

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра соціальної психології

Кваліфікаційна
«ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА
ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПЕРІОД
ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ»

Освітньо-професійна програма «Психологія»
Спеціальність 053 «Психологія»

Студентки 2 курсу, 3 групи
ОС «Магістр»
спеціальності 053 «Психологія»
Ставицької Анни Олегівни

_____ підпис

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної психології
Рогаль Ніна Іванівна

_____ підпис

Допустити до захисту в ЕК
кафедри соціальної психології
Протокол № _____ від _____
завідувач кафедри:
Доктор психологічних наук, професор
Траверсе Тетяна Михайлівна

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	8
1.1. Психологічне розуміння цінностей у контексті особистісного розвитку.....	8
1.2. Класичні теорії мотивації особистості.....	19
1.3. Теоретико-психологічні засади мотивації військовослужбовців	28
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	41
2.1. Опис етапів та вибірки емпіричного дослідження	41
2.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження	44
Висновки до розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	55
3.1. Аналіз ціннісно-духовної сфери військовослужбовців.....	55
3.2. Аналіз професійної мотивації військовослужбовців.....	78
3.3. Взаємозв'язок між ціннісно-духовною сферою та професійною мотивацією військовослужбовців у період воєнного стану.....	84
3.4. Практичні рекомендації.....	89
Висновки до розділу 3.....	93
Висновки.....	97
Список використаних джерел.....	100
Додатки.....	105

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Розвиток української держави та громадянського суспільства сьогодні відбувається в умовах повномасштабної війни та тривалого військового протистояння, що суттєво трансформує функціонування Збройних Сил України. Виклики воєнного часу формують нові вимоги до військовослужбовців: високий рівень професіоналізму, психологічна стійкість, моральна зрілість, здатність діяти у стані хронічного стресу та невизначеності. У цих умовах ключового значення набувають внутрішні ресурси особистості, зокрема ціннісно-духовна сфера та професійна мотивація, які визначають ефективність військової діяльності, витривалість, здатність до адаптації та збереження психічного здоров'я.

Реалізація стратегії розвитку Збройних Сил України потребує не лише технічних і організаційних змін, а й глибокого розуміння психологічних чинників, що забезпечують надійність і стійкість військовослужбовця. Найскладніші завдання пов'язані з адаптацією особового складу до умов служби, формуванням мотиваційної готовності та підтриманням внутрішніх смислів діяльності. Особливої актуальності це набуває в умовах мобілізації, коли до війська залучають людей різного віку, життєвого досвіду та психологічної підготовки. Як показують емпіричні дані, значна частина військовослужбовців має невеликий стаж служби, малий досвід взаємодії з психологами та стикається з екстремальними навантаженнями, що зумовлює високі ризики емоційного виснаження, дезадаптації та зниження професійної мотивації.

Психологічні дослідження доводять, що саме система цінностей та переживання життєвих смислів слугують внутрішнім регулятором поведінки військовослужбовця, визначають його ставлення до ризику, відповідальності, виконання обов'язку. Ціннісно-духовна сфера, будучи інтегрованою у життєвий досвід, забезпечує людині здатність витримувати інтенсивний стрес, зберігати цілісність «Я» та здійснювати морально вмотивовані дії навіть у критичних умовах. У сучасних умовах, коли військові щоденно стикаються з реальністю смертельної небезпеки, значно зростає роль таких цінностей, як безпека,

відповідальність, служіння, автономія та влада, що підтверджується результатами емпіричного аналізу профілю базових цінностей військових.

Водночас питання взаємозв'язку між ціннісно-духовними орієнтаціями та професійною мотивацією залишається недостатньо дослідженим у вітчизняній військовій психології. Наукові праці засвідчують значення мотиваційних установок для адаптації та стійкості військовослужбовців, проте вплив духовно-смыслових компонентів на професійну діяльність у бойових умовах усе ще вивчений обмежено. Недостатньо визначеними залишаються й чинники, що формують різні мотиваційні профілі військових залежно від віку, стажу служби, участі в бойових діях, а також ті, що сприяють або, навпаки, перешкоджають збереженню внутрішньої цілісності в умовах тривалого стресу.

Актуальність проблеми зростає й у зв'язку з високими показниками емоційного виснаження, агресивності, депресивних проявів та зниження професійної мотивації серед військовослужбовців, що фіксується в сучасних дослідженнях та практиці військових психологів. В окремих випадках спостерігається дезінтеграція смислової та мотиваційної сфер особистості, що може призводити до ризикованої поведінки, втрати внутрішньої дисципліни, порушення моральної регуляції та зростання суїцидальності. Це підкреслює нагальну необхідність глибокого наукового аналізу ціннісно-духовної основи військової служби та її взаємозв'язку з професійною мотивацією.

Таким чином, дослідження особливостей зв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану є надзвичайно актуальним. Воно дозволяє не лише виявити психологічні механізми стійкості, але й сформувані науково обґрунтовані рекомендації для системи психологічного супроводу, профілактики дезадаптаційних станів, підвищення мотиваційної готовності та морально-психологічного забезпечення особового складу. Розуміння цих процесів є необхідною умовою підвищення ефективності Збройних Сил України та збереження психічного здоров'я захисників у надзвичайно складних історичних обставинах.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості зв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану в Україні.

Задля досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації у психологічній літературі.
2. Визначити особливості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців.
3. Здійснити порівняльний аналіз ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від статі, віку, досвіду служби, участі у бойових діях.
4. Виявити взаємозв'язок між показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації.
5. Визначити типи ціннісно-духовних орієнтацій та мотиваційних профілів військовослужбовців.

Об'єкт дослідження: професійна мотивація військовослужбовців.

Предмет дослідження: особливості зв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану в Україні.

Методи дослідження. Задля досягнення мети дослідження і розв'язання поставлених завдань був застосований комплекс методів і методик:

– теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація наукової літератури з проблеми.

– емпіричні: анкета соціально-демографічних характеристик (стать, вік, стаж служби, участь у бойових діях); опитувальник ціннісних орієнтацій Ш. Шварца; адаптація української версії «Шкали оцінки духовного здоров'я» (О. Лазорко); «Діагностика професійної мотивації» В. Осьодло; «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.

– математико-статистичні: описові статистики, кореляційний аналіз Пірсона, порівняльний аналіз t-критерій Стьюдента, кластерний аналіз.

Емпірична база дослідження представлена вибіркою військовослужбовців Збройних Сил України загальною чисельністю 49 осіб, які проходять службу в умовах воєнного стану. До вибірки увійшли військовослужбовці різного віку, рівня професійного досвіду, стажу служби, а також учасники та не учасники бойових дій. Дослідження проводилося на базі військових частин та підрозділів, дислокованих у різних регіонах України, що забезпечило достатню різноманітність соціально-демографічних характеристик і репрезентативність отриманих даних.

Наукова новизна та теоретична значущість роботи полягає в тому, що у дослідженні вперше здійснено комплексний аналіз взаємодії ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану, що дало змогу виявити психологічні механізми формування внутрішньої стійкості та мотиваційної готовності до виконання службових завдань. На основі проведеного кластерного аналізу виокремлено типи військовослужбовців, які характеризуються специфічними поєднаннями базових цінностей, показників духовного здоров'я та професійної мотивації; визначено домінантні ціннісні орієнтації, що зумовлюють особливості мотиваційної поведінки різних груп військових; з'ясовано чинники, які впливають на варіативність ціннісно-сислової структури залежно від віку, стажу служби, статі та участі в бойових діях. Установлено наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками духовності, базовими цінностями та окремими складовими професійної мотивації, що розкриває роль ціннісних і смислових ресурсів у підтриманні психологічної стійкості військовослужбовців. Отримані результати доповнюють сучасні наукові уявлення про мотиваційні механізми військової діяльності та розширюють теоретико-методологічну базу військової психології.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх застосування в діяльності військових психологів, командирів та фахівців морально-психологічного забезпечення для оптимізації роботи з особовим складом,

розроблення програм психологічної підтримки, профілактики емоційного виснаження та підвищення професійної мотивації. Дані дослідження можуть бути використані при створенні тренінгових та реабілітаційних програм, які враховують індивідуальні ціннісні профілі військових та їхній рівень духовного здоров'я, що сприятиме формуванню стійкої мотивації, підвищенню бойової готовності та гармонізації внутрішньої ціннісної сфери. Результати також можуть бути інтегровані у навчальні курси військових освітніх закладів, зокрема в дисципліни, що стосуються професійної мотивації, психологічної стійкості, морально-етичної підготовки та організаційної психології, а також у практику планування психологічної реабілітації.

