

ТИПОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК ОБ'ЄКТІВ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРСТВА

TYPOLOGY OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS AS OBJECTS OF MILITARY LEADERSHIP

У статті подано результати емпіричного дослідження професійної мотивації військовослужбовців як об'єктів військового лідерства. Доведено актуальність дослідження проявів військового лідерства як чинника професійної мотивації військовослужбовців. Показано, що професійна мотивація військовослужбовців динамічно змінюється під впливом мікросоціальних чинників, зокрема лідерства, взаємоставлень військовослужбовців, корпоративної культури. Емпіричне дослідження проведено на матеріалі опитування 210 військовослужбовців щодо проявів конструктивного й деструктивного лідерства в їх колективах. За результатами кластерного аналізу одержано три типи військовослужбовців – об'єктів управління, що характеризуються істотними відмінностями в аспекті ставлень до командирів і створеної в колективах системи управління. Перший тип (підлеглі авторитарних керівників) перебувають в умовах «особистого керування», де командири є взірцем компетентності, сили й здоров'я, мають і активно використовують владні повноваження. Другий тип (підлеглі керівників-формалістів) перебувають в умовах «статутного» керування, де командири є трансляторами консервативних армійських ритуалів і наказів управлінців вищих рівнів. Третій тип (підлеглі харизматичних керівників) перебувають в умовах збалансованого управління, де командири поєднують менеджерські й лідерські тактики управління. Надано змістовну характеристику зазначеним типам військовослужбовців, а також сформульовано ризики деструктивного лідерства для кожного з типів. Зазначено, що спільними ризиками деструктивного лідерства в усіх трьох групах військовослужбовців є дефіцит проявів емпатії (співчуття, порозуміння) у командирів, нерозуміння й неврахування в службово-бойовій діяльності особистих проблем і потреб підлеглих військовослужбовців.

Ключові слова: професійна мотивація, військовослужбовці, конструктивне лідерство, деструктивне лідерство.

The article presents the results of an empirical study of the professional motivation of military personnel as objects of military leadership. The relevance of the study of manifestations of military leadership as a factor in the professional motivation of military personnel is proven. It is shown that the professional motivation of servicemen changes dynamically under the influence of microsocial factors, in particular leadership, relationships of servicemen, and corporate culture. Empirical research was conducted on the material of a survey of 210 military personnel regarding the manifestations of constructive and destructive leadership in their teams. According to the results of the cluster analysis, three types of military personnel – objects of management were obtained, which are characterized by significant differences in the aspect of attitudes towards commanders and the management system created in collectives. The first type (subordinates of authoritarian leaders) are in conditions of "personal management", where commanders act as a model of competence, strength and health, have and actively use authority. The second type (subordinates of formalist managers) are in conditions of "statutory" management, where commanders are translators of conservative army rituals and orders of higher-level managers. The third type (subordinates of charismatic leaders) are in conditions of balanced management, where commanders combine managerial and leadership management tactics. A meaningful description of the specified types of servicemen is provided, as well as the risks of destructive leadership for each of the types are formulated. It is noted that the common risks of destructive leadership in all three groups of servicemen are a lack of manifestations of empathy (sympathy, understanding) in commanders, misunderstanding and neglect of the personal problems and needs of subordinate servicemen in the service and combat activities.

Key words: professional motivation, military personnel, constructive leadership, destructive leadership.

УДК 159.92
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.56.46>

Перепелиця І.О.

аспірант
Харківський національний університет
внутрішніх справ

Вступ та обґрунтування актуальності дослідження. Дев'ятий рік триває російсько-українська війна. Унаслідок широкомасштабного вторгнення російської федерації на територію України 24 лютого 2022 року розпочався її новий етап, коли на захист української держави стали сотні тисяч військовослужбовців Збройних Сил України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, інших військових формувань сектору безпеки й оборони держави, а також територіальної оборони та добровольчих формувань територіальних громад.

У нових умовах функціонування держави службово-бойова діяльність військовослуж-

бовців сектору безпеки і оборони України вирізняється зростанням складності (стресонасиченість, понаднормовість, відповідальність) та екстремальності (небезпека для життя і здоров'я). Це зумовлює загострення проблеми якості персоналу, передусім професійної мотивації військовослужбовців до виконання службово-бойової діяльності.

