	0,872	0,25

Примітка: метод екстракції «мінімального залишку» використано в поєднанні з обертанням «варімакс» (англ. "Minimum residual" extraction method was used in combination with a "varimax" rotation).

Таблиця 2

Статистика факторів (Factor Statistics) за підсумками EFA

Factor	SS Loading	% of Variance	Cumulative %
1	1,218	8,7	8,7
2	1,102	7,87	16,57
3	1,075	7,68	24,25
4	0,931	6,65	30,91
5	0,865	6,18	37,08

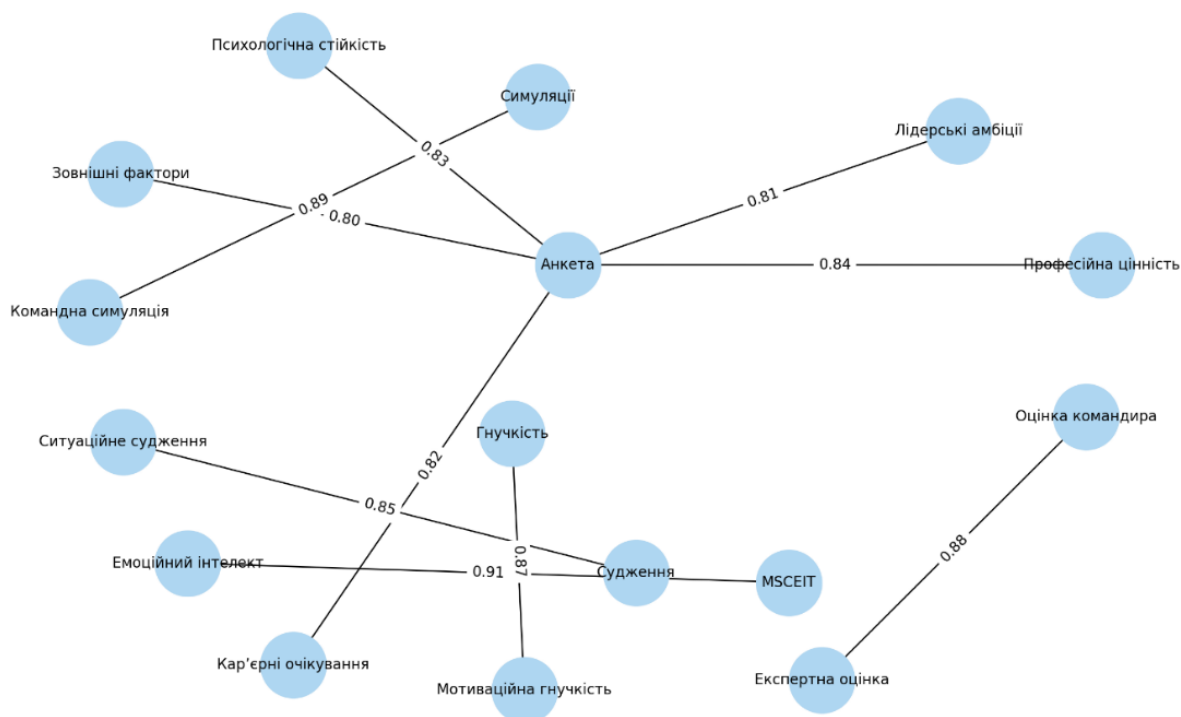


Рис. 2. Структурна модель (SEM) компонентів професійної мотивації

Як бачимо на рис. 2, стандартизовані коефіцієнти шляху між індикаторними змінними (вимірювальними інструментами) та відповідними латентними конструкціями варіюють між 0,74 і 0,89, що свідчить про високий ступінь зв'язку й підтверджує конвергентну валідність шкал. Усі латентні конструкти, відповідні ключовим компонентам мотивації (когнітивному, емоційному, поведінковому, соціальному, нормативному), мають досить високу міжфакторну кореляцію $r = 0,42\text{--}0,68$, що вказує на збалансовану, але не надмірну взаємозалежність компонентів.

Таким чином, результати моделювання підтверджують як структурну цілісність, так і психометричну надійність методики оцінювання професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України. Високі факторні навантаження та прийнятні статистичні показники узгодженості дають змогу стверджувати, що методика є валідною й придатною для оцінювання складних мотиваційних конструкцій у військовому середовищі.

