

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКИЙ КОЛЕГІУМ»
ІМЕНІ Т. Г. ШЕВЧЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кафедра загальної, вікової та соціальної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітнього ступеня «магістр»

на тему:

ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Виконав: студент II курсу, 61 групи
Коцюруба Денис Володимирович

Науковий керівник: доцент,
канд. психол. наук, доцент кафедри
загальної, вікової та соціальної психології,
Дяченко Вікторія Анатоліївна

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів – 2025

Студентка

(підпис)

(ПІБ)

Науковий керівник

(підпис)

(ПІБ)

Рецензент

(підпис)

(ПІБ)

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри загальної, вікової та соціальної психології імені М.А. Скока, протокол № _____ від «__» _____ 2025 року. Студентка допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

(підпис)

(ПІБ)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ	6
1.1. Поняття конфлікту та конфліктної взаємодії в психологічній науці.....	6
1.2. Причини виникнення та динаміка розвитку конфліктів у військових підрозділах.....	10
1.3. Професійне вигорання військовослужбовців: сутність, структура та чинники виникнення.....	14
Висновки до першого розділу.....	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	21
2.1. Характеристика вибірки та методів емпіричного дослідження.....	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	24
2.3. Інноваційні методи стабілізації психічного стану та протокол «С.О.К.І.Л.».....	39
Висновки до другого розділу.....	43
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	48
ДОДАТКИ	52

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні умови функціонування військових підрозділів характеризуються високим рівнем психологічного навантаження, необхідністю швидкого прийняття рішень у стресових ситуаціях та постійним ризиком виникнення внутрішньо-групових конфліктів. Військова служба передбачає жорстку регламентацію діяльності, ієрархічні відносини та підвищену відповідальність за виконання поставлених завдань, що природньо створює ґрунт для конфліктних взаємодій. У таких умовах особливого значення набуває вивчення психологічних механізмів виникнення та подолання конфліктів, а також їхнього впливу на професійне вигорання.

Конфлікт у військовому середовищі не завжди має негативні наслідки. Він може виступати як деструктивним чинником, що руйнує взаємодовіру, дисципліну та згуртованість підрозділу, так і конструктивним механізмом, який стимулює розвиток колективу, сприяє проясненню цінностей і ролей, вдосконаленню системи взаємодії. Саме від характеру перебігу конфліктної взаємодії залежить її вплив на соціально-психологічну поведінку військових. Тому важливим завданням сучасної психології є пошук шляхів оптимізації конфліктів у військових колективах.

Сучасні виклики, з якими стикається українське суспільство, зумовлені воєнним станом, високим рівнем психологічного навантаження та постійною присутністю загрози, актуалізують необхідність ґрунтового вивчення психологічних аспектів професійної діяльності військовослужбовців. Однією з ключових характеристик військової служби є її напруженість, що поєднує екстремальні умови, високий рівень відповідальності та необхідність збереження ефективності колективної взаємодії навіть у кризових ситуаціях. Саме в таких умовах найчастіше виникають конфлікти, які стають невід'ємною частиною соціально-психологічного клімату військових підрозділів.

Конфліктна взаємодія у військових колективах має специфічні особливості: вона пов'язана не лише з особистісними характеристиками військовослужбовців, але й з організаційними факторами – суворою ієрархічною структурою, необхідністю беззаперечного підпорядкування наказам, високим рівнем стресогенності діяльності. Неврегульовані конфлікти у військових колективах здатні посилювати напруженість, знижувати ефективність спільних дій, а в окремих випадках призводити до руйнівних наслідків для психологічного стану особового складу.

Паралельно з цим, тривале перебування у стресових умовах і постійний вплив конфліктних ситуацій є чинниками, що значно підвищують ризик розвитку професійного вигорання військовослужбовців. Професійне вигорання проявляється у зниженні мотивації, виснаженні, відчутті відчуження, втраті ефективності виконання службових завдань. Це явище не лише негативно впливає на індивідуальне психічне здоров'я військовослужбовця, але й підриває боєздатність підрозділу в цілому.

Отже, дослідження особливостей конфліктної взаємодії та її ролі у виникненні й розвитку професійного вигорання військовослужбовців є вкрай актуальним, оскільки відповідає реальним потребам військової практики, сприяє підвищенню психологічної стійкості та збереженню професійного потенціалу особового складу.

Мета дослідження: визначити особливості конфліктної взаємодії та професійного вигорання військовослужбовців.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття конфлікту та конфліктної взаємодії у психологічній науці.
2. Визначити причини виникнення та динаміку розвитку конфліктів у військових підрозділах.
3. Провести емпіричне дослідження особливостей конфліктної поведінки та вигорання військовослужбовців.

4. Розробка та теоретичне обґрунтування інноваційних методів стабілізації психічного стану, зокрема авторського протоколу «С.О.К.І.Л.».

Об'єкт дослідження: психологічні особливості професійної діяльності військовослужбовців.

Предмет дослідження: особливості конфліктної взаємодії та прояви професійного вигорання військовослужбовців.

Теоретико-методологічна основа: теоретичну основу роботи склали праці з конфліктології, військової та соціальної психології (К. Томас, Р. Кілман, Т. Лірі) та праці дослідження професійного вигорання (К. Маслач, О. Стельмах, Х. Фройденбергер, О. Якимчук).

Методи дослідження:

а) теоретичні: аналіз наукової літератури, систематизація, узагальнення;

б) емпіричні методи – опитування, тестування. Зокрема, для діагностики типів поведінки у конфліктних ситуаціях використовувався опитувальник Томаса-Кілмана (ТКІ), для вивчення особливостей міжособистісної взаємодії – методика «Типи міжособистісних відносин» Т. Лірі, а для визначення рівня професійного вигорання – опитувальник МВІ (Maslach Burnout Inventory);

в) статистичні: кількісний і якісний аналіз отриманих результатів.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані у практиці військових психологів, командирів підрозділів та офіцерів з морально-психологічного забезпечення. Розроблена тренінгова програма може бути впроваджена у систему підготовки військовослужбовців для розвитку конструктивних моделей поведінки в конфліктних ситуаціях, зниження рівня професійного вигорання серед військовослужбовців..

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел (30 найменувань) і додатків. Загальний обсяг роботи становить 52 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ

1.1. Поняття конфлікту та конфліктної взаємодії в психологічній науці

Проблема конфлікту здавна привертала увагу філософів, соціологів та психологів, оскільки вона безпосередньо пов'язана з фундаментальними аспектами людської взаємодії, співіснування та розвитку суспільства. У психології феномен конфлікту розглядається як закономірний і невід'ємний елемент соціальної та індивідуальної поведінки, що має як деструктивний, так і конструктивний потенціал. Сучасна наука не обмежується лише вивченням конфлікту як зіткнення протилежних інтересів, а акцентує увагу на його динаміці, психологічних механізмах та можливостях перетворення в ресурс розвитку особистості та колективу.

Історично інтерес до проблеми конфлікту в психології формувався під впливом декількох інтелектуальних традицій. У класичному психоаналізі З. Фрейд розглядав внутрішньо-особистісні конфлікти як зіткнення інстинктивних потягів (Ід) із вимогами реальності та моральними обмеженнями (Супер-Его). Така інтерпретація стала фундаментом для подальшого вивчення неусвідомлених детермінант конфліктної поведінки [2]. Представники неофрейдизму, зокрема К. Хорні та Е. Фромм, наголошували на соціально-психологічних коренях конфліктів, підкреслюючи роль міжособистісних стосунків, культурних норм та потреби у визнанні. У руслі когнітивної психології конфлікт став осмислюватися як результат суперечності у когнітивних схемах, коли індивід стикається з несумісними цілями, переконаннями чи очікуваннями [19]. Так, теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера пояснила внутрішні конфлікти як результат невідповідності між установками та поведінкою, що стимулює людину до пошуку узгодженості [18].

Українські автори Р. Ковальчук та О. Багас у своїй статті розглядають конфлікт як закономірне явище, що виникає у процесі спільної діяльності, зокрема у військових підрозділах, де функціонування системи побудоване на суворій ієрархії, дисципліні та високому рівні відповідальності. На думку дослідників, основними причинами виникнення конфліктів у військовому середовищі є невідповідність між офіційними ролями та реальними очікуваннями членів колективу, порушення принципу справедливого розподілу навантаження, неузгодженість ціннісних орієнтацій, а також емоційне виснаження, що накопичується в умовах підвищеної напруги та ризику [12].

Автори Р. Ковальчук і О. Багас зазначають, що конфліктна динаміка у військових колективах зазвичай розгортається у три основні фази: латентну (поява внутрішньої напруги й прихованого невдоволення), активну (відкрите протистояння, суперечки, демонстрація опору) та результативну (вирішення або стабілізація взаємин через компроміс, підпорядкування чи відчуження). Автори підкреслюють, що особливістю військових колективів є високий рівень формалізації взаємодії, що одночасно сприяє швидкому виявленню та стримуванню конфліктів, але й може ускладнювати їх глибоке вирішення через домінування дисциплінарних методів [12].

У науковій літературі існує значна кількість визначень конфлікту. Найбільш поширеним є розуміння конфлікту як особливої форми соціальної взаємодії, що характеризується зіткненням несумісних цілей, інтересів, позицій, поглядів чи цінностей. Психологічний словник пропонує визначення конфлікту як процесу гострої суперечності, що виникає у взаємодії людей, які усвідомлюють несумісність своїх цілей або засобів їх досягнення. Відповідно, конфлікт завжди передбачає наявність щонайменше двох сторін, об'єкта протиріччя та специфічної динаміки взаємодії [7].

Теоретичні підходи до аналізу конфлікту в психології різноманітні. У межах функціоналізму конфлікт розглядається як соціальний механізм, що сприяє відновленню рівноваги у системі. З точки зору теорії соціального обміну, конфлікти є наслідком нерівності у розподілі ресурсів та переваг, а їхня

інтенсивність залежить від того, як сторони оцінюють свої втрати та можливості. Теорія ігор дала змогу моделювати конфліктні ситуації як стратегічні взаємодії, де вибір тактики однієї сторони визначає поведінку іншої [3]. Сучасні концепції конфлікту інтегрують різні підходи, акцентуючи увагу на багаторівневості конфліктів, які проявляються одночасно на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівнях.

Важливою складовою психологічного аналізу конфлікту є дослідження його причин та механізмів виникнення. Серед внутрішньо-особистісних детермінант конфлікту виокремлюють протиріччя між потребами та можливостями їх реалізації, ціннісними орієнтаціями, ролями та ідентичностями. Міжособистісні конфлікти здебільшого виникають унаслідок несумісності характерів, стилів спілкування, різниці в очікуваннях чи конкуренції за обмежені ресурси. В організаційній сфері додатковими факторами виступають структурні умови, нечіткість розподілу обов'язків, суперечності у системі управління [5].

Класифікація конфліктів у психології має велике значення для їх розуміння. Традиційно виокремлюють внутрішньо-особистісні конфлікти (наприклад, мотиваційні чи рольові), міжособистісні (зіткнення двох осіб через несумісність позицій), внутрішньо-групові (боротьба всередині колективу) та міжгрупові (суперництво між різними групами чи організаціями). Кожен із цих рівнів конфліктів має власну динаміку і вимагає специфічних способів аналізу та врегулювання [6].