Надійність і достовірність отриманих результатів забезпечується достатнім обсягом вибірки, яка є збалансованою за ключовими соціально-демографічними характеристиками; використанням апробованих, психометрично валідних методик, адаптованих до українського військового контексту; поєднанням кількісних і якісних методів аналізу; застосуванням коректних статистичних процедур, що відповідають завданням і логіці дослідження. Узгодженість між метою, завданнями, методологією та етапами дослідження забезпечує внутрішню валідність отриманих результатів, а їх стійкість і повторюваність підтверджуються використанням різних методів математичної обробки, включно з кореляційним, порівняльним та кластерним аналізами.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу; трьох розділів із висновками до кожного з них; загальних висновків; списку використаних джерел, що налічує 67 найменувань (із них 43 – іноземною мовою); додатків. Основний обсяг дипломної роботи викладено на 93 сторінках (з 3 по 100 сторінку). Робота містить 5 таблиць та 28 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Психологічне розуміння цінностей у контексті особистісного розвитку

Проблема цінностей є однією з центральних у сучасній психології, оскільки саме вони визначають вектор особистісного розвитку, структуру життєвих орієнтацій та спосіб взаємодії людини із соціальним і культурним середовищем. Цінності виступають вищими регуляторами поведінки, які інтегрують досвід, переконання, моральні норми й прагнення в єдину систему внутрішньої мотивації. Вони визначають, чому індивід діє певним чином, як обирає цілі, і що надає сенсу його професійній та життєвій діяльності.

У класичній психологічній традиції цінності розглядаються як стійкі, соціально зумовлені уявлення про бажані цілі та способи дії, що забезпечують регуляцію поведінки та самовизначення особистості. Одним із перших системних підходів стала типологія М. Рокіча, який запропонував поділ цінностей на термінальні (бажані кінцеві стани, наприклад, щастя, гармонія, внутрішня свобода) та інструментальні (способи досягнення цілей – чесність, відповідальність, толерантність) (Rokeach, 1973). Такий поділ дав змогу розглядати цінності як взаємопов'язану ієрархічну систему, у якій змістові пріоритети визначаються не лише соціальними нормами, а й індивідуальним досвідом.

Подальший розвиток ця ідея отримала у працях Ш. Шварца, який запропонував універсалістську теорію цінностей, засновану на принципі мотиваційної сумісності та суперечності між різними типами цінностей (Schwartz, 1992). Науковець довів, що у всіх культурах можна виділити десять базових типів цінностей, які організовані у круговий континуум – від «відкритості до змін» до «збереження», від «самотрансценденції» до «самопіднесення». Ця структура демонструє, як певні цінності взаємно підтримують одна одну або, навпаки, конфліктують. Наприклад, прагнення до безпеки й конформності може суперечити

бажанню новизни та самостійності, тоді як турбота про інших узгоджується зі співчуттям і соціальною справедливістю.

Таким чином, модель Ш. Шварца не лише описує зміст цінностей, а й дозволяє пояснити механізм їхньої взаємодії та поведінкових наслідків. Цінності в цій моделі виступають мотиваційними універсальними, які регулюють вибір і поведінку в різних життєвих ситуаціях. Завдяки цьому цей підхід став основою для численних емпіричних досліджень у галузі соціальної, організаційної, освітньої та військової психології, зокрема у контексті професійного самовизначення та моральної стійкості.

Важливо, що українські дослідники підтвердили культурну релевантність моделі Шварца. Зокрема, у роботах К. Нагорняк представлено адаптацію опитувальника PVQ-57, що показала його надійність, валідність та відповідність українському соціокультурному контексту (Нагорняк, 2017). Пізніше М. Горпинич (2020) проаналізував структуру базових цінностей на українських вибірках, підтвердивши універсальність моделі та можливість її використання для міжкультурних порівнянь (Горпинич, 2020). Ці дослідження засвідчують, що попри культурні відмінності, цінності як система мають універсальну основу, але кожна національна спільнота наповнює їх власними смисловими акцентами.

Додатковий розвиток порівняльного підходу отримано у працях В. Болотової та Т. Байдак (2022), які продемонстрували можливість поєднання підходів Ш. Шварца та М. Рокіча у комплексній діагностиці ціннісної сфери (Болотова & Байдак, 2022). Їхні дослідження довели, що ці дві концепції не суперечать одна одній, а доповнюють: якщо модель М. Рокіча виявляє ієрархію кінцевих і засобових орієнтацій, то модель Шварца дозволяє визначити структурні взаємини між ними. Завдяки цьому поєднанню можна отримати більш точну картину внутрішньої мотивації особистості, її життєвих пріоритетів і моральних стратегій.

В. Андріяш (2021) наголошує, що для психологічної практики важливо не лише діагностувати окремі цінності, а й розуміти їхній системний характер, тобто те, як одна цінність може посилювати чи послаблювати іншу. Наприклад, у професіях, де необхідна самовіддача (медицина, армія, соціальна сфера), надмірна

орієнтація на особисті досягнення може суперечити гуманістичним або альтруїстичним цінностям. Тому баланс між цінностями самореалізації та служіння іншим визначає якість професійної мотивації і психологічну стабільність фахівця (Андріяш, 2021).

Отже, у сучасній психології цінності розглядаються не як абстрактні моральні категорії, а як базові мотиваційні структури, що забезпечують єдність особистості, спрямовують поведінку та впливають на всі аспекти життєдіяльності – від внутрішніх переконань до професійних рішень. Вони є основою саморегуляції, формування ідентичності, світоглядної послідовності та адаптації до соціальних змін. Цінності задають горизонти смислу, через які людина осмислює власне життя, визначає, що для неї важливо, і в який спосіб вона прагне реалізувати свої можливості в особистісному й професійному розвитку.

У межах сучасної психології смисл і духовність постають вищими рівнями організації ціннісної системи, що забезпечують внутрішню цілісність Я, моральну послідовність рішень та здатність людини підтримувати життєву орієнтацію в умовах невизначеності. Смеслотворення виконує функцію центрального інтегратора: воно пов'язує індивідуальні потреби, життєві цілі та нормативні уявлення про добро і належне, перетворюючи їх на єдину програму дії. Духовність водночас задає метарівень регуляції, на якому індивід співвідносить власні наміри з цінностями, що перевищують межі ситуативної вигоди, – гідністю, любов'ю, відповідальністю, служінням іншому чи спільному благу.

Гуманістично-екзистенційна традиція розглядає смисл як первинний вимір людського існування. У цій логіці пошук і віднайдення сенсу забезпечують стійкість до страждання та здатність зберігати осмисленість життя попри кризові події. Відповідно, смисл не зводиться до приємних переживань або зовнішнього успіху: він структурно поєднує відповідальність, свободу вибору й самотрансценденцію – вихід за межі вузько-егоцентричних інтересів до горизонту вартостей і покликання (Frankl, 2006). Саме завдяки цьому виміру людина здатна реінтерпретувати втрати чи ризики, вбудовуючи їх у ширшу життєву нарацію, – і підтримувати життєву активність там, де інші регулятори (звичка, зовнішній контроль, винагороди) виявляються недостатніми.

У класичній персонологічній традиції духовність пов'язується з зрілістю особистості, її здатністю інтегрувати розрізнені мотиви у внутрішньо узгоджену систему морально значущих цілей. Ідеться про функціональну автономію Я: на стадії зрілості поведінка дедалі менше визначається ситуативними стимулами і дедалі більше – внутрішньо прийнятими цінностями, що надають життю спрямованості та передбачуваності (Allport, 1961). У такому розумінні духовність – не приватна релігійність, а вища форма саморегуляції, де індивід співвідносить наміри з етичними стандартами і здатний діяти згідно з ними за відсутності зовнішнього контролю.

Сучасні підходи до духовного здоров'я конкретизують зазначені положення, пропонуючи операціоналізовані моделі й інструменти вимірювання. Духовне здоров'я розуміють як узгодженість між цінностями, смислами, цілями та переживанням внутрішньої гармонії; воно виявляється через рефлексію, здатність до вдячності, моральні дії, самоконтроль, емпатію та спрямованість на благо інших (Лазорко, 2019). Для емпіричної фіксації цього феномена застосовуються спеціально розроблені шкали, які дозволяють оцінити як структурні компоненти (саморозвиток, самоактуалізація, моральна спрямованість), так і функціональні показники (смыслотворення, відповідальність, готовність до альтруїстичної поведінки) (Лазорко, 2020). Наявність валідних інструментів створює підстави для порівняльних досліджень і моніторингу динаміки духовно-ціннісних ресурсів у різних популяціях.

Особливого значення духовність і смылотворення набувають у посттравматичних контекстах. Запропоновані моделі демонструють, що внутрішня робота зі смыслом – переосмислення травматичного досвіду, віднаходження в ньому моральної опори та перспективи – може слугувати механізмом психологічного відновлення та посттравматичного зростання. Духовність у такому разі проявляється не лише як світоглядна позиція, а як ресурс подолання, що відновлює зв'язок між Я, Іншим і світом, утримуючи цілісність і життєву спрямованість після екстремальних подій (Максименко & Лазорко, 2021). Завдяки цьому смыслові конструкти перестають бути лише теоретичними категоріями і перетворюються на практичні механізми психічної стійкості.