Практично застосовано методику в реальних умовах діяльності підрозділів Сухопутних військ Збройних Сил України. Констатувальне

дослідження проведено в трьох військових підрозділах різного профілю: механізованому батальйоні, танковому батальйоні й артилерійському дивізіоні. Умови збирання даних адаптовані до контексту служби: анкетування відбувалося в казармених приміщеннях або на командних пунктах з дотриманням принципів анонімності й добровільності. Координацію забезпечували безпосередні командири, які були також експертами в блоці зовнішнього оцінювання. Заповнення методичних матеріалів тривало в середньому 20 хв. У разі проведення тестів і симуляцій у польових умовах (зокрема тесту ситуаційного судження та сценарних симуляцій) застосовано часові обмеження, імітаційні елементи (шумові подразники, обмежений зв'язок, стресогенні чинники), що наближували оцінювання до реальних бойових умов. Крім анкет і тестів, збирання даних доповнювали короткі інтерв'ю з командирами, спрямовані на верифікацію відповідності самооцінок офіцерів їхній поведінці в службових ситуаціях. Статистична обробка отриманих даних проведена за допомогою програмного забезпечення Jamovi (версія 2.5.5) [4], що дало змогу забез-

печити розширений описовий, факторний і структурний аналіз.

Висновки. Психодіагностична методика оцінювання професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України поєднує теоретичну обґрунтованість, психометричну надійність і практичну ефективність у реальних умовах військово-професійної діяльності. Її структура охоплює ключові домени мотива-

ції, адаптовані до контексту бойового та службового навантаження. Проведена валідація, підтримана результатами факторного і структурного моделювання, підтверджує адекватність інструментів як для наукового аналізу, так і для практичного застосування. Отримані результати є основою для емпіричного дослідження динаміки й чинників професійної мотивації офіцерів.

Список використаних джерел

1. Широн Ю. О. Тест емоційного інтелекту MSCEIT: опис, валідація та адаптація. *Галицький економічний вісник*. 2022. Т. 74. № 1. С. 141–151. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.141.
2. Costello A. B., Osborne J. Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*. 2005. № 10 (1). P. 7. DOI: <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>.
3. Hu L., Bentler P. M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 1999. № 6 (1). P. 1–55. DOI: <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
4. Jamovi Project. Jamovi (Version 2.5.5) [Computer Software]. 2024. URL: <https://www.jamovi.org/>.
5. Kovalchuk O. P. Motivational dimension of professional development of a sergeant of the Armed Forces of Ukraine. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології*. 2024. № 6. С. 106–111. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.6.17>.
6. Lievens F. Adjusting medical school admission: assessing interpersonal skills using situational judgment tests. *Medical Education*. 2013. № 47 (2). P. 182–189. DOI: <https://doi.org/10.1111/medu.12089>.
7. Motowidlo S. J., Dunnette M. D., Carter G. W. An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*. 1990. № 75 (6). P. 640–647. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.640>.
8. Polit D. F., Beck C. T. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*. 2006. № 29 (5). P. 489–497. DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.20147>.
9. Rodrigues I. B., Adachi J. D., Beattie K. A., MacDermid J. C. Development and validation of a new tool to measure the facilitators, barriers, and preferences to exercise in people with osteoporosis. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2017. № 18 (1). P. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12891-017-1914-5>.
10. Weekley J. A., Ployhart R. E. (Eds.). *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement, and Application*. 1st ed. Psychology Press. 2006. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203774878>.

References

1. Shyron, Y. (2022). Test emotsiinoho intelektu MSCEIT: opys, validyzatsiia ta adaptatsiia [MSCEIT emotional intelligence test: description, validation and adaptation]. *Halyskyi ekonomichnyi visnyk*, 74 (1), 141–151. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.141 [in Ukrainian].
2. Costello, A.B., Osborne J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10 (1): 7. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868> [in English].
3. Hu, L., Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118> [in English].
4. Jamovi Project. (2024). *Jamovi* (Version 2.5.5) [Computer Software]. Retrieved from: <https://www.jamovi.org/> [in English].
5. Kovalchuk, O.P. (2024). Motivational dimension of professional development of a sergeant of the Armed Forces of Ukraine. *Dnipro Scientific Journal of Public Administration and Psychology*. 6. 106–111. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.6.17> [in Ukrainian].
6. Lievens, F. (2013). Adjusting medical school admission: assessing interpersonal skills using situational judgment tests. *Medical Education*, 47 (2), 182–189. <https://doi.org/10.1111/medu.12089> [in English].

7. Motowidlo, S.J., Dunnette, M.D., Carter, G.W. (1990) An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6), 640–647. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.640> [in English].
8. Polit, D.F., Beck, C.T. (2006) The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29 (5), 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147> [in English].
9. Rodrigues, I.B., Adachi, J.D., Beattie, K.A., MacDermid, J.C. (2017) Development and validation of a new tool to measure the facilitators, barriers, and preferences to exercise in people with osteoporosis. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 18 (1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12891-017-1914-5> [in English].
10. Weekley, J.A., Ployhart, R.E. (eds.) (2006) *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement, and Application. 1st ed.* Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203774878> [in English].

Надійшла 21.08.2025

Прийнята 20.09.2025

Опублікована 15.10.2025