Огляд останніх публікацій за проблемою дослідження. Мотивація військовослужбовців є інтегральною характеристикою, яка залежить від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників та умов. Серед них дослідники останнім часом виокремлюють наявність і якість попереднього бойового досвіду [8]; патріо-

тизм, призначення, соціальну взаємодію, матеріальне становище [5]; стаж служби, специфіка підрозділу й посади [12]; психічну стійкість і відновлюваність особистості [7] тощо. Згідно з домінуючою сьогодні теорією особистісного самовизначення Е. Десі та Р. Раян, зовнішні чинники формують систему внутрішньої мотивації особистості, яка тісно пов'язана з почуттям самоефективності [10]. Разом із тим сама професійна мотивація розглядається як особистісний ресурс, який експлуатується особистістю для ефективного здійснення професійної діяльності [11].

Більшість дослідників сходяться в тому, що професійна мотивація військовослужбовців є більшою мірою соціально-психологічно зумовленою конструкцією, яка динамічно змінюється під впливом мікросоціальних чинників, зокрема військового колективу, лідерства командирів, корпоративної (організаційної) культури в підрозділі [6]. Це ураховано в актуальних методах дослідження мотивації військовослужбовців, зокрема ставлення військовослужбовців до командирів і товаришів по службі, автономність-незалежність їхніх професійних дій, ідентифікація з професійною групою тощо [3; 9]. У зв'язку з поступовою переорієнтацією сил безпеки і оборони на управлінські стандарти країн НАТО важливим аспектом сучасних досліджень є урахування зв'язків між лідерством у військових колективах і мотивацією військовослужбовців [4].

Організація й методи дослідження. Дослідження проводилося на базі Національної академії Національної гвардії України. У ньому взяли участь 210 військовослужбовців чоловічої статі віком 19–29 років, які навчаються на гуманітарному факультеті.

Досліджуваним було запропоновано два опитувальники на оцінювання проявів лідерства в їх колективах. Опитувальник з оцінювання проявів конструктивного лідерства складено на основі анкети оцінювання лідерів армії США [1], містить низку позитивних тверджень щодо управлінських проявів у колективах. Опитувальник з оцінювання проявів деструктивного лідерства є перекладом методики *Destrudo-L* Г. Ларссона [2]. Прояви лідерства військовослужбовці оцінювали за 5-бальними шкалами.

Кластерний аналіз показників конструктивних і деструктивних проявів лідерства проведено за допомогою різних методів. Найбільш прийнятним виявився метод Уорда, який дав змогу одержати 3 рівномірні за обсягом підгрупи досліджених (1-а – 54,8%; 2-а – 22,1%; 3-я – 22,1% досліджуваних).

Номер кластера був уведений як змінна, за нею одержано певні статистично значимі відмінності між показниками проявів лідерства, а також різні рангові позиції проявів лідерства всередині

кластерів (таблиці 1–2). Це дало підстави для опису кластерів як груп (типів) військовослужбовців, які мають свої виразні особливості щодо мотивації підлеглих у контексті ефективності управлінського стилю командирів.

Результати і їх обговорення. З таблиці 1 випливає, що колективи досліджених військовослужбовців вирізняються позитивним соціально-психологічним кліматом, який формується під впливом конструктивних лідерських проявів командирів. Загалом констатовано, що конструктивні прояви лідерства малою мірою є чинниками типологізації досліджених. Так, статистично значимі відмінності між групами виявлено тільки за середніми показниками проявів: підтримки командиром військово-професійних традицій; виявів командирами здоров'я, сили й витривалості, мотивування цим підлеглих до впевненої роботи в складних умовах; роботи командиром над собою, фізичного й ментального саморозвитку.

У першій групі більш сформованими (знаходяться в діапазоні [$> \text{хср} + \sigma$]) є такі прояви лідерства командирів, як упевненість командирів у своїх підлеглих, їхніх здатностях спільно вирішувати поставлені завдання; дисциплінованість командирів, їхня особиста дисциплінованість і відданість субординації; вияви командирами здоров'я, сили й витривалості, що мотивує підлеглих на виконання складних завдань у стресових умовах; демонстрація образу «носія влади», авторитет посади й військового звання; стійкість, непохитність і швидке відновлення після негараздів і невдач; компетентність і розуміння специфіки діяльності підрозділи.