У міждисциплінарних дослідженнях, присвячених суспільствам, що пережили війну, духовне здоров'я описується як метапоказник соціальної життєстійкості. Воно поєднує суб'єктивне відчуття осмисленості життя, довіру, солідарність і здатність вибудовувати проєкції майбутнього попри втрати. Відтак духовність перестає бути приватною характеристикою і набуває колективного виміру: цінності співжиття, милосердя й відповідальності стають психологічною основою відновлення соціальних зв'язків, громадянської активності та культури взаємної підтримки (Bilinska, 2022).

Таким чином, смисл і духовність – це не «надбудова» над мотивацією, а вищий рівень її організації. Вони перетворюють цінності на постійні осі орієнтації, що спрямовують вибір, забезпечують моральну стійкість і підтримують здатність діяти цілеспрямовано в умовах невизначеності. За такого підходу духовне здоров'я виступає не лише індикатором індивідуального благополуччя, а й передумовою соціальної відновлюваності, коли приватні смисли узгоджуються з цінностями спільноти і формують основу відповідального співжиття.

У межах мого дослідження я розглядаю ціннісно-духовну сферу як цілісну багаторівневу систему, що забезпечує смислову впорядкованість досвіду та регуляцію поведінки. Її ядро становлять цінності, інтегровані у життєву позицію через процеси смислотворення і підтримані духовними орієнтаціями. Структурно ця сфера включає три взаємопов'язані рівні – когнітивний, емоційно-смисловий і поведінковий – які утворюють єдиний контур саморегуляції. Додатково вона має функціональний вимір, де відображаються регулятивна, інтегративна, прогностична, ресурсно-захисна й розвиткова функції.

Когнітивний рівень охоплює поняттєвий репертуар особистості щодо добра, обов'язку, справедливості, самореалізації та служіння. Тут формуються ціннісні схеми (уявлення про бажані цілі й належні способи дії), ієрархії пріоритетів та індивідуальні “карти” морально значущих ситуацій. Когнітивна структура забезпечує інтерпретаційні рамки, через які людина осмислює події, зокрема професійні виклики; саме на цьому рівні задається логіка співвідношення «цілі – засоби» та упорядковується простір можливих рішень. У подальшій динаміці когнітивна ясність виступає умовою смислової інтеграції: нечіткість або

суперечливість уявлень про власні цінності веде до мотиваційної ригідності й етичної непослідовності, тоді як впорядковані переконання полегшують внутрішню узгодженість і прогнозованість вибору.

Емоційно-смісловий рівень визначає афективну валентність цінностей – ступінь їхньої особистісної значущості та переживання «внутрішньої правильності» дії. Центральним тут є процес інтеріоризації: зовнішні вимоги та соціальні норми стають внутрішніми регуляторами лише тоді, коли середовище підтримує базові психологічні потреби – автономії, компетентності та пов'язаності. За умов задоволення цих потреб мотивація набуває самодетермінованого характеру, смисли стають стійкими, а цінності – емоційно підтриманими; за їх фрустрації переважають зовнішньо контрольовані, нестійкі патерни поведінки (Ryan & Deci, 2000). Емпіричні огляди у сфері праці показують, що підтримка базових потреб системно корелює з більшою залученістю, організаційною прихильністю та добробутом, тоді як їх хронічна фрустрація пов'язана з виснаженням і мотиваційними порушеннями (Van den Broeck et al., 2016). Отже, емоційно-сміслова інтеграція є містком між когнітивною структурою та реальною поведінкою: вона «оживлює» цінності, перетворюючи їх на внутрішні джерела енергії й витривалості.

Поведінковий рівень фіксує, наскільки ціннісні орієнтації інкорпоровані у практику – від повсякденних етичних виборів до складних професійних рішень. Показниками є послідовність (відповідність дій задекларованим переконанням), надійність саморегуляції (здатність підтримувати зусилля попри перешкоди), відповідальність і дисципліна, а також готовність до моральної ініціативи (дії на користь іншого або спільного блага без зовнішнього тиску). Поведінкові патерни є лакмусовим індикатором зрілості ціннісно-духовної сфери: саме у вчинках проявляється рівень інтеграції знань і смислів, а також ступінь інтеріоризації соціально значущих норм.

Ціннісно-духовна сфера виконує низку ключових функцій:

Регулятивна: спрямовує вибір, задає критерії належного й бажаного, координує конфліктні мотиви.

Інтегративна: поєднує когнітивні уявлення, емоційні переживання та поведінкові стандарти в цілісну систему; критичною умовою є підтримка базових потреб, що забезпечує внутрішню узгодженість (Ryan & Deci, 2000), (Van den Broeck et al., 2016).

Прогностична: завдяки ієрархії цінностей дозволяє передбачати стратегії поведінки у морально складних або екстремальних ситуаціях.

Ресурсно-захисна: слугує психологічним буфером у стресі, підвищуючи життєстійкість (резильєнтність) і зменшуючи ризик вигорання; консолідація смислів і цінностей забезпечує відчуття контролю, значущості та перспективи (Федорчук, 2023).

Розвивальна: підтримує самоактуалізацію, самовдосконалення й етичне дорослішання, зокрема через рефлексію й осмислене цілепокладання.

Поняття духовного здоров'я надає операціональний інструмент для оцінювання цілісності ціннісно-сислової системи. У його логіці цілісність означає узгодженість між прийнятими цінностями, пережитими смислами та реальними вчинками, що проявляється у таких індикаторах, як рефлексивність, вдячність, моральні дії, самоконтроль, емпатія й здатність до альтруїзму (Лазорко, 2020). Духовне здоров'я виконує роль метарегулятора: чим вищий його рівень, тим менша залежність від зовнішнього контролю й випадкових підкріплень, і тим більш автономною, відповідальною та послідовною є поведінка. У прикладних вимірах це поняття дозволяє не лише діагностувати стан ціннісно-сислової сфери, а й планувати розвиткові та корекційні заходи, орієнтовані на зміцнення внутрішніх джерел мотивації.

Сучасні огляди підкреслюють, що резильєнтність – здатність зберігати ефективність і життєву спрямованість попри стрес – має значущі ціннісно-сислові детермінанти. Конфігурації, у яких поєднуються орієнтації на самотрансценденцію, відповідальність і розвиток, пов'язані з більшою стресостійкістю, адаптивними копінг-стратегіями і нижчою схильністю до демотивації (Федорчук, 2023). Власне, узгодженість трьох рівнів (когнітивного, емоційно-сислового, поведінкового) створює емерджентний ефект: цінності

надають напрям, смисли – енергію та витривалість, а вчинки – підтвердження і закріплення обраної позиції.

Психологічна стійкість, або резильєнтність, у сучасній науковій парадигмі розглядається не лише як індивідуальна здатність долати труднощі, а як системна характеристика особистості, що ґрунтується на глибокій смисловій інтеграції, ціннісній визначеності та духовній зрілості. У цьому контексті ціннісно-духовна сфера виконує функцію внутрішнього каркасу особистості, який забезпечує збереження життєвої орієнтації та психологічної гармонії навіть за умов кризи, невизначеності або травматичних впливів.

Духовність – як здатність до смислотворення, рефлексії й морального самовизначення – забезпечує суб'єкту можливість не лише витримати стрес, а й трансформувати його у досвід зростання. Людина, котра володіє розвиненою системою цінностей і чітким усвідомленням свого життєвого покликання, має ширший діапазон когнітивних і емоційних стратегій адаптації. Її поведінка визначається не короткочасними імпульсами чи зовнішнім тиском, а внутрішньою узгодженістю між цінностями, смислами та вчинками. Саме така узгодженість створює основу духовної гомеостазії – рівноваги між переживанням і дією, між особистісною вразливістю та стійкістю.

У дослідженнях С. Максименка та О. Лазорко (2021) доведено, що посттравматичне зростання прямо залежить від глибини смислової інтеграції (Maksymenko & Lazorko, 2021). Людина, яка вміє інтерпретувати страждання через призму цінностей, здатна відновити контроль над життєвою ситуацією та віднайти в ній нові сенси. Духовність у такому випадку виступає психологічним механізмом ресоціалізації, який сприяє формуванню нової ідентичності – зрілішої, морально узгодженої й більш стійкої до повторних потрясінь. Вона не лише допомагає витримати кризу, а й перетворює її на джерело саморозвитку, оскільки сприяє переосмисленню власних меж, пріоритетів і життєвого призначення.

На рівні соціально-культурних процесів духовність виконує роль психологічного фундаменту колективної стійкості. За спостереженнями Л. Білинської (2022), у суспільствах, що пережили війну або масову травму,

духовне здоров'я набуває значення не лише індивідуального, а й соціального ресурсу (Bilinska, 2022). Саме воно забезпечує відновлення довіри, взаємопідтримки, здатності співчувати й об'єднуватися навколо спільних моральних орієнтирів. Такі цінності, як гідність, солідарність, відповідальність за інших, стають психологічною основою національної резильєнтності – колективної здатності суспільства зберігати внутрішню цілісність, спільну мету і віру у відновлення навіть після масштабних втрат.