У психологічній науці велика увага приділяється поняттю конфліктної взаємодії. Це особливий тип соціальної взаємодії, що характеризується наявністю протиборчих установок і дій сторін, спрямованих на досягнення несумісних цілей. Конфліктна взаємодія включає когнітивний компонент (усвідомлення протиріччя), емоційний (афективні переживання, які можуть посилювати напруження) та поведінковий (конкретні дії учасників). Динаміка конфліктної взаємодії зазвичай охоплює кілька етапів: виникнення протиріччя,

його усвідомлення сторонами, загострення протистояння, пошук шляхів подолання і, зрештою, розв'язання або трансформацію конфлікту [8].

Особливу увагу в психології приділяють функціям конфлікту. З одного боку, він може мати деструктивний вплив: руйнувати стосунки, викликати стрес і знижувати ефективність діяльності. З іншого – конфлікт здатен виконувати позитивні функції, зокрема сприяти виявленню прихованих проблем, стимулювати інновації, підвищувати згуртованість групи у процесі подолання суперечностей. Важливою є також розвивальна функція конфлікту, оскільки зіткнення з протилежними позиціями формує вміння аргументувати, приймати рішення і шукати компроміс [1].

У сучасній психології конфлікт дедалі частіше розглядається як ресурс, а не лише як загроза. У сфері організаційної психології це означає необхідність управління конфліктами, а не їхнього придушення. Дослідження К. Томаса і Р. Кілмана довели, що ефективність врегулювання залежить від обраного стилю поведінки: уникнення, суперництва, пристосування, компромісу чи співпраці. Найбільш конструктивним визнається стиль співпраці, який дозволяє сторонам знайти рішення, що задовольняє інтереси кожного [30].

Отже, у психологічній науці поняття конфлікту й конфліктної взаємодії постає як складне, багаторівневе і динамічне явище. Його вивчення охоплює аналіз внутрішніх і зовнішніх детермінант, структури та динаміки, а також функціональних наслідків для особистості та колективу. Сучасний підхід полягає у тому, щоб не уникати конфліктів, а навчитися їх розуміти й конструктивно вирішувати, використовуючи їхній потенціал для розвитку особистісних якостей, вдосконалення міжособистісних відносин і підвищення ефективності організаційних систем.

Після розгляду поняття конфлікту та конфліктної взаємодії у психологічній науці доцільно перейти до аналізу конкретних причин виникнення конфліктів у військових підрозділах та особливостей їхньої динаміки, оскільки розуміння джерел конфліктів дозволяє ефективніше

прогнозувати поведінку особового складу та розробляти стратегії управління конфліктними ситуаціями.

1.2. Причини виникнення та динаміка розвитку конфліктів у військових підрозділах

Конфлікти у військових колективах становлять особливу сферу дослідження психологічної науки, оскільки вони відбуваються у специфічному соціально-професійному середовищі, де поєднуються високий рівень дисципліни, субординація, сувора ієрархічність та постійна загроза небезпеки. Військовий підрозділ є не лише організацією з чітко визначеною структурою, але й соціальною групою, в якій взаємодіють люди з різними цінностями, особистісними характеристиками, культурними установками та емоційними потребами. Саме тому проблема виникнення та динаміки розвитку конфліктів у цьому контексті набуває актуальності як для теоретичної психології, так і для практики військового управління.

У психологічній літературі конфлікт розглядається як зіткнення протилежно спрямованих мотивів, цілей, інтересів або позицій, що проявляється у формі напруги, суперечностей та протидії між суб'єктами взаємодії [1]. У військових підрозділах конфлікт не лише впливає на психологічний клімат колективу, а й може безпосередньо відобразитися на ефективності виконання службово-бойових завдань.

Аналізуючи природу конфліктів у військовому середовищі, можна виділити кілька груп чинників, що спричиняють їх появу. По-перше, це об'єктивні організаційні чинники, які зумовлені специфікою військової служби. Чітка вертикаль влади, ієрархічна структура, субординаційні вимоги та високий рівень нормативного регулювання діяльності створюють умови, у яких зіткнення між індивідом і системою може набувати конфліктного характеру. За спостереженнями Л. Орбан-Лембрик, у підрозділах із жорстким контролем і низьким рівнем автономії військовослужбовців частіше виникають протиріччя між командирами та підлеглими [16].

По-друге, важливу роль відіграють соціально-психологічні чинники, пов'язані з особливостями групової динаміки. Військові колективи складаються з осіб різного віку, освіти, соціального походження, що може призводити до несумісності характерів, комунікативних бар'єрів та суперечок у процесі міжособистісної взаємодії. Особливої ваги ці конфлікти набувають у середовищі строкової служби або підрозділах, де є значні відмінності між новачками та досвідченими військовослужбовцями [14].

По-третє, вагомим джерелом конфліктів є індивідуально-психологічні чинники. До них належать особистісні якості військовослужбовців – темперамент, рівень тривожності, комунікативні навички, схильність до агресії чи підозрілості [26].

Окремо варто відзначити екстремальні чинники військової діяльності, серед яких – перебування у зоні бойових дій, високий рівень стресу, хронічна втома та відчуття небезпеки. У таких умовах конфлікти можуть виникати навіть через незначні причини, але їхня інтенсивність та наслідки будуть набагато серйознішими. За даними сучасних досліджень, у бойових підрозділах до 60 % внутрішньогрупових конфліктів провокуються перевтомою, інформаційною перенасиченістю та порушенням режиму відпочинку [14].

Конфлікт у військовому підрозділі не виникає миттєво, а розвивається за певною логікою. Більшість учених виділяють кілька етапів його динаміки: передконфліктну ситуацію, усвідомлення суперечностей, відкриту фазу протиборства та завершення.

На першому етапі формується прихована напруга, що виникає через незадоволення певними аспектами службової чи міжособистісної взаємодії. Наприклад, підлеглий може відчувати несправедливість у розподілі завдань, а командир – недостатню дисциплінованість особового складу. Якщо такі протиріччя не вирішуються конструктивно, вони накопичуються та переходять у наступну фазу.

Другий етап передбачає усвідомлення сторонами наявності протилежних інтересів. У військовому підрозділі це може проявлятися як критика наказів,

сумніви у правильності рішень командира або опір його вимогам. Тут зростає ризик формування коаліцій та неформальних груп, що можуть підтримувати одну зі сторін.

Третій етап – це відкрите протистояння, яке проявляється у словесних суперечках, ігноруванні наказів, саботажі чи навіть фізичній агресії. У бойових умовах ця стадія може мати особливо небезпечні наслідки, оскільки від ефективності взаємодії залежить життя військовослужбовців і виконання завдань.

Завершальний етап – розв'язання конфлікту, яке може бути конструктивним або деструктивним. Конструктивне вирішення передбачає знаходження компромісу, підвищення рівня взаєморозуміння, зміцнення дисципліни та згуртованості. Деструктивний варіант, навпаки, може призвести до розпаду колективу, зниження морального духу та ефективності служби [14].

Український автор В. Федоренко у своїй публікації присвяченій морально-правовому регулюванню конфліктів у військовій організації аналізує нормативно-інституційні та етичні передумови виникнення конфліктів у підрозділах. За Федоренком, джерелами конфліктів стають не лише індивідуальні особистісні протиріччя, але й невідповідності між формальними правилами служби та неформальними нормами підрозділу, неоднозначність розподілу обов'язків і влади, а також конфлікти ролей у зв'язку зі службовими змінами (переміщення, ротації, стресові бойові умови). Автор підкреслює, що правове та моральне поле військової організації може як стримувати, так і підсилювати конфліктні процеси залежно від якості регламентації, прозорості процедур та рівня довіри між особовим складом і командуванням. Динаміка конфлікту, за Федоренком, часто проходить через послідовність етапів: наростання напруги → формалізація/міжгрупова поляризація → втручання інституційних механізмів (дисциплінарні чи медіаційні процедури) → стабілізація або ескалація наслідків [25].

Український автор В. Торічний (аналітичні публікації з проблем збройних конфліктів та діяльності підрозділів) розглядає причини конфліктів у військових

формуваннях через призму операційного та організаційного контексту. Автор вказує на такі ключові фактори: високий рівень хронічного стресу і втоми, дефіцит ресурсів (обладнання, логістика), невизначеність завдань і ризику для життя, а також стискані часові рамки прийняття рішень у бойових умовах. У дослідженні наголошується, що ці чинники прискорюють перехід конфліктної ситуації від індивідуальних образ чи непорозумінь до групової поляризації й відкритих протистоянь. В. Торічний також звертає увагу на роль інформаційної невизначеності (неповна/суперечлива інформація від командування) в ініціюванні конфліктних реакцій і на те, що без системної психологічної підтримки й адекватних каналів комунікації конфлікти в підрозділах мають тенденцію до повторюваності та хрононізації [23].

Наслідки конфліктів у військових підрозділах багатовимірні. З одного боку, вони можуть бути негативними, проявляючись у зниженні дисципліни, морально-психологічного стану особового складу, збільшенні кількості порушень та небажанні виконувати накази. З іншого боку, за умови конструктивного управління конфлікт може мати й позитивний ефект – він сприяє виявленню прихованих проблем, покращенню комунікації та оптимізації управлінських рішень.

Отже, причини конфліктів у військових підрозділах є комплексними та охоплюють організаційні, соціально-психологічні, індивідуальні та екстремальні фактори. Їхня динаміка розвивається у кілька послідовних етапів – від прихованої напруги до відкритого протистояння та розв'язання. Вміння командирів і психологів вчасно ідентифікувати передконфліктні ситуації, аналізувати їх причини та застосовувати адекватні стратегії врегулювання визначає не лише морально-психологічний клімат у підрозділі, а й бойову ефективність військової частини загалом. Отже, конфлікти, що виникають у військових підрозділах, не лише порушують ефективність спільної діяльності, а й чинять значний психологічний тиск на особовий склад. Саме тривале перебування у стані напружених взаємин і постійного стресу може призводити до розвитку явища професійного вигорання серед військовослужбовців.

1.3. Професійне вигорання військовослужбовців: сутність, структура та чинники виникнення

Професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що характеризується емоційним, фізичним та інтелектуальним виснаженням, яке виникає внаслідок тривалого стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. У військовій сфері цей синдром набуває особливої актуальності через специфіку служби, постійну готовність до дій, високий рівень відповідальності та ризику, а також обмежену можливість для відновлення психологічних ресурсів.

Професійне вигорання визначається як процес емоційного, фізичного та інтелектуального виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Цей синдром включає в себе три основні компоненти:

Емоційне виснаження – відчуття вичерпання емоційних ресурсів, зниження емоційної чутливості та байдужість до професійних обов'язків.

Деперсоналізація – розвиток негативного ставлення до інших людей, зокрема до підлеглих чи колег, що може проявлятися у вигляді цинізму, байдужості або агресії.

Редукція професійних досягнень – зниження почуття особистої ефективності та досягнень у професійній діяльності, що може призводити до втрати мотивації та задоволення від роботи [27].

Ці компоненти взаємопов'язані та можуть посилювати один одного, створюючи порочне коло, яке важко розірвати без втручання ззовні.

Поняття «вигорання» вперше з'явилося у науковому дискурсі 1974 року завдяки американському психіатрові Г. Фрейденбергеру. Він описував емоційне вигорання як стан хронічної втоми, депресивних переживань і фрустрації. Згодом термін набув поширення у варіантах «вигорання персоналу» та «вигорання особистості» [28].