Найменш сформованими проявами лідерства (знаходяться в діапазоні [$< \text{хср} - \sigma$]) у цій групі є чотири, а саме: тактовність, стабільність і передбачуваність у міжособистісній взаємодії; прояви емпатії, розуміння особистих проблем підлеглих; створення атмосфери довіри, згуртування й ефективною взаємодії.

У другій групі більш сформованими проявами лідерства є підтримка командиром військово-професійних традицій; афіліація армійських цінностей; особиста дисциплінованість командира й підтримка субординації; уміння досягати результатів, розставляти пріоритети, координувати роботу підлеглих.

Менш вираженими в цій групі є такі чотири прояви лідерства: емпатія і розуміння проблем підлеглих; «сильні» особистісні прояви командирів (сила, здоров'я, фізичні якості тощо), що надихало б на підлеглих на самовіддачу під час виконання складної стресової роботи; робота командира над розвитком особистих фізичних і ментальних якостей.

У третій групі констатовано такі найбільш виразні прояви лідерства: командири поділяють армійські цінності; досягають результа-

Таблиця 1

Прояви лідерства у військових колективах (x_{cp})

Прояви лідерства командирів	Кластери			t1-2	t2-3	t1-3
	1	2	3			
Поділяє армійські цінності	4,33	4,61	4,78	-0,80	-0,44	-1,43
Проявляє емпатію	4,11	3,78	3,96	0,91	-0,42	0,44
Підтримує військово-професійні традиції	4,14	4,81	4,00	-1,85	1,89	0,35
Дисциплінований, уміє підкорятися	4,49	4,65	4,09	-0,51	1,36	1,12
Має «образ командира», демонструє владу	4,42	4,43	3,96	-0,04	1,03	1,17
Здоровий, сильний і витривалий, надихає цим підлеглих до впевненої роботи в складних умовах	4,47	3,78	4,17	2,00	-0,87	0,83
Непохитно впевнений у своїх підлеглих, вірить у здатність колективу виконувати завдання	4,58	4,52	4,70	0,17	-0,43	-0,35
Стійкий, швидко відновлюється після невдач і стресів	4,42	4,43	4,13	-0,04	0,67	0,73
Гнучкий, нестереотипно мислить, застосовує різні варіанти рішення проблем	4,26	4,17	4,26	0,24	-0,20	0,01
Поміркований, розробляє ефективні рішення, зваживши сильні та слабкі сторони	4,26	4,17	4,48	0,27	-0,74	-0,60
Інноваційний, прихильний до нових ідей і можливостей	4,14	4,09	4,26	0,16	-0,39	-0,31
Тактовний, стабільний і передбачуваний у спілкуванні	4,12	3,78	4,04	0,85	-0,55	0,20
Компетентний, обізнаний, добре розуміє сферу діяльності підрозділу	4,42	4,48	4,48	-0,18	0,00	-0,16
Демонструє лідерство, уміє надихати, мотивувати й вести за собою підлеглих	4,35	4,22	4,30	0,42	-0,22	0,15
Створює й підтримує атмосферу довіри в колективі	4,11	4,26	4,39	-0,50	-0,36	-0,86
Для вирішення проблем виходить за формальні рамки, уміє домовлятися й діяти компромісно	4,19	4,43	4,30	-0,81	0,34	-0,33
Навчає й надихає підлеглих власним прикладом	4,39	4,43	4,61	-0,16	-0,45	-0,65
Згуртовує колектив, створює атмосферу ефективної взаємодії	4,00	4,13	4,43	-0,44	-0,88	-1,23
Працює над собою, удосконалюється фізично й ментально	4,32	3,38	4,61	1,82	-1,99	-0,84
Сприяє розвитку підлеглих, розуміє потреби розвитку	4,37	4,35	4,43	0,07	-0,24	-0,21
Створює позитивний імідж військової справи, сприяє розвитку професії	4,26	4,52	4,57	-0,83	-0,12	-0,97
Ефективний керівник, досягає результатів, розставляє пріоритети, координує роботу підлеглих	4,33	4,65	4,74	-1,11	-0,27	-1,43

тів, розставляючи пріоритети й координуючи роботу підлеглих; командири вірять у своїх підлеглих, у здатність колективу виконувати завдання; надихають і навчають підлеглих власним прикладом; працюють над собою, удосконалюючись фізично й ментально; виразно «працюють» не на власний авторитет, а на престиж військової справи, сприяють розвитку військової професії.