Відповідно до сучасних міждисциплінарних оглядів, резильєнтність формується завдяки взаємодії трьох чинників: особистісної духовної інтеграції, соціальної підтримки та смислової орієнтації на майбутнє. В. Федорчук (2023) підкреслює, що стійкість не є статичною рисою, а динамічним процесом відновлення психологічної рівноваги, у якому духовні та ціннісні орієнтації відіграють центральну роль (Федорчук, 2023). Ці орієнтації задають людині смислову структуру, яка допомагає впорядкувати досвід, витримати невизначеність і зберегти мотиваційний потенціал навіть у стані хронічного стресу. Резильєнтна особистість не заперечує негативних емоцій, але здатна інтегрувати їх у власну життєву історію, знаходячи в кризах не лише втрати, а й точки розвитку.

У військовому контексті ціннісно-духовна сфера набуває особливої значущості. За даними К. Березяк (2024), резильєнтність військовослужбовців визначається не лише професійною підготовкою чи наявністю зовнішніх ресурсів, а насамперед внутрішньою моральною структурою (Березяк, 2024). Воїни, які спираються на систему стійких цінностей – обов'язку, честі, служіння, любові до Батьківщини, – демонструють вищий рівень самоконтролю, взаємопідтримки та психологічної витривалості. Саме духовна складова робить можливим збереження людяності навіть у нелюдських умовах війни, допомагаючи зберегти не лише фізичне, а й моральне «Я».

Таким чином, ціннісно-духовна сфера виконує функцію осі стабільності у системі особистості. Вона визначає напрям смислового пошуку, формує внутрішні ресурси для подолання криз і відновлення гармонії після втрат. Духовність і резильєнтність тісно взаємопов'язані: перша створює умови для другого, а

другий, своєю чергою, є практичним проявом духовного потенціалу в дії. У цьому сенсі психологічна стійкість не є лише результатом адаптації – це процес активного самотворення, де цінності та смисли стають силою, що підтримує людину на шляху внутрішнього розвитку, незламності та людяності навіть у найважчі часи.

Ціннісно-духовна сфера особистості військовослужбовця є центральним психологічним механізмом, який визначає не лише характер виконання професійних завдань, а й загальну якість морального, емоційного та екзистенційного функціонування особистості в умовах військової служби. Її особливість полягає в тому, що вона поєднує етичний, мотиваційний і смисловий рівні, забезпечуючи стійкість особистості перед екстремальними обставинами, а також формує основу для реабілітації після бойових дій.

У структурі військової професії цінності набувають подвійного значення: вони виступають і як внутрішній моральний компас, і як зовнішній орієнтир професійної поведінки. Система духовних орієнтацій – таких як честь, відвага, вірність присязі, відповідальність, любов до Батьківщини – створює смислове ядро професійної ідентичності військовослужбовця. Саме через призму цих цінностей визначається не лише стратегія дій, а й сприйняття подій, ставлення до ризику, страждання та обов'язку.

Військова діяльність характеризується високим рівнем невизначеності, постійною напругою та ризиком для життя, тому морально-смілова інтеграція стає ключовою умовою її ефективності. Здатність діяти відповідно до внутрішніх переконань, навіть у ситуаціях небезпеки, є показником професійної надійності, тобто стабільності поведінки у стресових умовах. Водночас цінності слугують джерелом внутрішньої автономії – вони підтримують мотивацію діяти не через зовнішній примус, а через усвідомлену відповідальність і внутрішній обов'язок перед собою, колективом і державою.

Як зазначає О. Максим (2017), саме ціннісно-смілова сфера виступає базою для психологічної реабілітації військовослужбовців після бойових дій (Максим, 2017). Коли травматичний досвід включається в індивідуальну систему смислів, він перестає бути лише джерелом болю – натомість набуває функції

розвитку. Через переосмислення втрат і формування нових життєвих орієнтирів відбувається внутрішнє відновлення особистості, що повертає їй здатність до саморегуляції, довіри до світу і власної ефективності. Автор наголошує, що психокорекційна робота має бути спрямована не лише на подолання симптомів посттравматичного стресу, а й на гармонізацію духовного виміру – відновлення цілісності системи цінностей, яка була дестабілізована під впливом воєнного досвіду.

У цьому ж напрямі дослідження А. Іоніної (2020) показують, що ціннісні орієнтації військовослужбовців формуються у взаємодії двох джерел – професійної соціалізації (через військову освіту, субординацію, колективну ідентичність) та особистісного досвіду (через індивідуальні переконання, життєві смисли, духовну рефлексію) (Іоніна, 2020). Авторка підкреслює, що найвищий рівень мотиваційної зрілості досягається тоді, коли ці два джерела взаємно підсилюють одне одного, утворюючи єдність службового обов'язку та внутрішнього морального покликання. Саме тоді військова діяльність сприймається не як зовнішній примус, а як життєва місія, де професійна ефективність поєднується з етичним змістом.

Психологічні дослідження останніх років акцентують, що духовно-ціннісна сфера військовослужбовця тісно пов'язана з його резильєнтністю – здатністю адаптуватися, долати втрати й зберігати психічну стабільність у стані бойового чи морального напруження. За даними К. Березяк (2024), резильєнтність військових формується через три взаємопов'язані компоненти: внутрішню моральну структуру, емоційно-сміслову інтегрованість та соціально-ціннісну підтримку (Березяк, 2024). Перший компонент визначає здатність спиратися на власні переконання, другий – регулює афективну сферу та стабілізує самооцінку, а третій забезпечує включення у спільноту, де цінності взаємної допомоги, побратимства і служіння підкріплюють відчуття належності та значущості.

Отже, ціннісно-духовна сфера військовослужбовця виконує подвійну функцію: вона є джерелом внутрішньої сили та одночасно механізмом реабілітації, що сприяє моральному очищенню, переосмисленню досвіду і відновленню людяності після зіткнення з війною. Її розвиток має бути

стратегічним завданням військової психології та освітньо-виховних програм, адже саме духовність і цінності визначають не лише ефективність дії, а й здатність зберегти себе як особистість, не втративши моральних орієнтирів у нелюдських умовах.

1.2. Класичні теорії мотивації особистості

Класичні підходи до розуміння мотивації стали теоретичним підґрунтям для розвитку сучасних психологічних концепцій професійної діяльності. Вони дозволили вперше системно пояснити, чому люди прагнуть до досягнення цілей, що визначає їхнє задоволення працею і як формується внутрішня потреба у самореалізації. Саме ці підходи створили універсальні моделі, які сьогодні використовуються для аналізу професійної мотивації, зокрема у військовій сфері, де психологічна стійкість, відповідальність та сенс діяльності мають вирішальне значення.

Однією з найвідоміших теорій мотивації стала ієрархічна модель потреб А. Маслоу, що представила мотивацію як багаторівневу систему, у якій кожен наступний рівень стає актуальним лише після часткового задоволення попереднього (Maslow, 1954). Потреби, за А. Маслоу, формують динамічну піраміду – від базових фізіологічних до найвищих – духовних та екзистенційних. Для професійної сфери ця модель особливо важлива тим, що дозволяє зрозуміти поступовий перехід від зовнішніх мотивів (матеріальна винагорода, безпека) до внутрішніх (престиж, повага, самореалізація). У військовій діяльності, де людина стикається з екстремальними умовами, така ієрархія виявляється більш складною: потреба у безпеці нерідко співіснує з потребою у служінні, самопожертві й відчутті значущості власних дій.

Подальший розвиток класичних ідей отримав у двофакторній теорії мотивації Ф. Герцберга, яка пояснює, що задоволення працею та її ефективність залежать від двох груп чинників – мотиваційних і гігієнічних (Herzberg, 1966). Мотиваційні чинники пов'язані із самою сутністю діяльності – визнанням, досягненнями, розвитком, змістовністю роботи. Гігієнічні чинники, навпаки, стосуються умов праці – заробітної плати, політики керівництва, соціальних

гарантій. Вони не стимулюють розвиток, але їхня відсутність породжує незадоволення. У контексті професійної мотивації військовослужбовців ця теорія пояснює, чому матеріальні стимули чи дисциплінарний контроль не гарантують відданості справі: лише наявність внутрішнього сенсу служіння, почуття гордості та усвідомлення власної ролі в захисті Батьківщини створюють справжню мотивацію до діяльності.