Сьогодні в українських і зарубіжних джерелах використовуються різні переклади англійського слова *burnout*, що спричинило появу численних підходів і теорій. Хоча феномен досліджується вже понад три десятиліття й опубліковано безліч наукових робіт, спільного, універсального визначення синдрому досі немає. Дискусійним залишається і питання, до якої нозологічної групи його слід відносити [9].

У більш вузькому сенсі професійне вигорання тлумачать як емоційне виснаження, що розвивається під впливом стресових чинників, пов'язаних із трудовою діяльністю. Серед основних груп чинників виокремлюють:

- організаційні – умови праці та система управління;
- діяльнісні – специфіка та зміст професійної роботи;
- особистісні – мотиваційні та індивідуально-психологічні риси спеціаліста [24].

Шестифакторна модель розвитку вигорання, запропонована М. Burisch, описує послідовність таких етапів [27]:

Попереджувальна стадія. Характеризується надмірною залученістю в роботу, спробами «втекти» від власних емоцій, невдач і розчарувань, а також ігноруванням потреб, що не стосуються професійної сфери.

Зменшення професійної залученості. Людина поступово втрачає інтерес до своїх обов'язків, відчуває невдоволення діяльністю та схильна перекладати провину за помилки на оточення.

Емоційна реакція. З'являються безпричинні страхи, хронічне почуття провини, депресивні настрої, падіння самооцінки, агресивність і схильність до конфліктів.

Руйнування поведінкових патернів. Спостерігається погіршення концентрації, негнучкість мислення, труднощі з виконанням складних завдань, байдужість до оточення та уникання неформального спілкування.

Фізіологічні порушення та ослаблення імунітету. Виникають безсоння, головні болі, серцебиття, проблеми з травленням, а також зростає залежність від стимуляторів – нікотину, кофеїну, алкоголю.

Стадія розчарування. Людину охоплюють почуття безнадії, провини, втрата сенсу життя та глибокий екзистенційний відчай [27].

Дослідник Дж. Грінберг запропонував іншу, динамічну п'ятиетапну схему розвитку вигорання, до якої входять: «медовий місяць», «нестача енергії», поява стійких симптомів, криза та «пробивання стіни». Ця модель демонструє поступове посилення проявів: зменшення ентузіазму, падіння ефективності, хронічну втому, пригніченість, незадоволення якістю життя та тяжкі психосоматичні чи психологічні розлади [11].

Професійне вигорання військовослужбовців слід розглядати як багатовимірний та динамічний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу специфічних стресогенних факторів, притаманних військовій службі. Воно не є простою формою втоми чи епізодичним емоційним занепадом; скоріше, це комплексний процес, що зачіпає емоційно-мотиваційні ресурси особистості, її когнітивну діяльність, поведінкові реакції та фізіологічний стан. У військовому контексті цей синдром набуває особливої гостроти через поєднання хронічних навантажень щоденної служби з ризиками екстремальних ситуацій, що можуть супроводжувати бойову діяльність, тривалі розлуки з родиною, жорстку дисципліну та високу ступінь відповідальності за життя інших людей. Внаслідок цього у військових групах вигорання може проявлятися як зниження професійної мотивації, холодність у ставленні до колег і завдань, зростання помилок у виконанні службових обов'язків та поява різноманітних соматичних симптомів. З огляду на потенційні наслідки для безпеки підрозділу й оперативної готовності, розуміння природи вигорання у військових має не тільки теоретичне, а й безпосереднє практичне значення для організації профілактики й реабілітації. [29].

Сутність явища можна описати через поєднання трьох взаємопов'язаних компонентів: емоційне виснаження, деперсоналізація (цілеспрямоване чи захисне емоційне відчуження від об'єкта праці або оточення) та зниження почуття особистого досягнення. Ця трикомпонентна структура, сформульована в класичних концепціях професійного вигорання, зберігає свою релевантність і

до військового контексту, хоча її конкретні прояви та співвідношення компонентів можуть відрізнятися від цивільних професій [4].

Військові часто демонструють виражені симптоми емоційного виснаження через хронічну мобілізацію ресурсів, необхідних для підтримки пильності та виконання складних завдань у нестабільному середовищі. Деперсоналізація у військових може набувати специфічних форм – наприклад, формування цинічного ставлення до мирного населення або дистанціювання від побратимів як спосіб емоційного самозахисту. Зниження почуття власної ефективності в умовах бойових чи тривалих стресових завдань часто поєднується з усвідомленням неможливості реалізувати очікування, що підвищує ризик професійної деформації та демотивації. Ці механізми підкреслюють, що вигорання не є тільки індивідуальною проблемою – воно тісно пов'язане з організаційними процесами та культурою служби [24].

Важливо підкреслити, що прояви вигорання у військовому середовищі мають як загальні для інших професій детермінанти, так і ряд характеристик, притаманних саме збройним силам. До загальних чинників належать перевантаження роботою, невизначеність ролей, відсутність контролю над робочими умовами, недостатня зворотна інформація щодо результатів праці та конфлікти на робочому місці [17]. Однак для військових додатковими, часто вирішальними детермінантами стають екстремальний ризик життя, контакт з травматичними подіями, вимушене виконання морально-заперечних дій (моральні травми), часті ротації та перекидання, а також соціальна ізоляція під час тривалих місій. Такі чинники не лише підсилюють індивідуальний стрес, а й породжують системні проблеми, наприклад, стійке зниження морального клімату підрозділу та скорочення числа кваліфікованих кадрів через звільнення чи професійну деградацію. Систематичні огляди літератури вказують на широкий діапазон ризиків та їхню комбінацію, що позначається на варіабельності поширеності вигорання в різних контекстах і підрозділах [29].

Чинники виникнення професійного вигорання можна групувати за різними ознаками: організаційні, пов'язані зі змістом діяльності, соціально-

психологічні та особистісні. Організаційні фактори охоплюють структуру служби, режими чергувань і відпочинку, кадрову політику, рівень забезпеченості ресурсами та комунікацію в ланцюгах керівництва [20]. Нерівномірне навантаження, неврегульованість обов'язків, непрозорі критерії оцінки службової роботи, недостатня підтримка з боку керівництва та низький рівень соціально-побутового забезпечення створюють сприятливе підґрунтя для хронізації стресу. До змістових факторів належать монотонність завдань у мирний час, надмірна відповідальність у кризових ситуаціях, робота у складних кліматичних чи географічних умовах, нестача можливостей для професійного розвитку та самореалізації [21].

Соціально-психологічні чинники включають міжособистісні конфлікти, відсутність підтримки з боку колективу, булінг або неадекватні лідерські стилі, тоді як особистісні фактори охоплюють низку рис і станів: низька резильєнтність, перфекціонізм, підвищена тривожність, схильність до самообвинувачення, а також передісторія психотравмуючих подій чи наявні психічні розлади [10]. У військових середовищах ризик підвищується, коли особистісні особливості поєднуються з відсутністю ефективних механізмів підтримки та відновлення – тоді навіть нормальні за інтенсивністю навантаження можуть призвести до прогресивного виснаження [15].

Підсумовуючи, професійне вигорання військовослужбовців – це складне явище з багатовимірною структурою, що включає емоційні, когнітивні, поведінкові і соматичні компоненти. Його виникнення зумовлене поєднанням організаційних, змістових, соціально-психологічних і особистісних чинників, при тому бойовий досвід і травматичні події можуть як ініціювати, так і посилювати цей процес [13]. Ефективна протидія вигоранню у військовому середовищі потребує системних заходів – від адаптації інструментів діагностики до створення політик, що підтримують відновлення і зменшують стигму щодо звернення по допомогу. Лише інтегрований підхід, зорієнтований на профілактику, ранню діагностику та комплексну реабілітацію, може

забезпечити збереження психологічної стійкості військових, їх боєздатності та загальної оперативної ефективності збройних сил.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз літератури показав, що конфлікт трактується як особливий вид соціально-психологічної взаємодії, у якій сторони мають несумісні цілі, цінності або ресурси, що призводить до зіткнення мотивів, установок та поведінкових стратегій. Конфлікт у військових підрозділах має подвійну природу: з одного боку, він є неминучим наслідком напружених умов служби, з іншого – може виконувати конструктивну функцію, сприяючи перегляду неефективних норм і підвищенню згуртованості колективу за умови грамотного управління.

Проаналізовано причини та етапи розвитку конфліктів у військових колективах. До провідних детермінант належать організаційні (жорстка ієрархія, висока відповідальність, режимні обмеження), соціально-психологічні (міжособистісні суперечності, конкуренція, неузгодженість ролей) та індивідуальні чинники (рівень стресостійкості, особистісні риси, попередній досвід травм). Динаміка конфлікту проходить типові стадії – від латентного накопичення протиріч до відкритого зіткнення й можливого вирішення або загострення, причому швидкість переходів значно підсилюється екстремальністю військової служби.

Окрему увагу приділено феномену професійного вигорання як системному наслідку тривалого стресу та конфліктної взаємодії. Вигорання у військовослужбовців розглядається як комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистих досягнень, що поєднує психологічні, поведінкові та соматичні прояви. Воно формується під впливом поєднання організаційних, діяльнісних, соціально-психологічних та особистісних факторів, включно з бойовим досвідом, моральними травмами й хронічними навантаженнями.

Отже, результати розділу дають підстави стверджувати, що конфліктність у військовому середовищі та професійне вигорання тісно взаємопов'язані: хронічні міжособистісні суперечності й напруження служби не лише провокують конфлікти, а й стають ґрунтом для розвитку вигорання. Ефективне дослідження й подальша профілактика цих явищ вимагають комплексного, міждисциплінарного підходу, який поєднує соціально-психологічний аналіз, організаційні зміни та індивідуальну психологічну підтримку військовослужбовців.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Характеристика вибірки та методів емпіричного дослідження

У емпіричному дослідженні взяли участь військовослужбовці різних підрозділів Збройних Сил України, зокрема респонденти військової частини А4507 (Центр управління розвідки) та військовослужбовці військової частини, номер підрозділу якої нам заборонили зазначати у кваліфікаційній роботі. Вибірка є репрезентативною за основними соціально-демографічними характеристиками та відображає специфіку професійної діяльності військових у різних умовах служби. Загальна кількість опитаних становила 90 осіб. До вибірки увійшли як військовослужбовці молодшої ланки, так і командний склад, що дало можливість простежити особливості конфліктної взаємодії та проявів професійного вигорання у представників різних рівнів військової ієрархії.

Для збору соціально-демографічних характеристик була розроблена спеціальна анкета (Додаток А), що включала запитання щодо:

- віку респондентів;
- статі;
- стажу служби у ЗСУ;
- досвіду участі у бойових діях;
- частоти виникнення конфліктних ситуацій у підрозділі.

Отримані дані дозволяють описати вибірку та врахувати фактори, що можуть впливати на особливості конфліктної взаємодії та розвиток професійного вигорання.

Для вивчення психологічних особливостей конфліктної взаємодії та професійного вигорання було застосовано низку валідизованих діагностичних методик:

1. Опитувальник Томаса-Кілмана (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, ТКІ). Опитувальник Томаса-Кілмана був розроблений К. Томасом і Р. Кілманом у 1974 році як інструмент для визначення індивідуальних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Методика ґрунтується на двох ключових вимірах – асертивності (ступінь відстоювання власних інтересів) та кооперативності (орієнтація на інтереси іншої сторони) [22]. Комбінація цих параметрів дозволяє виділити п'ять основних стратегій конфліктної поведінки:

- Суперництво (competition) – активне відстоювання власних інтересів, навіть на шкоду іншим;
- Співробітництво (collaboration) – пошук взаємовигідного рішення, орієнтація на інтереси обох сторін;
- Компроміс (compromise) – досягнення часткових поступок з обох сторін;
- Уникнення (avoidance) – відхід від проблеми, небажання вступати у конфлікт;
- Пристосування (accommodation) – жертва власними інтересами задля збереження відносин.