Найменш виражені в цій групі такі прояви лідерства, як тактовність, стабільність і передбачуваність командирів у міжособистісній взаємодії; прояви емпатії; підтримка військово-професійних традицій; демонстрація владних повноважень і владного авторитету командирами.

Аналізуючи прояви деструктивного лідерства в колективах досліджених військовослужбовців, з'ясували, що вони загалом виражені незначною мірою. Важливими підставами для кластеризації (типологізації) вибірки військовослужбовців за показниками деструктивного лідерства стали такі прояви: сприяння командирами отупінню

підлеглих; знецінення досягнень підлеглих і їх привласнення командирами; егоїстична поведінка командирів, керування власними інтересами; відсутність у командирів власної позиції, невміння її обстоювати; відсутність належної організації й планування діяльності колективів. Зазначимо, що наведена щодо деструктивного лідерства характеристика є не проявом реального стану справ у колективах досліджених військовослужбовців, а радше «ризиками».

У першій групі більш сформованими (знаходяться в діапазоні [$> x_{cp} + \sigma$]) є такі прояви деструктивного лідерства командирів, такі як: упереджена поведінка, неоднакове ставлення до підлеглих; зверхня поведінка, знецінення особистості підлеглих; поведінка, яка не сприяє розвитку підлеглих; недовіра до підлеглих; постановка нечітких розпоряджень, зняття із себе відповідальності за керування.

Найменш сформованими проявами деструктивного лідерства (знаходяться в діапазоні [$< x_{cp} - \sigma$]) у цій групі є три прояви деструктив-

Прояви деструктивного лідерства у військових колективах (x_{ср})

Прояви деструктивного лідерства командирів	Кластери			t1-2	t2-3	t1-3
	1	2	3			
Зверхня поведінка, уважає себе кращим за інших	2,75	3,00	2,70	-0,86	0,94	0,20
Упереджена поведінка, ставиться до підлеглих неоднаково	2,88	3,00	2,83	-0,34	0,42	0,15
Нетактовна поведінка, невдячний, не пам'ятає добра	2,16	1,91	2,09	0,96	-0,64	0,31
Насильницька поведінка	1,33	1,39	1,48	-0,35	-0,41	-0,77
Сприяє отупінню підлеглих, не розвиває особовий склад	2,61	3,17	2,00	-1,91	3,17	1,98
Карає за помилки або недосягнення цілей	2,09	2,09	1,83	0,00	0,81	0,81
Переконує підлеглих шляхом погроз	1,91	1,96	1,83	-0,15	0,40	0,30
Вимагає неможливого, висуває необґрунтовані вимоги	1,47	1,70	1,52	-0,89	0,59	-0,20
Знецінює досягнення підлеглих, привласнює їх	2,16	2,99	1,55	-0,47	1,89	1,90
Егоїстична поведінка, ставить свої інтереси вище	2,09	2,26	1,61	-0,47	1,88	1,97
Не довіряє підлеглим	2,46	2,04	2,09	1,88	-0,13	1,26
Не тримає обіцянок	2,21	2,22	2,00	-0,02	0,62	0,69
Не має власної позиції, не вміє її обстоювати	2,21	2,30	1,61	-0,23	1,95	2,48
Невиразна особистість, не проявляє себе	1,84	2,00	1,74	-0,62	0,90	0,41
Не виражає інтересу до роботи й людей	2,14	2,17	2,04	-0,11	0,37	0,30
Не використовує влади, пасивний	1,82	1,78	1,70	0,15	0,26	0,51
Не впевнений у діях, не володіє власною роллю	1,75	1,78	1,57	-0,10	0,72	0,83
Не організує діяльності, не вміє планувати	2,30	2,48	1,67	-0,54	1,98	1,41
Не ставить чітких розпоряджень	2,42	2,35	2,00	0,24	1,03	1,41
Не знає, як себе правильно поводити	1,84	1,70	1,52	0,74	0,76	1,45

ного лідерства, а саме: невпевненість командирів у власних діях (неволодіння керівною роллю); висунення необґрунтовано високих вимог до підлеглих; насильницька поведінка.