Український дослідник В. Осьодло здійснив спробу адаптації загальнопсихологічних принципів мотивації до специфіки військової професії. Його праці стали важливим етапом у розумінні професійної готовності та мотивації особистості в екстремальних умовах (Осьодло, 2010). Автор наголошує, що військова мотивація має багатовимірну структуру, де поєднуються морально-патріотичні, колективістські, інструментальні й духовні мотиви. Водночас ключову роль відіграє внутрішня установка на виконання професійного обов'язку, яка інтегрує ціннісні, когнітивні та емоційно-вольові аспекти діяльності. Саме така інтеграція, за В. Осьодлом, забезпечує психологічну надійність особистості військовослужбовця, його здатність діяти цілеспрямовано навіть у ситуаціях ризику та невизначеності.

Отже, класичні теорії мотивації демонструють послідовний перехід від розуміння мотивації як зовнішнього спонукання до дії до її трактування як внутрішньої системи смислів і цінностей, що визначають професійне самовизначення. Для сучасної психології праці, а особливо для військової психології, вони залишаються методологічною основою, на якій будуються сучасні моделі професійної мотивації, спрямовані на розвиток відповідальності, саморозуміння та служіння суспільним ідеалам.

У межах когнітивно-регуляційної парадигми мотивація трактується як процес самоспрямованої діяльності, у якій суб'єкт формує цілі, підтримує увагу до релевантної інформації, обирає засоби та коригує поведінку відповідно до зворотного зв'язку. Центральним стає не лише що саме мотивує, а як людина організовує рух до мети: які когнітивні рамки надає ситуації, які стандарти порівняння застосовує, як балансує між ризиком і безпекою, як переводить абстрактні наміри у конкретні дії.

Теорія регуляторного фокусу окреслює дві комплементарні стратегії саморегуляції: promotion-фокус (орієнтація на зростання, досягнення, ідеали) та prevention-фокус (орієнтація на надійність, обов'язок, запобігання втратам). Відповідні стани детермінують тип цілей (від «здобути більше» до «не допустити помилки»), критерії успіху (приріст vs. безпомилковість) і стратегічні засоби (евристичні, сміливі підходи vs. ретельні, процедурні кроки). Коли стиль дії узгоджується з актуальним фокусом (регуляторна відповідність), зростають суб'єктивна “правильність” дії, залученість і витривалість у досягненні результату. Таким чином, регуляторний фокус виконує метарегулятивну функцію: він не визначає зміст мотиву, натомість структурує шлях до мети, підвищуючи ефективність планування, селекцію інформації та стійкість до перешкод (Lockwood, 2002).

Практично це означає, що у завданнях, де необхідні інновації, доцільний promotion-режим із наголосом на можливостях, допуском до розумного ризику та швидкими зворотними зв'язками. Натомість у контекстах високої відповідальності (безпека, стандарти, відповідність протоколам) ефективнішим є prevention-режим, який підсилює чутливість до помилок, процедурну дисципліну та контроль якості. У професійній діяльності персоналу це дозволяє цілеспрямовано налаштовувати культурні та лідерські практики під домінуючий тип завдання, зменшуючи мотиваційні втрати від стилістичної невідповідності.

Теорія самодетермінації (SDT) описує, як зовнішні вимоги стають внутрішніми регуляторами через процес інтеріоризації. Ключовими умовами є задоволення трьох базових психологічних потреб: автономії (відчуття авторства власних дій), компетентності (ефективність і прогрес у складних завданнях) та пов'язаності (причетність до значущої спільноти). Коли ці умови підтримано, відбувається перехід від зовнішньо контрольованої поведінки до внутрішньо вмотивованої активності, що відрізняється сталістю, ініціативністю та кращою саморегуляцією зусиль у часі (Ryan & Deci, 2000).

У роботі організацій це трансформується у конкретні управлінські практики: автономію забезпечують вибір способів виконання та участь у постановці цілей; компетентність – оптимальний рівень виклику й негайний

конструктивний фідбек; пов'язаність – безпечні взаємини, довіра й значуща місія. Такі умови підвищують самоузгодженість («чому я це роблю») і якість зусиль («як саме я це роблю»), зменшують емоційне вигорання та покращують добробут.

Огляд досліджень у сфері організаційної психології демонструє, що підтримка базових потреб системно пов'язана з вищою залученістю, ефективністю, організаційною прихильністю та психологічним благополуччям працівників. Навпаки, хронічна фрустрація цих потреб корелює з ригідною поведінкою, униканням складних завдань, виснаженням і намірами звільнення. Емпірична база підтверджує не лише кореляційні, а й *процесуальні* зв'язки: інтервенції, що підсилюють автономію, зворотний зв'язок на компетентність і якість соціальних зв'язків, послідовно покращують мотиваційні показники та результати діяльності (Van den Broeck et al., 2016).

Разом ці підходи перевизначають акценти в управлінні мотивацією: регуляторний фокус задає рамку дії (який стиль доцільний у даному завданні), тоді як SDT забезпечує якість енергії та її стійкість у часі (через інтеріоризацію й підтримку базових потреб). Емпіричні узагальнення показують, що оптимальне поєднання – це відповідний фокус (*promotion* чи *prevention*), вбудований у середовище, яке підтримує автономію, компетентність і пов'язаність. Саме така конфігурація найкраще перетворює наміри у спрямовану, регульовану та витривалу професійну поведінку.

Проблематика професійної мотивації військовослужбовців має міждисциплінарний характер, поєднуючи соціально-психологічні, організаційні та морально-ціннісні аспекти. Служба у Збройних Силах України передбачає не лише виконання функціональних обов'язків, а й постійне зіткнення з ризиком, невизначеністю та моральними викликами. Тому військова мотивація формується не як реакція на зовнішні стимули, а як глибинна система переконань, смислів і внутрішніх настанов, що підтримують готовність діяти відповідально, витривало й зберігати психологічну стійкість навіть у критичних ситуаціях.

У сучасній науці мотивація військовослужбовців трактується як динамічний комплекс внутрішніх і зовнішніх чинників, який визначає ступінь включеності людини у професійну діяльність, міру її лояльності до військової організації та

здатність виконувати службові обов'язки на високому рівні. Цей комплекс охоплює внутрішні мотиви – покликання, патріотизм, усвідомлення значущості своєї місії, прагнення до самореалізації й професійного розвитку – та зовнішні мотиви, пов'язані з матеріальним забезпеченням, кар'єрними перспективами, статусом і соціальним визнанням (Сірій, 2011). Гармонійне поєднання цих двох рівнів утворює стійку основу професійної мотивації, тоді як домінування лише зовнішніх стимулів призводить до її фрагментарності та нестійкості.

За результатами досліджень, патріотичні мотиви залишаються ключовими для більшості військовослужбовців. Вони поєднують почуття відповідальності за долю держави, ідентифікацію з національними цінностями та усвідомлення соціальної значущості власної діяльності. Саме ці мотиви формують смислове ядро військової професії, перетворюючи виконання службових обов'язків на акт морального вибору – служіння суспільству, захисту людського життя, миру і свободи (Сірій, 2011). У цьому контексті мотивація стає не просто спонуканням до дії, а ціннісною позицією, яка визначає спосіб поведінки, стиль спілкування, рівень відповідальності та готовність до самопожертви.

Морально-етичний аспект військової мотивації проявляється через внутрішню потребу бути корисним, діяти справедливо і чесно, дотримуватися норм честі, взаємної підтримки та професійної етики. Такі переконання формують дух колективу, який виступає джерелом психологічної стабільності та підтримки в бойових умовах. Колективна мотивація – віра у взаємну надійність, братерство, лояльність – компенсує страх і втому, створюючи феномен моральної згуртованості, що має не менше значення, ніж технічна чи фізична готовність.

Важливий пласт сучасних досліджень розкриває організаційно-психологічні умови формування професійної мотивації. За І. Приходьком, рівень мотивації військовослужбовців суттєво залежить від якості соціально-психологічного клімату, стилю командування, рівня міжособистісної довіри та сприйняття справедливості процедур у підрозділі (Приходько, 2021). Автор підкреслює, що навіть найвищі патріотичні установки можуть втратити силу, якщо організаційне середовище не забезпечує підтримку базових потреб – безпеки, визнання, залученості.

Таким чином, мотивація у військовій сфері – це не лише внутрішній стан, а й результат взаємодії людини з системою, у якій вона служить. Відповідне середовище, де є простір для розвитку, адекватне лідерство, етичні норми і справедлива оцінка внеску, сприяє інтеріоризації цінностей служби, коли зовнішні вимоги стають особистісно значущими переконаннями. Саме це забезпечує перехід від контролю до саморегульованої мотивації, яка не потребує постійного нагляду чи зовнішнього тиску.

В умовах повномасштабної війни мотиваційна структура військовослужбовців зазнає глибоких трансформацій. Посилюються смислові й духовні орієнтири – служіння, захист, справедливість, – натомість зростає ризик емоційного виснаження через тривалу дію бойового стресу, втрати товаришів і дефіцит ресурсів. Як зазначає О. Блінов, динаміка мотивації у воєнний період має «маятниковий характер»: періоди підйому бойового духу змінюються відчуттям втоми, фрустрації та сумнівів у сенсі подальшої боротьби (Блінов, 2025).