ТКІ широко застосовується у військовій психології, оскільки дозволяє оцінити, як військовослужбовці вирішують суперечності у підрозділах, а також виявити стратегії, які можуть сприяти чи перешкоджати згуртованості колективу.

2. Методика «Типи міжособистісних відносин» Т. Лірі. Методика Т. Лірі була створена у 1950-х роках і призначена для діагностики особливостей міжособистісної взаємодії. В її основі лежить ідея, що всі варіанти соціальної поведінки можуть бути розташовані у двовимірному просторі, де одна вісь відображає домінування-підлеглість, а інша – дружелюбність-ворожість. На основі цього виділяють вісім основних типів відносин:

- авторитарний,
- незалежно-домінантний,
- агресивний,
- підозрілий,
- підпорядковано-залежний,
- конформний,
- альтруїстичний,
- дружній.

Опитувальник містить набір тверджень, з якими респондент має погодитися чи ні. Отримані результати дозволяють визначити домінуючий стиль взаємодії особистості з оточенням. У військових колективах ця методика особливо важлива, оскільки вона допомагає простежити баланс між авторитарними та демократичними стилями взаємодії, рівень агресивності чи підтримки в середовищі військовослужбовців, а також потенційний ризик виникнення деструктивних конфліктів.

3. Діагностика професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory, MBI). Методика Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблена К. Маслач і С. Джексон у 1981 році, є однією з найпоширеніших у світі для вивчення феномену професійного вигорання. Вигорання трактується як багатовимірний синдром, що включає три взаємопов'язані компоненти:

- Емоційне виснаження (emotional exhaustion) – відчуття спустошення, втоми, нестачі емоційних ресурсів для виконання професійних обов'язків;
- Деперсоналізація (depersonalization) – формування цинічного, байдужого або негативного ставлення до колег чи тих, з ким особа взаємодіє у професійній сфері;
- Редукція професійних досягнень (reduced personal accomplishment) – зниження суб'єктивної оцінки власної ефективності та результативності діяльності.

Методика включає 22 твердження, на які респондент відповідає за допомогою семибальної шкали частотності («ніколи» – «щодня»). За підсумками діагностики визначається рівень кожного з трьох компонентів вигорання.

У контексті військової служби застосування МВІ є надзвичайно актуальним, оскільки військовослужбовці регулярно перебувають у стресогенних умовах, що підвищує ризик розвитку емоційного виснаження та дезадаптації. Методика дає можливість оцінити ступінь професійного вигорання та його зв'язок із конфліктною взаємодією у військових колективах.

Після ознайомлення з характеристикою вибірки та застосованих методів емпіричного дослідження доцільно перейти до безпосереднього аналізу та інтерпретації отриманих результатів, оскільки це дозволяє оцінити особливості конфліктної взаємодії та прояви професійного вигорання серед військовослужбовців.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Аналіз отриманих результатів дозволяє виявити загальні тенденції щодо вікових та професійних характеристик військовослужбовців, їхнього досвіду служби та участі у бойових діях, а також особливостей конфліктної взаємодії та вигорання в підрозділах. Узагальнення даних анкетування дає можливість зрозуміти, які чинники можуть бути пов'язані з ризиком виникнення конфліктів і професійного вигорання, а також простежити, наскільки часто військовослужбовці стикаються з конфліктними ситуаціями у своїй повсякденній діяльності.

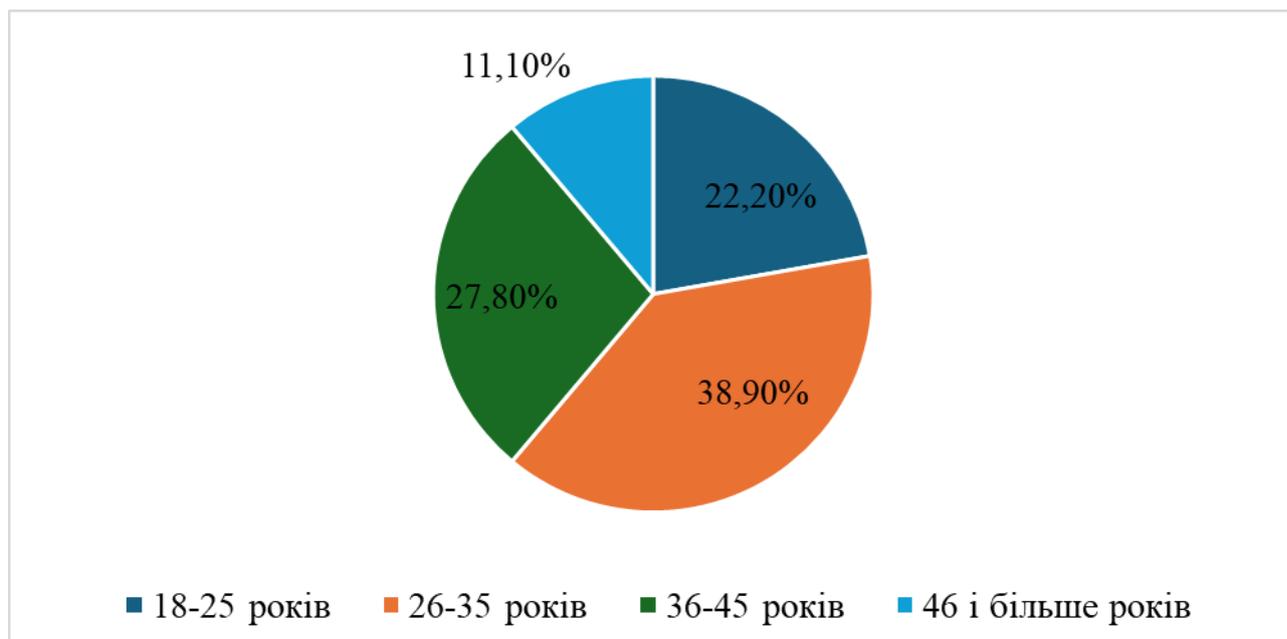


Рис. 2.1. Віковий розподіл респондентів

За результатами проведеного анкетування серед військовослужбовців було з'ясовано, що більшість респондентів належить до вікової групи 26-35 років (38,9 %), дещо менше опитаних знаходяться у віковому проміжку 36-45 років (27,8 %). Молодих військовослужбовців віком до 25 років виявилось 22,2 %, тоді як частка тих, кому 46 років і більше, склала 11,1 %. Отже, вибірка репрезентує як молодших, так і більш досвідчених за віком військовослужбовців, проте переважає середній віковий контингент.

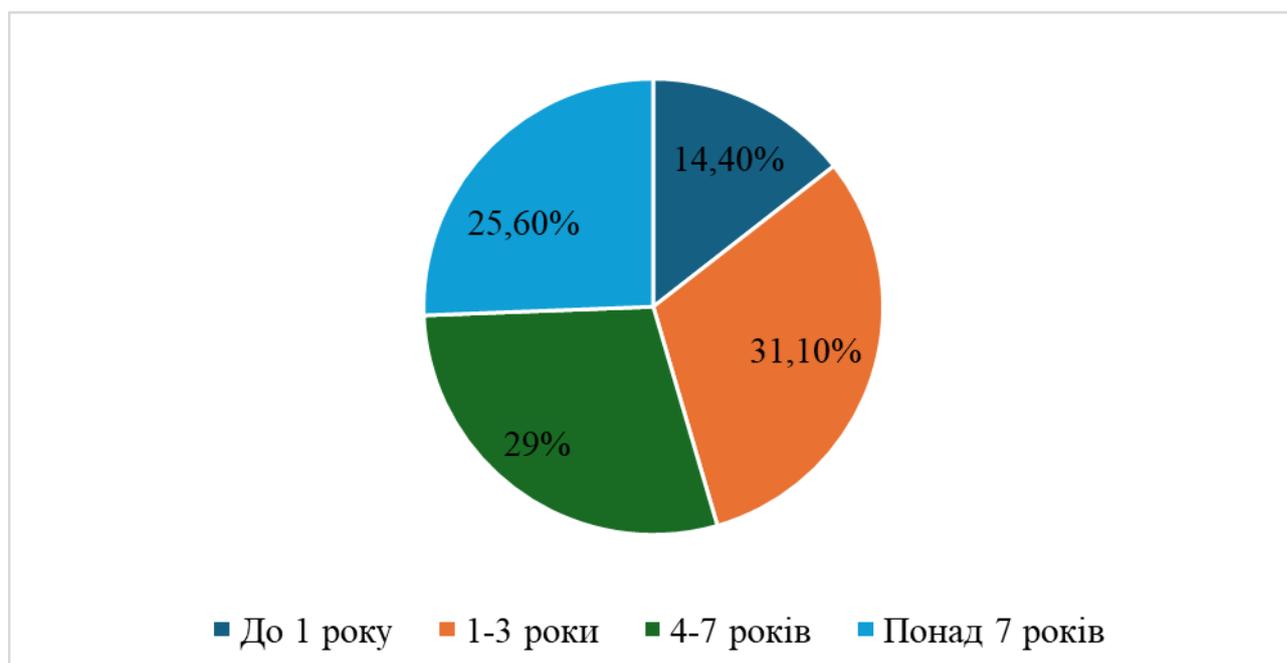


Рис. 2.2. Стаж служби респондентів у ЗСУ

Щодо стажу служби у Збройних Силах України, найбільшою групою стали військовослужбовці зі стажем від 1 до 3 років (31,1 %, чия служба розпочалася вже у період повномасштабного вторгнення росії в Україну). Дещо менше опитаних мають 4-7 років служби (28,9 %), а також понад 7 років досвіду (25,6 %). Найменш численною групою виявилися військовослужбовці зі стажем до 1 року, яких 14,4 %.



Рис. 2.3. Розподіл військовослужбовців за досвідом участі у бойових діях

Важливим показником є також і участь у бойових діях: понад половина опитаних військовослужбовців (63,3 %) мали досвід безпосередньої участі, тоді як 36,7 % респондентів не брали участі у бойових діях. Це дає підстави для аналізу впливу бойового досвіду на рівень конфліктності та ризик професійного вигорання.