У другій групі військовослужбовців найбільш вираженими проявами деструктивного лідерства є сприяння командиром отупінню особового складу; зверхність командирів, їхня зарозумілість; знецінення досягнень підлеглих і їх привласнення.

У цій групі найменш сформовані такі прояви деструктивного лідерства, як пасивність командирів, невикористання ними влади, невтручання в стан справ; невпевненість командирів у діях; необґрунтовано високі вимоги до підлеглих; насильницька поведінка.

У третій групі військовослужбовців констатовано такі найбільш виразні прояви деструктивного лідерства: упередженість і неоднаковість ставлення командирів; зверхність; недовіра до підлеглих; нетактовність, невдячність, незумовленість поведінки командирів попередніми досягненнями підлеглих; відсутність інтересу командирів до роботи й підлеглих.

Найменш сформовані в цій групі такі прояви деструктивного лідерства, як знецінення і привласнення командирами досягнень підлеглих; необґрунтовано високі вимоги до підлеглих; невпевненість командирів у діях; насильницька поведінка командирів.

Висновки. Дослідження дало змогу надати змістовну характеристику виявлених груп військовослужбовців.

1. Військовослужбовці першої групи (*підлеглі авторитарних керівників*) перебувають в умовах «особистого керування», де командири є взірцем компетентності, сили і здоров'я, мають і активно використовують владні повноваження. У таких колективах командир застосовує інструменти субординації, створює образ стійкого, непохитного й безпомилкового авторитету. Це надає підлеглим упевненості в тому, що командири діють упевнено і правильно, «знають, що робити». Водночас це збільшує дистанцію у взаєминах, робить їх формальними. У таких колективах не вистачає згуртованості й взаємної довіри, підлеглі не очікують від командирів розуміння особистих проблем і «кроків назустріч».

Військовослужбовці першої групи прагнуть більш виразного особистісного компонента в ставленні командирів, зокрема диференціації ставлень залежно від досягнень, цінування різноманітності, плекання особистісного розвитку підлеглих. Вони не бояться авторитарних проявів командирів, очікують жорсткого стилю керівництва, спрямованого на максимальні досягнення колективів.

Ризиками щодо деструктивного лідерства в першій групі є вибіркоче ставлення командирів, зверхність і необ'єктивність оцінювання досягнень підлеглих, перекидання командирами відповідальності за невдачі й помилки.

2. Військовослужбовці другої групи (*підлеглі керівників-формалістів*) перебувають в умовах «статутного» керування, де коман-

дири є трансляторами консервативних армійських ритуалів і наказів управлінців вищих рівнів. У таких колективах командири декларують (і встановлюють) цінність статутів як квінтесенції військово-професійних традицій. Командири мають на меті діяльності підрозділів, передусім досягнення поставлених завдань. Для цього вони вміло використовують менеджерські навички організації, координації й контролю діяльності підлеглих.

Військовослужбовці цієї групи прагнуть від командирів проявів емпатії й розуміння проблем підлеглих, а головне, ідентифікації командира з образом сильного керівника за рахунок демонстрації ним яскравих «сильних» рис сили, мужності, здоров'я тощо.

Ризиками деструктивного лідерства в колективах військовослужбовців цієї групи є створення умов статутної «зрівнялівки», де командири надмірно активні, поводяться зверхньо, ставляться до підлеглих споживачки. У такому випадку підлеглі прагнули б, щоб їм командири «давали спокій», надмірно не втручалися у справи колективів.

3. Військовослужбовці третьої групи (*підлеглі харизматичних керівників*) перебувають в умовах збалансованого (на думку автора) управління, де командири поєднують менеджерські й лідерські тактики управління. Вони організують, спрямовують і контролюють діяльність підлеглих на ґрунті спільних армійських цінностей, досягаючи цим результатів. Командири в таких колективах є взірцем для підлеглих, надихають і навчають підлеглих власним прикладом, «ведуть за собою» підлеглих у канві власного професійного й особистісного саморозвитку. Вони не привласнюють досягнення підлеглих, не висувають до них необґрунтовано високих вимог, діють у зоні найближчого розвитку підлеглих. Такі командири не є «зручними» для спілкування, не підтримують усталених у колективі традицій, мало цікавляться особистими проблемами підлеглих. Вони швидше налаштовані на розвиток колективу загалом.