Психологічна підтримка у таких умовах повинна ґрунтуватися не лише на заохоченні чи контролі, а й на підтримці внутрішнього сенсу діяльності – усвідомлення, що особистий внесок має реальне значення для безпеки інших.

Відтак збереження високого рівня мотивації у воєнний час залежить від наявності чіткої мети, командної довіри та морального лідерства, що допомагають утримувати цілісність особистості й бойової групи попри постійні випробування.

Суттєве значення для практики має розробка діагностичних інструментів, які дозволяють виявляти зміст, силу та напрям мотивації військовослужбовців. У цьому контексті показовим є застосування методики В. Осьодла «Діагностика професійної мотивації», адаптованої та апробованої у військових закладах освіти (Кепіщук, 2020). Вона ґрунтується на уявленні про мотивацію як інтегровану систему, що поєднує моральні, когнітивні й поведінкові складові. Результати діагностики дозволяють не лише кількісно виміряти рівень професійної мотивації, а й виявити якість її структурних зв'язків – наприклад, наскільки внутрішні мотиви співвідносяться із зовнішніми, чи є баланс між патріотичними, моральними та прагматичними спонуканнями.

Практичне значення цього інструменту полягає в можливості раннього виявлення ризиків демотивації, що особливо актуально у військових підрозділах, де психологічне виснаження може призвести до зниження бойової ефективності. Водночас результати діагностики використовуються для оптимізації системи заохочень, добору персоналу, розроблення програм адаптації та морально-психологічної підтримки.

Спеціальні дослідження показують, що військова мотивація має трирівневу структуру:

1. Смыслово-ціннісний рівень – служіння, патріотизм, професійна честь, духовність.
2. Соціально-організаційний рівень – командна згуртованість, довіра, справедливість, лідерство.
3. Інструментально-поведінковий рівень – дисципліна, ініціативність, відповідальність, готовність до ризику.

Збалансована взаємодія цих рівнів забезпечує сталість професійної мотивації, підвищує моральну надійність військовослужбовців і сприяє розвитку організаційної культури з високим рівнем довіри та відповідальності. Отже, мотивація у військовій діяльності не зводиться до окремого психологічного феномена – вона виступає морально-психологічним фундаментом професійної готовності, який поєднує цінності, смисли й дії в єдину систему служіння.

У сучасній військовій психології мотивація розглядається як багаторівнева система, що поєднує індивідуально-особистісні ресурси (цінності, смисли, саморегуляція), групові процеси (згуртованість, довіра, взаємна підтримка), організаційні умови (лідерство, справедливість процедур, управлінські практики) та клінічні змінні (стрес, ризик вигорання, прояви моральної травми). Така інтеграція пояснює, чому навіть високі патріотичні установки можуть редукуватися в умовах хронічного стресу або дефіциту ресурсів, і навпаки – як належна організаційна екосистема перетворює внутрішні мотиви на стійку професійну поведінку з високою якістю виконання завдань (Bowles et al., 2022).

Інтегративні моделі виходять з того, що мотиваційна енергія не існує у вакуумі: вона підтримується або виснажується через взаємодію з операційним

середовищем. Зокрема, поєднання організаційно-психологічних факторів (зміст праці, участь у прийнятті рішень, якісний фідбек) з клінічно орієнтованими підходами (рання ідентифікація симптомів стресу, профілактика вигорання, протоколізовані маршрути психологічної допомоги) демонструє кращі результати, ніж ізольовані інтервенції. Узагальнення показують: коли структурні умови підтримують автономію, компетентність і пов'язаність, відбувається інтеріоризація місії й стабілізація професійних смислів – відповідно зменшується потреба у зовнішньому контролі, а саморегуляція стає надійнішою (Bowles et al., 2022).

Дві конструкції – self-engagement (самозалученість у працю) та hardiness (психологічна «загартованість») – описують, яким чином мотивація зберігає витривалість під навантаженнями. Самозалученість відображає відчуття енергії, поглиненості й значущості роботи; вона посилює спрямованість уваги, підвищує поріг фрустрації та пов'язана з кращою соматичною й психологічною адаптацією (Britt & Bliese, 2005). Загартованість, своєю чергою, вказує на диспозиційний стиль інтерпретації стресорів через призму контролю, залученості та виклику, виконуючи функцію буфера між бойовими стресорами і негативними наслідками для здоров'я та ефективності (Dolan et al., 2006). У військовому контексті ці конструкції формують операційне ядро стійкості: поєднання значущості місії (engagement) із настановою «стрес як завдання» (hardiness) підтримує витривалість мотивації в умовах невизначеності.

Інтегративні моделі однозначно вказують на вирішальну роль лідерства у перетворенні ціннісних орієнтацій на узгоджену поведінку підрозділу. Лідер, що демонструє моральну послідовність, справедливість і здатність до етичного судження, підсилює нормативну вагу місії, знижує невизначеність та зберігає внутрішній сенс служби під тиском операційних компромісів. Доктрина ADP 6-22 формалізує ці вимоги у вигляді компетентностей (характер, присутність, інтелект) і результатів (веде інших, розвиває середовище, досягає результатів), тим самим операціоналізуючи мотиваційно-ціннісну модель професіоналізму: мотивація підтримується через справедливі процедури, сенсотвірний зворотний зв'язок і послідовність етичних стандартів (U.S. Army, 2019).

Сучасна прикладна логіка пропонує багаторівневий дизайн змін:

- Індивідуальний рівень: тренінги саморегуляції уваги й емоцій, розвиток навичок рефлексії та переоцінювання стресорів; індивідуальні плани відновлення, що підтримують відчуття контролю і компетентності (Britt & Bliese, 2005).
- Командний рівень: протоколи взаємної підтримки (peer-to-peer), структуровані after-action reviews як інструмент колективної рефлексії смислу, узгодження стандартів і зміцнення довіри (Bowles et al., 2022).
- Організаційний рівень: удосконалення процесів лідерського фідбеку, прозорі механізми визнання внеску, управління навантаженням (ритм ротацій, вікна відновлення), вбудовані етичні дилеми у навчальні сценарії (Кепіщук, 2020).

Інтегративний підхід потребує композитних індикаторів. До традиційних показників (дисципліна, плинність кадрів, виконання завдань) додаються індикатори стану (включеність, загартованість, ризик вигорання) та індикатори процесу (якість лідерського зворотного зв'язку, регулярність командних рефлексій, справедливість процедур). Триангуляція цих даних дає можливість відрізнити “тимчасовий спад енергії” від системних розладів мотиваційної екосистеми і планувати профілактичні, а не лише реактивні заходи (Bowles et al., 2022).

Сучасні інтегративні та прикладні підходи зсувають акцент із «посилення мотивації» як окремого акту на конструювання мотиваційної екосистеми, де індивідуальні ресурси, моральне лідерство та організаційні практики утворюють єдиний контур. У такій системі поєднання self-engagement і hardiness під морально компетентним лідерством підтримує сталість смислів, забезпечує високу якість зусиль і зменшує ймовірність демотивації навіть у тривалих операціях (Britt & Bliese, 2005); (Dolan et al., 2006); (U.S. Army, 2019). Для військових організацій це означає перехід від епізодичних заходів до послідовної, доктринально підкріпленої практики формування мотиваційної готовності.

1.3. Теоретико-психологічні засади мотивації військовослужбовців

У професійній психології мотивація військовослужбовця розглядається як багаторівнева система внутрішніх і зовнішніх спонукань, що визначають спрямованість, інтенсивність і стабільність військової діяльності. Вона інтегрує ціннісно-смысловий, морально-вольовий і когнітивно-регуляційний компоненти, які разом формують здатність людини діяти цілеспрямовано в умовах дисципліни, ризику й постійної психологічної напруги.

Мотивація військової діяльності відзначається високим рівнем соціальної значущості, адже пов'язана не лише з професійними досягненнями, а й з виконанням громадянського і морального обов'язку. Як зазначає О. Ковальчук (2012), професійна мотивація військовослужбовця – це система внутрішніх спонукань, які забезпечують готовність до виконання завдань служби навіть за екстремальних обставин, коли діють не лише індивідуальні, але й колективні мотиви (Ковальчук, 2012). Автор підкреслює, що основними джерелами мотивації є потреба у самореалізації через служіння державі, прагнення до професійної компетентності та морального визнання. У цьому контексті провідне місце займають цінності патріотизму, честі, обов'язку й відповідальності, які набувають статусу особистісних смислів і формують основу для тривалої саморегуляції поведінки.