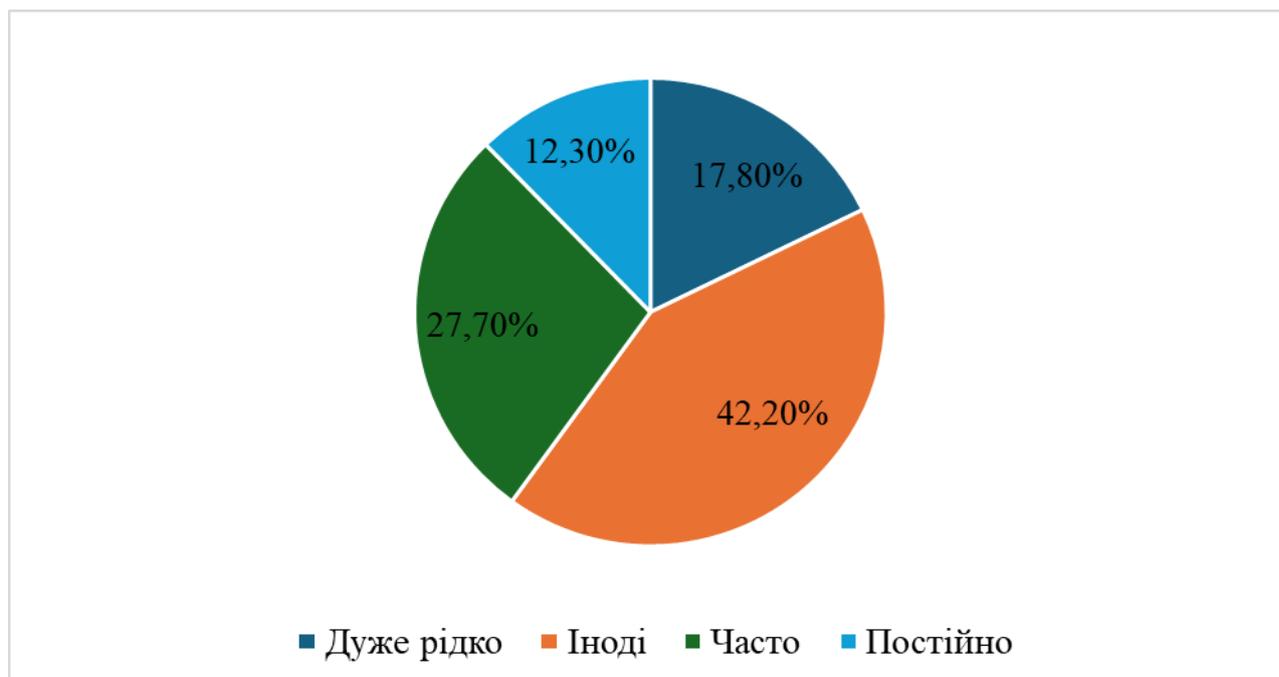


Рис. 2.4. Частота виникнення конфліктних ситуацій у підрозділі

Щодо частоти виникнення конфліктних ситуацій у військових підрозділах, найбільш поширеною відповіддю стало «іноді» (42,2 %), що свідчить про періодичне, але відчутне існування конфліктів у повсякденній діяльності. Близько чверті респондентів (27,7 %) зазначили, що конфлікти трапляються часто, ще 12,3 % визнали їх постійною складовою взаємодії у колективі. Лише 17,8 % військовослужбовців вказали, що конфлікти у їхньому підрозділі виникають дуже рідко.

Отже, понад 80 % опитаних тією чи іншою мірою стикаються з конфліктними ситуаціями, що підкреслює актуальність подальшого аналізу їхнього впливу на психоемоційний стан та професійне вигорання.

З огляду на результати попереднього узагальнення, було вирішено поділити респондентів на дві групи залежно від тривалості служби у Збройних Силах України.

Таблиця 2.1.

Розподіл респондентів за стажом служби у Збройних Силах України

	1 група респондентів, n = 41	2 група респондентів, n = 49

Стаж служби	0-3 роки	4 і більше років
--------------------	----------	------------------

До першої групи увійшли військовослужбовці зі стажем від 0 до 3 років (41 особа), що фактично відповідає періоду після початку повномасштабного вторгнення росії в Україну у 2022 році. Друга група охоплює військовослужбовців зі стажем понад 4 роки (49 осіб), тобто тих, хто розпочав службу ще в умовах воєнних дій, що тривають з 2014 року.

Такий поділ є важливим, оскільки дозволяє простежити специфіку сприйняття конфліктних ситуацій та проявів професійного вигорання у військових, які мають різний досвід служби – як у період повномасштабної війни, так і впродовж більш тривалого часу з початку збройної агресії росії проти України. Подальший аналіз результатів дослідження здійснюватиметься з урахуванням цього розподілу.

Для виявлення особливостей конфліктної поведінки військовослужбовців було використано опитувальник Томаса-Кілмана, який дозволяє визначити переважні стратегії взаємодії у конфліктних ситуаціях. Отримані результати подані з урахуванням поділу респондентів на дві групи залежно від стажу служби.

Таблиця 2.2.

Типи поведінки у конфлікті серед військовослужбовців (%)

Типи поведінки у конфлікті	1 група, n = 41	2 група, n = 49
Конкуренція	26,8%	12,3%
Співробітництво	22,0%	26,5%
Компроміс	19,5%	24,5%
Уникнення	17,1%	14,3%
Пристосування	14,6%	22,4%

Отримані дані свідчать, що військовослужбовці з різним стажем служби мають помітні відмінності у виборі стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.

У 1 групі (0-3 роки служби), тобто серед тих, хто розпочав службу після початку повномасштабного вторгнення, найбільш вираженою є конкуренція (26,8 %). Це вказує на схильність до рішучого відстоювання власної позиції, що може пояснюватися високим рівнем мобілізації, психологічною напруженістю та необхідністю швидких дій у стресових умовах. Дещо менші, але теж вагомі показники мають співробітництво (22,0 %) і компроміс (19,5 %), що відображає прагнення частини військовослужбовців цієї групи до конструктивного вирішення конфліктів. Показники уникнення (17,1 %) та пристосування (14,6 %) є відносно низькими, але свідчать, що певна частина військових віддає перевагу униканню протистояння або поступливості.

Для 2 групи (4 і більше років служби) картина є іншою. У досвідчених військовослужбовців найбільше поширені співробітництво (26,5 %) та компроміс (24,5 %). Це свідчить про більш зрілий та конструктивний підхід до врегулювання конфліктів, орієнтований на збереження взаємодії в колективі. Дещо несподіваним є відносно високий рівень пристосування (22,4 %), що може відображати прагнення уникнути ескалації за рахунок поступок і визнання думки іншої сторони. Водночас конкуренція (12,3 %) у цій групі виражена значно слабше, ніж у молодших за стажем військовослужбовців, що може бути пов'язано з набутим досвідом і розумінням, що надмірна конфронтація може шкодити злагодженості підрозділу. Показник уникнення (14,3 %) також відносно невисокий.

Можна зробити висновок, що молодші за стажем військовослужбовці схильні до більш жорсткої, конфронтаційної лінії поведінки (конкуренції), тоді як досвідченіші військові частіше застосовують стратегії співробітництва, компромісу та пристосування, що сприяє згуртованості підрозділу та більш ефективному функціонуванню в умовах бойових дій.

Для дослідження особливостей міжособистісних відносин у військових підрозділах було застосовано методику Т. Лірі «Типи міжособистісних відносин», яка дозволяє визначити переважні стилі поведінки у взаємодії з іншими людьми та простежити, як вони залежать від досвіду служби.

Таблиця 2.3.

Результати дослідження особливостей міжособистісних відносин

Тип взаємовідносин	1 група, n = 41	2 група, n = 49
I. Авторитарний	6,4 ± 1,2	8,1 ± 1,1
II. Егоїстичний	5,0 ± 1,0	7,6 ± 0,9
III. Агресивний	7,5 ± 1,3	4,2 ± 1,0
IV. Підозрілий	4,3 ± 1,1	3,8 ± 1,0
V. Підпорядкований	3,5 ± 0,8	4,2 ± 0,9
VI. Залежний	3,1 ± 0,7	3,7 ± 0,8
VII. Дружелюбний	6,6 ± 1,0	5,2 ± 1,1
VIII Альтруїстичний	9,3 ± 0,9	3,5 ± 0,8

Аналіз отриманих результатів засвідчує наявність виразних відмінностей у структурі міжособистісних відносин військовослужбовців із різним стажем служби. У групі молодших за досвідом військовослужбовців (0-3 роки) найвищими виявилися показники за шкалами «Альтруїстичний» (9,3 бала) та «Агресивний» (7,5 бала), що свідчить про поєднання емоційної напруженості з готовністю до взаємодопомоги. Підвищений рівень дружелюбності (6,6 бала) додатково підкреслює відкритість до соціальних контактів і прагнення підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі. Разом із цим агресивність у поєднанні з альтруїзмом може відображати суперечливу фазу адаптації до військових умов, коли бажання допомагати товаришам по службі поєднується з підвищеною реактивністю та емоційною збудливістю.

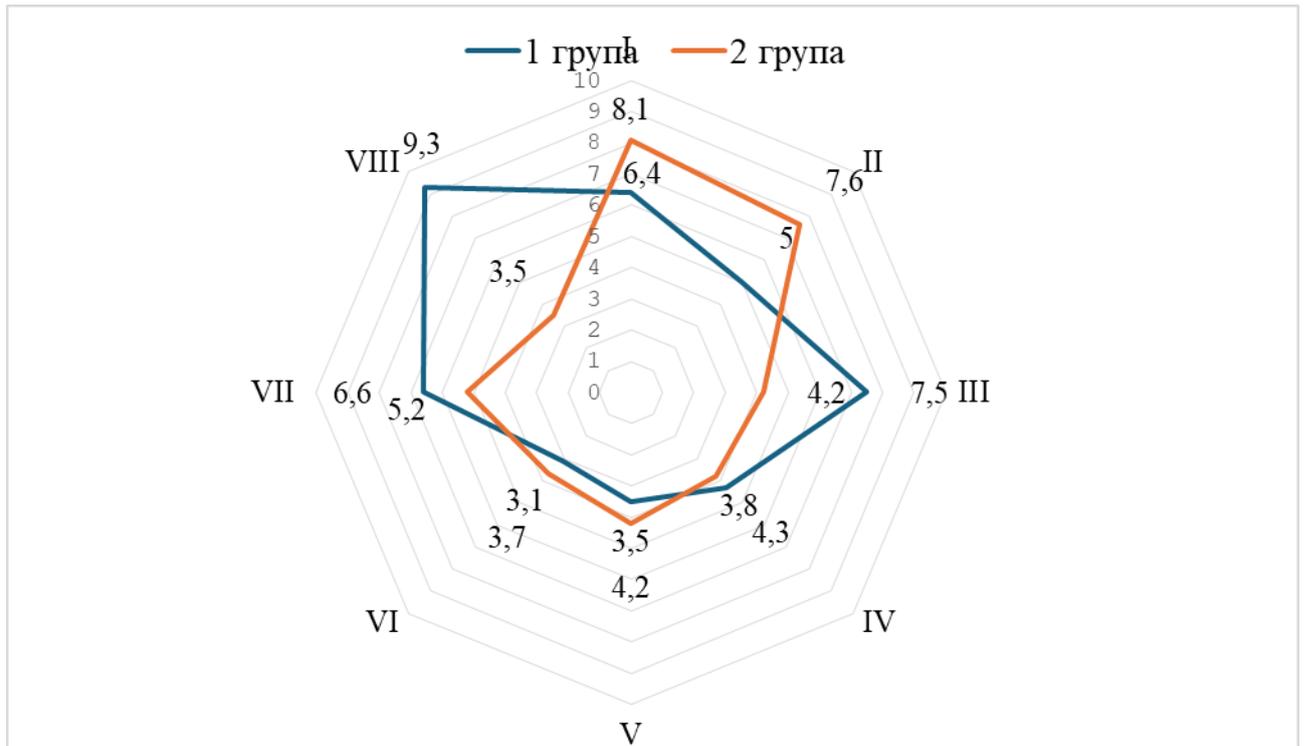


Рис. 2.5. Типи міжособистісних відносин серед респондентів

***Примітки:** I. Авторитарний, II. Егоїстичний, III. Агресивний, IV. Підозрливий, V. Підпорядкований, VI. Залежний, VII. Дружелюбний, VIII Альтруїстичний

Серед військовослужбовців зі стажем понад чотири роки простежується інша картина. Найвищими для них є показники за шкалами «Авторитарний» (8,1 бала) та «Егоїстичний» (7,6 бала), що відображає сформований лідерський стиль спілкування, прагнення до контролю ситуації та самостійного прийняття рішень. У цій групі нижчими є показники за шкалами «Агресивний» (4,2 бала) та «Дружелюбний» (5,2 бала), що може свідчити про більшу емоційну врівноваженість, стриманість і водночас меншу потребу у відкритих соціальних контактах порівняно з молодшими військовослужбовцями. Помірне підвищення підпорядкованості (4,2 бала) та залежності (3,7 бала) вказує на прийняття дисциплінарних норм і вписування у військову ієрархію.