Ризиками щодо проявів деструктивного лідерства в таких колективах є суб'єктивізм та упередженість командирів до підлеглих, зверхність і недовіра у вертикальних взаєминах, утрата командирами інтересу до керування колективом (можливо, професійне вигорання), невтручання командирів у діяльність колективу.

Зазначимо, що спільними ризиками деструктивного лідерства в усіх трьох групах військовослужбовців є дефіцит проявів емпатії (співчуття, порозуміння) у командирів, нерозуміння й неврахування в службово-бойовій діяльності особистих проблем і потреб підлеглих військовослужбовців.

Виявлені типи колективів, на нашу думку, певною мірою описують і стилі управлінської

діяльності військових командирів (автократичний, формалістичний, харизматичний). Важливо, що констатовано фактичну відсутність ліберального та демократичного стилів управління в колективах досліджених військовослужбовців. Це вимагає ревізії поглядів на бажаність і доцільність демократичного стилю управління у військових колективах, точніше, приведення таких поглядів у більшу відповідність реальності (де спостерігаємо спектр різноманітних авторитарних управлінських стилів військових керівників).

ЛІТЕРАТУРА:

- Galvin T., Crane C., Mikolashek P.T. Responsible Command Primer for Senior Leaders. 1st Ed. Department of Command, Leadership, and Management School of Strategic Landpower U.S. Army War College, Carlisle PA. 112 p.
- Larsson G., Brandebo M., Nilsson S. Destrudo-L. Development of a short scale designed to measure destructive leadership behaviours in a military context. *Leadership & Organization Development Journal*. 2012. № 33. P. 383–400. DOI: <https://doi.org/10.1108/01437731211229313>.
- Prykhodko I., Horielyshev S., Matsehora Ya., Lefterov V. et al. Automation of Psychological Selection Procedures for Personnel to Specific Activities. *Pertanika Journal of Science and Technology*. UPM Press, 2022. P. 761–776. Vol. 30 (1). DOI: <https://doi.org/10.47836/pjst.30.1.41>.
- Semenenko O., Semenenko L., Dobrovolskyi Y., Vodchyts O., Yarmolchuk M., Piekhota S. The main theoretical and practical aspects of leadership development in the training system of the Armed Forces of Ukraine: foreign and domestic experience. *Social Development and Security*. 2023. Vol. 13. № 4. P. 224–239. <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.4.16>.
- Белай С.В., Минько О.В., Головня А.Ф. Мотивація військовослужбовців в умовах сучасних загроз: визначення та вплив на професійний розвиток. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 11 (25). С. 144–156. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-11\(25\)-144-156](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-11(25)-144-156).
- Гуляк У. Організаційна культура як чинник професійної мотивації військовослужбовців. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12 «Психологічні науки»*. 2022. № 20 (65). С. 15–23. DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20\(65\).02](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20(65).02).
- Гуляк У. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 3 (67). С. 47–55. DOI: [10.33099/2617-6858-22-67-3-47-55](https://doi.org/10.33099/2617-6858-22-67-3-47-55).
- Каплюченко О.П., Бондаренко О.Г., Товма М.І. Залежність мотивації військовослужбовців Національної гвардії України від рівня ефективності службово-бойової діяльності та досвіду участі у бойових діях. *Честь і закон*. 2022. № 1 (80). С. 102–108. DOI: <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2022/1/80/262475>.
- Мацегора Я.В., Колесніченко О.С., Приходько І.І. та ін. Зміст та структура психодіагностичної методики «Оцінювання професійної мотивації військовослужбовців». *Честь і Закон*. 2022. Т. 1. № 80.

С. 109–121. DOI: <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2022/1/80/262478>.

10. Приходько І.І. Теорія самовизначення особистості для дослідження мотивації військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах. *Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)* : матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 24 черв. 2022 р.). Одеса : НУ «ОЮА», 2022. С. 200–202.

11. Сашуріна О.Ю., Ларіонов С.О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education*. 2021. № 3. С. 29–37. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2021-3-4>.

12. Яцишина А.М., Рибаченко С.П. Динаміка розвитку військово-професійної мотивації військовослужбовців проходивших службу за контрактом. *Науковий огляд : міжнародний науковий журнал*. 2021. Т. 8. № 80. С. 6–18. DOI: [https://doi.org/10.26886/2311-4517.8\(80\)2021.1](https://doi.org/10.26886/2311-4517.8(80)2021.1).