Сучасні дослідження підтверджують, що структура мотивації військовослужбовців має ієрархічний характер, у якому поєднуються потреби безпеки, стабільності та соціального визнання з вищими духовними орієнтаціями – служінням, жертвністю, ідентифікацією з колективними цілями. А. Лиман (2021) наголошує, що мотиваційна зрілість військовослужбовця полягає у переході від зовнішньо контрольованих мотивів (дисципліна, наказ, матеріальні стимули) до внутрішньо прийнятих, коли людина діє з переконання, а не з примусу (Лиман, 2021). Така трансформація супроводжується розвитком вольової регуляції, яка забезпечує сталість намірів, здатність долати страх і зберігати ефективність під тиском. Саме тому в армійських колективах важливо створювати умови для підтримання внутрішньої автономії, що не суперечить дисципліні, а підсилює її моральним змістом.

Важливою складовою сучасних теоретичних підходів є порівняльний аналіз мотиваційних систем різних збройних формувань, який дозволяє виявити універсальні закономірності й культурно зумовлені відмінності. Так, У. Гуляк (2022), спираючись на досвід іноземних армій, показує, що високий рівень мотивації військовослужбовців забезпечується не лише матеріальним стимулюванням, а передусім морально-ціннісною орієнтацією на служіння (Гуляк, 2022). У США, Канаді, Великій Британії та країнах НАТО пріоритетним напрямом підготовки є формування морального лідерства, тобто виховання здатності приймати рішення, керуючись етичними принципами, а не страхом покарання. Автор відзначає, що духовно-ціннісні орієнтації – патріотизм, гідність, відданість, солідарність – є системоутворючими елементами професійної мотивації, які поєднують індивідуальне прагнення до самореалізації з виконанням суспільної місії.

Таким чином, професійна мотивація військовослужбовця має подвійну природу: вона поєднує внутрішню потребу в самореалізації та зовнішню соціальну місію захисту держави. У ній взаємодіють когнітивно-оцінювальні процеси (усвідомлення обов'язку, мети), емоційно-сміслові переживання (гордість, солідарність, любов до Батьківщини) та поведінкові прояви (відповідальність, дисципліна, готовність до самопожертви). Її ефективність визначається тим, наскільки система цінностей військовослужбовця є внутрішньо інтегрованою та узгодженою з моральними ідеалами професії. Саме тому в сучасній психології збройних сил ключовим напрямом роботи стає гармонізація потребово-ціннісної структури – розвиток у військових таких орієнтацій, які підтримують не лише професійну ефективність, а й духовну стійкість, гуманність і здатність до морального вибору в умовах війни.

У межах мого дослідження я розглядаю ціннісно-сміслову сферу військовослужбовця як ядро його моральної суб'єктності – системо твірний рівень, що задає горизонт належного, визначає межі допустимого та підтримує відчуття життєвої осмисленості під тиском бойових стресорів. Йдеться не лише про декларативний набір переконань, а про внутрішню архітектоніку смислів, у якій професійні, громадянські та екзистенційні цінності інтегруються в практику

щоденного служіння. Саме ця інтеграція формує моральну стійкість – здатність утримувати етичну позицію і регулювати поведінку відповідно до неї в умовах невизначеності, загрози та втрат.

Структура цінностей військовослужбовця має, щонайменше, два взаємопов'язані виміри. Професійні цінності (виконання обов'язку, дисципліна, командна лояльність, майстерність) забезпечують нормативну рамку для дії, тоді як екзистенційні цінності (гідність, справедливість, служіння, захист життя) надають діяльності транситуативного смислу. Результати вітчизняних досліджень засвідчують: моральна стійкість є найвищою тоді, коли ці два пласти не конфліктують, а взаємно підсилюють один одного, перетворюючи наказ на внутрішньо прийняте покликання, а протокол – на етично осмислений алгоритм дії (Журавльова & Крочук, 2020). В іншому випадку – за розщеплення професійних і екзистенційних орієнтирів – зростають ризики демотивації, моральної амбівалентності та фрагментації ідентичності.

У бойових умовах провідним регулятивним механізмом стає інтеріоризована система смислів. Вона перетворює зовнішні вимоги служби на внутрішні моральні імперативи, завдяки чому військовослужбовець здатний зберігати послідовність рішень без постійного зовнішнього контролю. Духовно-смилова інтеграція проявляється у відчутті внутрішньої правильності вчинку, яке підтримує саморегуляцію зусиль, витримку та готовність діяти в інтересах колективу навіть за високої ціни. Емпіричні спостереження щодо структур цінностей військових підтверджують, що саме узгодженість (а не просто інтенсивність) переконань виступає предиктором стабільної мотивації та етичної консистентності поведінки (Журавльова & Крочук, 2020).

Раціоналізувати цю інтеграцію дозволяє поняття духовного здоров'я, яке фіксує узгодженість між прийнятими цінностями, пережитими смислами та реальними вчинками. Використання спеціальних шкал оцінки духовного здоров'я військових у прикладних дослідженнях дає змогу виміряти не тільки декларовані переконання, а й ступінь їхньої практичної інкорпорації у поведінку – через індикатори рефлексивності, моральної ініціативи, вдячності, самоконтролю та здатності до альтруїстичних дій (Лазорко, 2023). На рівні бойової адаптації ці

показники корелюють із якістю прийняття рішень у стресі, стійкістю до фрустрації та готовністю підтримувати товаришів, тобто з тими параметрами, що безпосередньо визначають операційну надійність підрозділу (Лазорко, 2023).

Міжнародні дослідження додають важливу ланку – конструкцію *hardiness* (психологічної «загартованості»), що описує диспозиційний стиль зустрічі зі стресом через триединість контролю, залученості та виклику. Коли *hardiness* поєднується з духовною інтегрованістю (сформованим горизонтом смислу та етичними самообмеженнями), виникає синергія бойової резильєнтності: стресори кодуються не як руйнівні, а як значущі задачі, у межах яких зберігаються самоконтроль, моральна послідовність і командна взаємодія (Dolan & Bartone, 2018). У цьому сенсі духовність не замінює професійних навичок і протоколів, але кваліфікує їх морально, забезпечуючи етичну валідацію шляху до мети і зменшуючи ризик моральної травматизації.

На підставі викладеного я трактую моральну стійкість як емерджентну властивість ціннісно-сміслової системи військовослужбовця, що виникає на перетині трьох взаємопов'язаних осей:

1. Нормативно-професійної (обов'язок, дисципліна, майстерність);
2. Екзистенційно-духовної (служіння, гідність, відповідальність за інше життя);
3. Поведінково-регулятивної (самоконтроль, ініціативність, готовність до взаємодопомоги).

Стійкість зростає, коли ці осі узгоджені, а канали зворотного зв'язку (рефлексія, командні розбори дій, етичні обговорення) підтримують їхню рівновагу. Навпаки, розрив між декларованим і здійснюваним породжує моральну дезорієнтацію та знижує операційну ефективність, навіть якщо формальні протоколи виконуються.

Поняття резильєнтності у військовій психології позначає не просто здатність витримувати стрес чи зберігати працездатність у бойових умовах, а значно ширше – вміння перетворювати деструктивний досвід на ресурс розвитку, зберігаючи моральну орієнтацію та ціннісну цілісність. У сучасному розумінні резильєнтність – це динамічний процес психологічної адаптації, у якому ключову

роль відіграють духовні чинники: смислотворення, віра у значущість служіння, почуття спільності з іншими та етична стабільність. Саме через ці внутрішні ресурси військовослужбовець здатний долати стресові наслідки війни без втрати моральної ідентичності.

В умовах екстремальної діяльності – бойових операцій, чергувань, ротацій – резильєнтність спирається на внутрішню узгодженість системи цінностей. Ціннісна й духовна інтегрованість забезпечує відчуття життєвого сенсу, навіть коли зовнішні обставини здаються хаотичними. Як підкреслює К. Березяк (2024), стійкість військовослужбовця визначається не лише професійною компетентністю чи фізичною підготовкою, а передусім моральною структурою особистості, що дозволяє зберігати орієнтири у світі, де панує невизначеність.

Резильєнтна особистість у військовому контексті характеризується трьома рисами:

1. внутрішнім контролем над ситуацією, тобто переконаністю, що власні дії впливають на результат;
2. включеністю, коли військовий сприймає себе не пасивним виконавцем наказів, а активним учасником спільної місії;
3. готовністю приймати виклик, що перетворює небезпеку на можливість для прояву сили духу й професійного зростання (Bartone, 2006).

Ці характеристики, описані П. Бартоном, лежать в основі моделі *hardiness* – психологічної твердості, яка забезпечує витривалість, ефективність прийняття рішень і моральну стійкість у кризових обставинах.

Особливо важливим у військових колективах є те, що резильєнтність має колективний вимір. Вона передається через систему взаємин, довіри та лідерства. Лідери, які демонструють моральну послідовність, чесність і турботу про підлеглих, підсилюють у своїх підрозділах «психологічну гартованість» (*hardiness*), створюючи середовище, де спільні цінності – гідність, братерство, взаємопідтримка – стають захисними чинниками від стресу (Bartone, 2006). Таке лідерство не лише підвищує ефективність виконання завдань, а й сприяє збереженню духовного здоров'я колективу, оскільки зменшує відчуття ізоляції й підсилює почуття спільного сенсу служіння.