Отже, зі зростанням тривалості служби у військовослужбовців спостерігається поступовий перехід від емоційно насичених, подекуди суперечливих соціальних реакцій до більшої врівноваженості, внутрішньої автономності та прагнення контролю. Молодші за досвідом військові демонструють більшу відкритість і схильність до колективної підтримки, тоді

як старші – більш виразне домінування та впевненість у власних рішеннях, що є природним наслідком набуття професійного й життєвого досвіду в умовах військової служби.

Таблиця. 2.4.

**Інтегральні показники «Домінування» та «Дружелюбність»
у військовослужбовців ЗСУ**

Показник	1 група, n = 41	2 група, n = 49
Домінування	7,73	6,42
Дружелюбність	1,27	- 1,94

Отримані інтегральні значення дозволяють поглиблено оцінити відмінності у стилі міжособистісної взаємодії двох досліджуваних груп. У молодших за стажем військовослужбовців домінування сягає 7,73 бала, що свідчить про виражену тенденцію до лідерства, прагнення впливати на прийняття рішень та активно контролювати соціальні ситуації. Високий рівень цього показника поєднується з додатним значенням дружелюбності (1,27 бала), яке відображає відкритість до співпраці, готовність підтримувати товариські стосунки та схильність до колективної взаємодії. Така комбінація рис може бути характерною для періоду початкової служби, коли молоді військовослужбовці одночасно прагнуть заявити про себе як про самостійних, упевнених у собі учасників підрозділу і водночас відчувають потребу в соціальній підтримці товаришів.

У досвідченіших військовослужбовців картина інша. Показник домінування становить 6,42 бала, що свідчить про наявність лідерських якостей, але менш виражених порівняно з молодшими побратимами. Це можна розцінювати як наслідок професійної зрілості та більш зваженого ставлення до службових ситуацій, коли прагнення до контролю збалансоване досвідом і дисципліною. Значення дружелюбності у другій групі має від'ємний характер (-1,94 бала), що відображає більшу соціальну дистанційованість і стриманість у налагодженні неформальних контактів. Така тенденція може бути результатом

тривалого перебування у військовому середовищі, де формуються більш суворі правила взаємодії та акцент на ієрархічних стосунках.

Загалом інтегральні показники підтверджують висновок про те, що молодші за стажем військовослужбовці демонструють поєднання активного домінування й відкритої доброзичливості, тоді як старші за досвідом виявляють більш стриманий, автономний стиль взаємин із помірним прагненням до лідерства та зниженою потребою у тісних соціальних зв'язках. Такі відмінності є природним наслідком професійної соціалізації й накопичення досвіду служби у Збройних Силах України.

Для вивчення рівня професійного вигорання у військовослужбовців була застосована методика Maslach Burnout Inventory (MBI), яка дозволяє визначити прояви трьох ключових компонентів синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Отримані результати подано у Таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Рівні професійного вигорання у військовослужбовців за методикою MBI

Компоненти вигорання	Рівень	1 група, n = 41	2 група, n = 40
Емоційне виснаження	Низький	36,6%	18,4%
	Середній	39,0%	38,8%
	Високий	24,4%	42,8%
Деперсоналізація	Низький	41,5%	22,4%
	Середній	34,1%	36,7%
	Високий	24,4%	40,9%
Редукція професійних досягнень	Низький (високий рівень досягнень)	29,3%	18,4%
	Середній	46,3%	38,8%
	Високий (виражена редукція)	24,4%	42,8%

Емоційне виснаження є центральним компонентом синдрому професійного вигорання, що відображає відчуття перевтоми, психоемоційного виснаження, зниження енергетичного ресурсу та мотивації.

У першій групі військовослужбовців (зі стажем 0-3 роки) домінують низькі та середні показники емоційного виснаження (36,6 % та 39,0 % відповідно). Це свідчить про те, що на початкових етапах служби військові ще мають достатній ресурс сил, ентузіазм і мотивацію виконувати свої обов'язки. Високий рівень емоційного виснаження спостерігається лише у 24,4 % респондентів, що можна пояснити адаптаційними труднощами або індивідуальною вразливістю.

У другій групі (зі стажем понад 4 роки) ситуація інша: майже половина респондентів (42,8 %) демонструють високий рівень виснаження, що значно перевищує показники першої групи. Це свідчить про накопичувальний ефект постійного перебування в умовах підвищеної відповідальності, фізичних і психологічних навантажень, а також емоційно напружених ситуацій, характерних для військової служби. Водночас лише 18,4 % військовослужбовців другої групи мають низькі показники виснаження, що майже вдвічі менше, ніж у першій групі.

Отже, можна припустити, що чим довший стаж служби, тим вище ризик розвитку емоційного виснаження, яке з часом переходить із помірних у виражені форми.

Деперсоналізація характеризується формуванням байдужого, емоційно відстороненого чи навіть цинічного ставлення до оточення й власної діяльності.

Серед військовослужбовців першої групи (0-3 роки стажу) 41,5 % продемонстрували низький рівень деперсоналізації, що свідчить про наявність емпатії, відповідального ставлення до колег та професійних завдань. Високий рівень деперсоналізації проявився лише у 24,4 % опитаних, що є відносно невисоким показником. Це підтверджує, що на початку служби військові, як правило, демонструють більш щире та залучене ставлення до військового колективу й виконання завдань.

Натомість у другій групі (понад 4 роки служби) ситуація різко змінюється. Лише 22,4 % респондентів зберігають низький рівень деперсоналізації, тоді як 40,9 % мають високі показники. Це означає, що майже половина військовослужбовців із тривалим стажем виявляють ознаки відчуження, зниження чутливості до переживань інших та формування професійного цинізму. Такі тенденції можуть бути пов'язані з постійним впливом стресових чинників, а також із необхідністю психологічного «захисту» від травмуючих переживань.

Отже, деперсоналізація більш виражена серед військовослужбовців зі значним стажем служби, що може негативно впливати на згуртованість підрозділу та якість міжособистісної взаємодії.

Редукція професійних досягнень виявляється у зниженні самооцінки власної діяльності, відчутті неспішності, зниженні віри у власні можливості та професійну ефективність.

У першій групі (0-3 роки стажу) лише 24,4 % респондентів продемонстрували високий рівень редукції професійних досягнень. Натомість більшість військовослужбовців мають середні (46,3 %) та низькі (29,3 %) показники, що свідчить про збережене відчуття власної значущості та віру у власні сили. Молодші військовослужбовці, як правило, перебувають у періоді професійного становлення, що стимулює їхню активність і підсилює відчуття прогресу.

Серед військовослужбовців другої групи високий рівень редукції професійних досягнень демонструють уже 42,8 % опитаних. Це означає, що майже половина досвідчених військових відчуває власну неефективність, втомленість від постійних завдань і зниження впевненості у правильності свого професійного шляху. Водночас лише 18,4 % військовослужбовців другої групи мають низькі показники редукції, що є суттєво нижчим, ніж у першій групі.

Отже, збільшення тривалості служби може бути пов'язане з відчуттям зниження професійних досягнень і цінності своєї роботи, що свідчить про ризик втрати професійної мотивації.

Найбільш виражені відмінності між двома групами військовослужбовців простежуються у рівнях емоційного виснаження та редукції професійних досягнень, де різниця у відсоткових показниках сягає майже 20 %. Якщо серед військових із коротким терміном служби високий рівень емоційного виснаження виявлений лише у кожного четвертого (24,4 %), то серед військовослужбовців із досвідом понад 4 роки він характерний уже для майже половини респондентів (42,8 %). Це свідчить про те, що тривале перебування у військовому середовищі супроводжується значним накопиченням психоемоційної втоми, яка з часом переходить у стійкі прояви виснаження та енергетичного спустошення.

Подібна тенденція простежується й у сфері редукції професійних досягнень. Якщо у першій групі відчуття власної неефективності проявляється у 24,4 % опитаних, то в другій групі цей показник майже вдвічі вищий – 42,8 %. Така різниця вказує на те, що зі зростанням тривалості служби у військовослужбовців знижується віра у власні сили, з'являється відчуття застою, втоми від рутинних обов'язків та сумніви у цінності власного професійного внеску. Це може бути наслідком як об'єктивних труднощів служби, так і суб'єктивного переживання неможливості впливати на ситуацію.

Варто підкреслити, що й за показником деперсоналізації різниця між групами є значною: у другій групі високий рівень емоційного відчуження спостерігається у 40,9 % військовослужбовців, що майже удвічі перевищує показники першої групи (24,4 %). Це свідчить про тенденцію до поступового формування байдужого або навіть цинічного ставлення до оточення, яке стає своєрідним психологічним захистом від постійного стресу.

Отже, найбільш різкі відмінності між групами проявляються у трьох ключових вимірах вигорання, але особливо – у площині емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. Це дозволяє зробити висновок, що саме досвід тривалої служби є критичним чинником, який посилює професійне вигорання, сприяє втраті ресурсів і зниженню професійної мотивації.

З метою глибшого розуміння особливостей конфліктної взаємодії та професійного вигорання серед військовослужбовців було проведено кореляційний аналіз у двох групах, сформованих за критерієм тривалості служби у Збройних Силах України.

Таблиця 2.6.

Результати кореляційного аналізу у першій групі респондентів

Виявлений взаємозв'язок	Рівень значущості
Конкуренція – Агресивний тип (Т. Лірі)	$r = 0,415$ при $p \leq 0,01$
Співробітництво – Альтруїстичний (Т. Лірі)	$r = 0,462$ при $p \leq 0,05$
Співробітництво – Деперсоналізація	$r = - 0,483$ при $p \leq 0,05$
Конкуренція – Емоційне виснаження	$r = 0,346$ при $p \leq 0,05$

У першій групі (зі стажем 0-3 роки) простежуються значущі кореляційні зв'язки між стилями поведінки у конфліктних ситуаціях, міжособистісними орієнтаціями та показниками професійного вигорання. Зокрема, стиль «конкуренція» виявив позитивний зв'язок з агресивним типом міжособистісних відносин (при $p \leq 0,01$), що свідчить про схильність військовослужбовців із невеликим стажем вирішувати суперечності за рахунок наполегливого відстоювання власної позиції, часто супроводжуваного елементами агресивності. Водночас стиль «співробітництво» позитивно корелює з альтруїстичним типом (при $p \leq 0,05$), що вказує на прагнення до взаємодопомоги та готовність шукати рішення, вигідні для обох сторін.

Цікаво, що цей же стиль має негативний зв'язок із деперсоналізацією (при $p \leq 0,05$), тобто чим вище виражений стиль співробітництва, тим нижчий рівень відчуженості у професійній діяльності. Це дозволяє зробити висновок, що співпраця виступає захисним чинником від розвитку вигорання.

Водночас стиль «конкуренція» виявився позитивно пов'язаним з емоційним виснаженням (при $p \leq 0,05$), що свідчить про підвищені ризики емоційних перевантажень у разі переважання жорсткої та конфронтаційної поведінки.

Отже, для військовослужбовців першої групи характерна амбівалентність: з одного боку, є тенденція до агресивності й виснаження внаслідок конфліктів, а з іншого – наявність ресурсів у вигляді орієнтації на співпрацю, що знижує рівень деперсоналізації.

Таблиця 2.7.

Результати кореляційного аналізу у другій групі респондентів

Виявлений взаємозв'язок	Рівень значущості
Співробітництво – Емоційне виснаження	$r = - 0,442$ при $p \leq 0,05$
Компроміс – Егоїстичний (Т. Лірі)	$r = - 0,524$ при $p \leq 0,05$
Деперсоналізація – Авторитарний (Т. Лірі)	$r = 0,382$ при $p \leq 0,05$
Прийняття – Редукція професійних досягнень	$r = 0,432$ при $p \leq 0,05$

У другій групі респондентів (зі стажем служби понад 4 роки) виявлено кілька важливих кореляційних зв'язків, які відрізняються від результатів першої групи. Передусім варто відзначити негативний зв'язок між стилем «співробітництво» та емоційним виснаженням (при $p \leq 0,05$). Це означає, що військовослужбовці з тривалішим досвідом, які схильні до конструктивної взаємодії та пошуку рішень у співпраці, виявляють нижчий рівень емоційного виснаження. Іншими словами, співробітництво у цій групі виконує захисну функцію, знижуючи ризик вигорання.

Ще одним важливим результатом є обернена кореляція між стилем «компроміс» та егоїстичним типом міжособистісних відносин (при $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що для досвідчених військовослужбовців пошук компромісу у конфліктних ситуаціях не пов'язаний з прагненням до власної вигоди чи самозосередженості, а радше виступає проявом готовності враховувати інтереси обох сторін. Така тенденція може бути зумовлена впливом військового середовища, де взаємозалежність і командна взаємодія мають особливе значення.

Водночас зафіксовано позитивний зв'язок між деперсоналізацією та авторитарним типом міжособистісної поведінки (при $p \leq 0,05$). Це може означати, що у військовослужбовців зі значним стажем командно-наказовий стиль спілкування нерідко поєднується з відчуттям емоційного відсторонення, що сприяє проявам деперсоналізації. Такий результат відображає ризик того, що багаторічна служба в умовах жорсткої ієрархії може підсилювати формалізацію стосунків і сприяти зниженню емоційної залученості у професійну діяльність.

Окрім того, виявлено позитивний зв'язок між стилем «пристосування» та редукцією професійних досягнень (при $p \leq 0,05$). Це свідчить, що надмірна схильність до поступливості та відсутність активної позиції у конфліктних ситуаціях пов'язана з відчуттям втрати професійної компетентності та зниженням самооцінки результативності власної діяльності. У довгостроковій перспективі така стратегія може сприяти формуванню відчуття марності власних зусиль та посиленню симптомів професійного вигорання.

У цілому для другої групи військовослужбовців характерним є те, що співробітництво та компроміс виступають чинниками психологічного захисту, знижуючи рівень виснаження та егоїстичної спрямованості у взаємодії. Натомість авторитарність та надмірна поступливість супроводжуються підвищеними ризиками деперсоналізації та редукції досягнень, що вказує на неоднозначний вплив досвіду служби на конфліктну поведінку та професійне вигорання.

Отримані результати кореляційного аналізу дають підстави стверджувати, що тривалість служби у Збройних Силах України суттєво впливає на взаємозв'язок між стилями конфліктної поведінки, міжособистісними орієнтаціями та проявами професійного вигорання.

Для військовослужбовців зі стажем до 3 років більш характерними є зв'язки, що поєднують конфліктну поведінку з емоційним виснаженням та агресивністю. Переважання стилю «конкуренція» пов'язане як із агресивним типом міжособистісних відносин, так і з підвищеним рівнем емоційного виснаження, що свідчить про наявність ризиків емоційного перевантаження

внаслідок конфронтаційної взаємодії. Водночас орієнтація на співробітництво демонструє позитивний зв'язок з альтруїстичністю та негативний із деперсоналізацією, тобто має захисний ефект і може знижувати рівень вигорання.

У респондентів зі стажем понад 4 роки конфліктна поведінка набуває інших характеристик. Співробітництво виявляється чинником, що знижує емоційне виснаження, а компроміс у цій групі не пов'язаний з егоїстичною спрямованістю, навпаки – від'ємна кореляція свідчить про готовність до врахування потреб інших. Разом з тим триваліший досвід служби в умовах жорсткої ієрархії асоціюється з ризиком розвитку деперсоналізації, що підтверджується зв'язком із авторитарним типом взаємодії. Крім того, стратегія «пристосування» корелює з редукцією професійних досягнень, що може призводити до втрати відчуття власної компетентності та значущості професійної діяльності.

Отже, результати дослідження свідчать, що співробітництво виступає універсальним ресурсом у запобіганні професійному вигоранню незалежно від тривалості служби, тоді як конкуренція, авторитарність і пристосування можуть бути чинниками ризику. Водночас зі збільшенням стажу військовослужбовці менше схильні поєднувати компроміс із егоїстичними установками, що може розглядатися як позитивний ефект професійної соціалізації. Отримані дані підтверджують важливість врахування тривалості військової служби під час аналізу специфіки конфліктної поведінки та профілактики професійного вигорання у військових колективах.

2.3. Інноваційні методи стабілізації психічного стану та протокол «С.О.К.І.Л.»

В умовах інтенсивних психічних навантажень, що супроводжують виконання бойових завдань, особливого значення набувають практики швидкої психологічної стабілізації. Здатність військовослужбовця керувати власним

емоційним станом, відновлювати когнітивний контроль і зберігати боєздатність у критичних ситуаціях є ключовим чинником психологічної стійкості. Саме тому актуальним напрямом сучасної військової психології є розробка інноваційних методів саморегуляції, які можна застосовувати безпосередньо у польових умовах.

Одним із ефективних рішень у цьому напрямі стала авторська програма «Форт внутрішньої рівноваги», у межах якої створено протокол «С.О.К.І.Л.» – Система Оперативної Когнітивної та Індивідуальної Лінії. Ця методика являє собою комплекс швидких психотехнік, спрямованих на відновлення когнітивної присутності, регуляцію емоцій і повернення до дії в умовах стресу, паніки чи дезорієнтації.

Протокол «С.О.К.І.Л.» є поетапною системою психічної стабілізації, побудованою на принципах когнітивної активації, тілесного заземлення та саморегуляції. Основна мета протоколу – відновлення цілісного контролю над тілом і свідомістю, що дає змогу зберігати бойову ефективність навіть у критичних умовах.

Структура протоколу включає п'ять послідовних компонентів:

1. С – Сприйняття. Повернення до реальності через усвідомлення простору, фіксацію зорових, слухових та тактильних стимулів. Цей етап допомагає зменшити роз'єднання свідомості та тілесних відчуттів.

2. О – Опора. Формування фізичної та психологічної стабільності через пошук опори (стіна, зброя, земля) та дихання «по квадрату» (вдих – 4 сек., пауза – 4 сек., видих – 4 сек., пауза – 4 сек.). Це сприяє зниженню тривожності та нормалізації нервової системи.

3. К – Контроль. Відновлення почуття впливу на ситуацію через перевірку екіпірування та тілесних відчуттів. Такий підхід активує виконавчі функції мозку, переводячи психіку з емоційної у дієву площину.

4. І – Ідентифікація. Усвідомлення власної ролі та завдання («Я – [позивний], моя позиція – [місце], завдання – [дія]»). Це відновлює внутрішню орієнтацію та професійну самоідентичність військовослужбовця.

5. Л – Лінія дії. Формування наступного кроку: визначення конкретної дії та її реалізація. Етап спрямований на вихід зі стану безпорадності й повернення до активної бойової поведінки.

Протокол вирізняється простотою застосування, не потребує додаткового обладнання, може бути виконаний у бойових умовах без зовнішньої допомоги. Назва «Сокіл» має символічне значення, уособлюючи швидкість, точність, орієнтацію й бойову готовність.

Окремим компонентом програми є авторська вправа «Квантовий сфокусований імпульс», що базується на феномені когнітивної перенаправленості уваги. Її суть полягає у здатності свідомої уваги змінювати психофізіологічний стан через формування внутрішнього образу сили та контролю.

Послідовність виконання включає:

- фіксацію квантової точки – концентрацію на внутрішньому центрі уваги;
- створення імпульсу уваги, який очищає тіло від хаосу;
- матеріалізацію бажаного стану (спокій, холодна впевненість, контроль);
- закріплення фізичним «якорем» (м'язове напруження або жест).

Механізм дії базується на взаємодії когнітивних, емоційних і сенсомоторних процесів, завдяки чому забезпечується швидке переключення уваги з тривожних стимулів на стабілізуючі.

У рамках програми «Форт внутрішньої рівноваги» створено низку практичних методів, спрямованих на оперативне зниження психоемоційного напруження та підтримку внутрішньої рівноваги у бойових або кризових умовах:

- Метод «Запах сталеві витримки» – формування умовного «якоря» спокою через аромат (наприклад, м'яти або евкаліпту), який при повторному вдиханні активує стан упевненості.

- Метод «Кулак сили» – коротка тілесна вправа, спрямована на концентрацію енергії в тілі та активізацію внутрішнього ресурсу.
- Метод «Візуалізація-якір» – відтворення уявного безпечного простору або образу, який асоціюється зі спокоєм і контролем.
- Метод «4-секундного шоку» – короткий фізичний імпульс (стискання кулака, напруження м'язів) із наступним розслабленням для зниження емоційного збудження.
- Метод «Емоційного скидання» – безпечна форма вираження емоцій (голосом або тілом) для запобігання накопиченню напруги.
- Метод «Ціль-стоп-сигнал» – фокусування погляду на стабільному об'єкті для приглушення хаосу уваги.
- Метод «Тактичне дихання 3+1» – три короткі вдихи носом і один повільний видих ротом, що стабілізує серцевий ритм.
- Метод «Аудіо-якорі реальності» – використання коротких аудіофрагментів (наприклад, голос близької людини або знайомий спокійний звук) для повернення до стану реальності.

Усі зазначені техніки є універсальними, не потребують спеціальних умов або обладнання, і можуть бути ефективно інтегровані у систему психологічної підготовки особового складу.

Програма «Форт внутрішньої рівноваги» та протокол «С.О.К.І.Л.» є авторськими інноваційними розробками автора даної дипломної роботи. У додатках до дослідження (Додаток В) представлено Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір «Форт внутрішньої рівноваги», що підтверджує оригінальність та унікальність створеної системи.

Отже, інноваційні психотехнології, розроблені в межах програми «Форт внутрішньої рівноваги», спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, швидкої стабілізації емоційного стану та підтримання бойової готовності. Протокол «С.О.К.І.Л.» і пов'язані з ним методи поєднують когнітивно-поведінкові, тілесно орієнтовані й нейропсихологічні підходи, що забезпечує їхню практичну ефективність.

Запропоновані методи є цінним внеском у систему психологічної підтримки військовослужбовців, оскільки сприяють зниженню рівня бойового стресу, підвищенню стресостійкості та формуванню внутрішньої рівноваги. Їх впровадження в освітньо-підготовчі та реабілітаційні програми може стати одним із напрямів посилення психологічної безпеки Збройних Сил України.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження особливостей конфліктної взаємодії та проявів професійного вигорання у військових колективах дозволило зробити кілька важливих висновків:

Результати дослідження показали, що військовослужбовці з різним стажем служби мають відмінності у виборі стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях. Молодші за стажем військовослужбовці частіше обирають стратегію конкуренції, тоді як досвідченіші військові схильні до співробітництва та компромісу. Це свідчить про те, що з досвідом військовослужбовці набувають більш конструктивних підходів до вирішення конфліктів.

Дослідження виявило, що тривалість служби може впливати на рівень професійного вигорання. Військовослужбовці зі стажем понад 4 роки демонструють вищий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації порівняно з тими, хто має менший стаж. Це підкреслює необхідність розробки заходів для запобігання вигоранню серед військових, особливо тих, хто має тривалий досвід служби.

Аналіз міжособистісних відносин показав, що молодші за стажем військовослужбовці демонструють більшу відкритість та схильність до колективної підтримки, тоді як старші за досвідом військові виявляють більш виразне домінування та впевненість у власних рішеннях. Це свідчить про поступовий перехід від емоційно насичених соціальних реакцій до більш зрівноважених та автономних стилів взаємодії.

Проведене кореляційне дослідження показало, що тривалість служби у Збройних Силах України суттєво впливає на взаємозв'язок між стилями конфліктної поведінки, типами міжособистісних відносин та проявами професійного вигорання. У військовослужбовців із меншим стажем спостерігається поєднання агресивності та емоційного виснаження, тоді як у більш досвідчених – конструктивна співпраця та компроміс знижують ризики вигорання, тоді як авторитарність і надмірна поступливість можуть підсилювати деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Запропонована програма «Форт внутрішньої рівноваги» та авторський протокол «С.О.К.І.Л.» спрямовані на розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції та адаптивних копінг-стратегій у військовослужбовців. Їх структура та зміст забезпечують комплексний підхід до гармонізації психоемоційного стану та зміцнення внутрішніх ресурсів особистості.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретико-емпіричне дослідження дає змогу зробити наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз показав, що конфліктна взаємодія у військових колективах має специфічні риси, зумовлені умовами служби, субординацією, високим рівнем відповідальності та впливом стресових чинників. Основними детермінантами конфліктів виступають порушення комунікації, нерівномірний розподіл обов'язків, емоційна напруга, а також індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців.

2. Професійне вигорання у представників військової сфери проявляється переважно у формах емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Воно формується під впливом хронічного стресу, перевантаження, дефіциту відпочинку, а також постійної психологічної мобілізації, необхідної у військових умовах.

3. За методикою Т. Лірі встановлено, що у першій групі переважають дружній (26%), залежно-підпорядкований (22%) та агресивний (19%) типи міжособистісної взаємодії. Це свідчить про емоційну відкритість, прагнення до підтримки, але й про імпульсивність у спілкуванні. У другій групі домінують авторитарний (31%), дружній (24%) і підпорядкований (18%) типи, що відображає тенденцію до стабільності, дотримання дисципліни та ієрархічності у взаємодії. Отже, для досвідченіших військовослужбовців характерні більш урівноважені, але емоційно стримані стосунки, тоді як молодші за стажем – більш емоційно-реактивні.

4. У військовослужбовців зі стажем до 4 років виявлено переважання стилів компромісу (29%), суперництва (25%) та співробітництва (23%). Це свідчить про прагнення молодших військових до активного самоствердження й одночасно до колективного вирішення проблем. У другій групі провідними є пристосування (28%), компроміс (27%) і уникнення (21%), що свідчить про більшу обережність у поведінці, схильність зберігати психологічну рівновагу,

уникаючи відкритої конфронтації. Отже, зі збільшенням досвіду служби поведінка у конфліктних ситуаціях стає більш стриманою та прагматичною.

5. Результати дослідження професійного вигорання показали, що у першій групі високий рівень емоційного виснаження спостерігається у 22%, середній – у 49%, низький – у 29% респондентів. Деперсоналізація виражена у 17%, а редукція професійних досягнень – у 25%. У другій групі високий рівень емоційного виснаження виявлено у 31%, середній – у 46%, низький – у 23%. Деперсоналізація проявлена у 24%, а редукція професійних досягнень – у 34% військових. Це свідчить про поступове накопичення емоційного виснаження та формування професійного стомлення з роками служби.

6. Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущих зв'язків між окремими параметрами конфліктної взаємодії та показниками професійного вигорання у військовослужбовців. Зокрема, у 1 групі конкуренція пов'язана з агресивністю та емоційним виснаженням, а співробітництво – з альтруїзмом і зниженням деперсоналізації, що свідчить про ризики вигорання при конфронтації та захисний ефект співпраці. У 2 групі співробітництво та компроміс знижують емоційне виснаження і егоїзм, тоді як авторитарність і надмірне пристосування пов'язані з деперсоналізацією та редукцією досягнень, відображаючи ризики емоційного відчуження та зниження ефективності.

7. За результатами теоретико-емпіричного дослідження запропоновано застосування інноваційних психопрофілактичних методів, зокрема протоколу «С.О.К.І.Л.», спрямованого на стабілізацію психоемоційного стану військовослужбовців, розвиток саморегуляції, зниження рівня емоційного виснаження та оптимізацію взаємодії в колективі.

Отже, результати дослідження підтвердили, що ефективна профілактика професійного вигорання у військових колективах можлива лише за умови розвитку конструктивних стилів конфліктної поведінки, підтримки позитивного психологічного клімату та впровадження систематичних програм психоемоційної стабілізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту : навчально-методичний посібник. Мукачево : МДУ, 2016. 201 с.
2. Браніцька Т. Р. Вивчення поняття конфлікт у працях вітчизняних та зарубіжних авторів. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2012. № 33. С. 247-251.
3. Винограденко М. Конфлікти в організації: теоретичні аспекти проблеми. *Науковий пошук студента. За матеріалами III регіональної наукового-практичної конференції*. Ізмаїл : РВВ ІДГУ. 2017. С. 183-186.
4. Волинець Н. В., Шевчук І. В. Особливості виникнення синдрому професійного та емоційного вигорання у військовослужбовців ДПСУ в умовах війни. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 31 жовтня 2024 р.)*. Київ : ДНДІ МВС України, 2024. № 70-73.
5. Гаврюшенко В. Теоретичні основи дослідження міжособистісної взаємодії в психології. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 11. С. 37-47.
6. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д. та ін. Конфліктологія : навч. посіб. Харків : Право, 2012. 128 с.
7. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
8. Дашко І., Никончук Г. Конфлікти в колективі: причини, профілактика та методи вирішення. *Економіка та суспільство*,. 2025. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-20> (дата звернення: 04.09.2025).
9. Деренько В., Дмитрів В., Пасічняк Л. Психологічні аспекти професійного вигорання військовослужбовців. *Освітні обрії*. 2023. URL: <https://doi.org/10.15330/obrii.57.2.2.55-58> (дата звернення: 09.09.2025).

10. Думбрава О. П. Професійне вигорання офіцерів Збройних сил України як психологічна проблема. *Український психолого-педагогічний науковий збірник*. 2020. № 19. С. 24-29.
11. Збродська І. Г. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. Вип. 11. С. 53-59.
12. Ковальчук Р., Багас О. Соціально-психологічні конфлікти у колективі. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*. 2019. № 3 (14). С. 134-144.
13. Ларіонов С. О., Онищук К. І. Чинники професійного вигорання військовослужбовців НГУ в умовах воєнного стану. *Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя* : Матер. Міжнар. наук.-практич.конфер., (м. Одеса, 14-15 вересня 2023 р.). Одеса : Міжнародний гуманітарний університет. С. 176-179.
14. Лісовський П. М. Військова психологія: методологічний аналіз: навч. посіб. Київ : Кондор, 2021. 290 с.
15. Нестеренко М. О., Єфремова Л. І. Особливості професійного вигорання та копінг-стратегій у військовослужбовців. In *The 3 rd International scientific and practical conference «Science and technology: challenges, prospects and innovations» (November 1-3, 2024)*. CPN Publishing Group, Osaka, Japan. 2024. P. 359-366.
16. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 446 с.
17. Пасічник І., Демидюк В. Особливості подолання професійного вигорання у середовищі військовослужбовців. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Психологія»*. 2023. № 16. С. 4-12.

18. Романенко О. В., Лукашенко М. Ю. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 21-31.
19. Сивогракова З. А., Алексеєнко Н. В. Психологія конфліктів. *Соціально-психологічний вимір управління конфліктами : конспект лекції*. Харків : УкрДУЗТ, 2020. 52 с.
20. Синдром вигорання у військовослужбовців : етіологія, ознаки, психодіагностика, корекція, профілактика: практичний посібник / Авт.- упоряд. Р. Тараненко, Ю. Титаренко. Кропивницький : НВЦ УІАТАП, 2024. 75 с.
21. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5 (203). С. 76-80.
22. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. С. 180-184.
23. Торічний В. О., Братко А. В., Захарчук Д. О. Збройні конфлікти як дестабілізуючий фактор прикордонної безпеки. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2021. № 2 (72). С. 57-63.
24. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія; за наук. ред. А. В. Фурмана. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 220 с.
25. Федоренко В. В. Морально-правове регулювання конфліктів у військовій організації. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2019. Випуск 1 (41). С. 67-72.
26. Ягупов В. Військова психологія: методологія, теорія та практика: підручник. Київ : Psyhobook, 2023. 517 с.
27. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Психологічні науки*. 2021. Серія 12. С. 110-119.
28. Gross J. Emotion regulation: affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*. 2002. Vol. 39 (3). P. 281-291.

29. Hosseini S., Hesam S., Hosseini S. Burnout among Military Personnel: A systematic Review. *Iran J Psychiatry*. 2023/ Vol. 18 (2). P. 213-236.
30. The Thomas-Kilmann Conflict Model, explained. URL: <https://www.bitesizelearning.co.uk/resources/thomas-kilmann-conflict-model?> (дата звернення: 25.08.2025).

ДОДАТОК А**Анкета респондента****Ваш вік:**

- До 25 років
- 26-35 років
- 36-45 років
- 46 років і більше

Стаж служби у Збройних Силах України:

- До 1 року
- 1-3 роки
- 4-7 років
- Понад 7 років

Чи брали Ви участь у бойових діях (без уточнення деталей):

- Так
- Ні

Як часто у Вашому підрозділі виникають конфліктні ситуації?

- Дуже рідко
- Іноді
- Часто
- Постійно

ДОДАТОК В

УКРАЇНА



СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір

№ 140056

Літературний письмовий твір науково-технічного характеру «Програма
«Форт внутрішньої рівноваги». Комплексний науковий твір» («ФВР»)

(вид, назва твору)

Автор (співавторі) **Коцюрба Денис Володимирович**

(прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), псевдонім (за наявності))

Авторські майнові права належать повністю **Коцюрба Денис Володимирович, просп.
Повітрофлотський, 28, м. Київ**

(прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) фізичної особи / найменування юридичної особи, адреса)

Дата реєстрації 14 жовтня 2025 р.

Директор Державної організації
«Український національний
офіс інтелектуальної власності
та інновацій»


Олена ОРЛЮК