Важливим чинником колективної резильєнтності є також емоційна згуртованість, що ґрунтується на поділюваних моральних принципах. Військові колективи з високим рівнем ціннісної єдності краще протистоять вигоранню та дезадаптації, адже духовна спільність компенсує дефіцит зовнішніх ресурсів підтримки, який часто виникає під час бойових дій.

Сучасні огляди (Habitus, 2025) свідчать, що резильєнтність розглядається як мультифакторний конструкт, що поєднує індивідуальні, міжособистісні та організаційні рівні. Вона охоплює не лише здатність зберігати ефективність, а й уміння відновлюватися після психотравм, уникати деструктивних копінг-стратегій, відновлювати віру в сенс власного існування. Автори зазначають, що ключову роль у цьому процесі відіграє психодуховний компонент – поєднання рефлексивності, емпатії, цінності життя і досвіду служіння. Відтак, духовне здоров'я є не додатковим, а центральним чинником психологічної стійкості.

Комплексне бачення феномена резильєнтності запропоноване в *The Routledge International Handbook of Military Psychology and Mental Health (2022)* (Routledge Handbook, 2022), де підкреслено, що в сучасних арміях зростає значення інтеграції психологічних, духовних і соціальних підходів. Резильєнтність у цьому контексті трактується як процес морального самопідтвердження, який дозволяє людині зберегти власну людяність під тиском насилля. Автори наголошують, що системи підтримки у військових організаціях мають включати не лише психотерапевтичні методи, а й ціннісно-етичну освіту, програми розвитку духовної стійкості та морального лідерства.

Духовне здоров'я у військовому середовищі можна визначити як психологічну рівновагу між виконанням обов'язку та збереженням людяності. Воно забезпечує внутрішню єдність особистості, її здатність діяти відповідно до совісті, не втрачаючи співчуття навіть під час бойових зіткнень. Така цілісність дозволяє не лише пережити травматичний досвід, але й зберегти сенс життя після війни, що є найвищою формою адаптації. У цьому аспекті духовність виступає не релігійним феноменом, а екзистенційною основою психічної стійкості, без якої неможливе ані лідерство, ані моральна гідність.

Таким чином, резильєнтність і духовне здоров'я у військовому середовищі становлять взаємопідсилювальну систему. Перше забезпечує поведінкову стабільність і витривалість, друге – етичну спрямованість і моральну послідовність. Разом вони утворюють внутрішній стрижень особистості військовослужбовця, який дозволяє йому залишатися людиною навіть у нелюдських обставинах.

У межах цього підрозділу я розглядаю психологічну реабілітацію як поетапний, міждисциплінарний і ціннісно орієнтований процес відновлення боєздатності, суб'єктності та якості життя військовослужбовця. Його мета виходить за межі редукції симптомів: ідеться про повернення смислової цілісності, відновлення автономії й відчуття контролю над життям, інтеграцію травматичного досвіду в ширшу біографічну нарацію та збереження духовної рівноваги попри наслідки війни.

Психологічна реабілітація у військовому середовищі розгортається у трьох функціональних контурах:

1. Стабілізація – невідкладна підтримка, нормалізація базових функцій (сон, харчування, безпека), створення середовища довіри й опори (peer-support, лідерський контакт).
2. Переробка травматичного досвіду – структурована робота з травмою (психоедукація, експозиційні та наративні підходи, протоколи подолання ПТСР, робота з соромом, провинною та феноменом моральної травми), розвиток навичок саморегуляції (дихальні, увагові, тілесно-орієнтовані техніки).
3. Реінтеграція – повернення до соціальних ролей і потоку професійного життя, відновлення зв'язків, індивідуальний план «життя після травми», підсилення смислових орієнтирів (цінності служіння, відповідальності, взаємодопомоги). Системне узагальнення таких підходів у вітчизняних джерелах підкреслює саме етапність, міжвідомчу координацію та роль духовно-етичних опор у стійкому результаті (Солдерева & Селюкова, 2023).

Огляд сучасної картини ментального здоров'я в Україні демонструє високу поширеність стресорів війни, мультифакторність коморбідності (тривога,

депресія, ПТСР, розлади сну, зловживання), а також нерівномірність доступу до послуг на різних територіях. Наголос робиться на континуумі підтримки – від первинної психологічної допомоги на рівні підрозділу до спеціалізованої психіатричної допомоги, із критичною роллю первинної ланки, підготовленого немедичного персоналу та телемедичних рішень (Марценковський et al., 2024). Дворічний зріз організації послуг засвідчує зростання попиту, акцент на інтеграції психосоціальної допомоги в систему охорони здоров'я й безпековий сектор, а також потребу в масштабованих, доказових інтервенціях, що не залежать від дефіцитних ресурсів (stepped-care, task-shifting, протоколи коротких втручань) (Pinchuk et al., 2025).

Міжнародні керівні документи визначають рамку МНПСС (Mental Health and Psychosocial Support) як багаторівневу систему:

- Базові послуги та безпека (housing, cash, захист, інформація) – психіка не відновлюється без відчуття базової безпеки;
- Комунітарна підтримка (групи взаємодопомоги, церковні/волонтерські мережі, сімейні ресурси);
- Сфокусована, не-спеціалізована підтримка (підготовлені фахівці первинки, психологи закладів освіти/служби, парапрофесіонали за протоколами WHO);
- Спеціалізована допомога (клінічні втручання, кризові служби, реабілітаційні програми) (UNHCR, 2024). Європейські огляди підкреслюють експоненційне зростання потреб на тлі тривалої війни та важливість інтеграції допомоги у первинну медицину, електронні маршрутизації пацієнтів, навчання немедичних кадрів і моніторинг якості за індикаторами результату (WHO Europe, 2025).

Власна позиція в цьому дослідженні виходить із припущення, що ефективне відновлення неможливе без відновлення смислотворчих і духовних опор. Практично це означає:

- включення етичних рефлексій (цінність життя, межі сили, відповідальність за іншого) у групові розбори й індивідуальні плани реінтеграції;

- роботу з моральною травмою (вина, сором, гнів) як з окремим таргетом, а не лише супутнім феноменом ПТСР;
- підтримку ціннісної ідентичності військовослужбовця (служіння, честь, братерство) як ресурсу саморегуляції;
- формування середовища лідерської турботи (compassionate leadership), де справедливі процедури, передбачуваний фідбек і визнання внеску мінімізують вторинну травматизацію. Узагальнення на національному рівні підтверджують, що саме такі «м'які» фактори зменшують ризик хроніфікації симптомів і підсилюють готовність до допомоги (Марценковський et al., 2024), (UNHCR, 2024).

Операційно реабілітаційна система у військовому секторі потребує:

- маршрутизації (єдині вікна, «швидкі коридори» для кризових випадків),
- моделей співпраці між медичними службами, соціальним захистом, капеланськими та ветеранськими інституціями,
- масштабованих інтервенцій (Problem Management Plus, brief CBT-модулі, групові протоколи порегуляції сну/тривоги),
- аналітики якості (індикатори результату: функціонування, повернення до служби/праці, якість життя; процесу: своєчасність, утримання; безпеки: суїцидальний ризик, побічні явища). Міжнародні звіти фіксують, що саме дані про результати визначають життєздатність програм, а не лише їх наміри (WHO Europe, 2025), (UNHCR, 2024).

Етична архітектура допомоги передбачає мінімізацію повторної експозиції, інформовану згоду, пріоритет безпеки, конфіденційність і культурну чутливість. Для персоналу – обов'язковий супервізійний контур і профілактика емоційного вигорання. Ці принципи – не «додаток», а умова ефективності: без них довіра руйнується, а інтервенції втрачають довгостроковий ефект (Солдерева & Сєлюкова, 2023), (WHO Europe, 2025).

У межах мого дослідження важливо підкреслити, що морально-психологічна стійкість військовослужбовців формується не лише в індивідуально-психологічній чи духовній площині, а й у соціально-правовому та стратегічному

контексті. Йдеться про цілісну систему державної, інституційної та міжнародної підтримки, яка забезпечує умови для збереження гідності, безпеки, професійного розвитку та соціальної інтеграції військових.

В Україні базовим нормативним актом, який регулює соціально-правовий статус військовослужбовців, є Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей» (1991) (Закон України, 1991). Цей документ визначає гарантії грошового, житлового, медичного, освітнього та пенсійного забезпечення, а також порядок психологічної допомоги, реабілітації та соціальної адаптації після виконання завдань у бойових діях. Законодавча рамка закріплює не лише соціальний, а й морально-етичний вимір підтримки, підкреслюючи суспільну відповідальність держави за тих, хто захищає її суверенітет.

Важливо, що в умовах повномасштабної війни 2022–2025 років цей закон став основою для розширення низки підзаконних актів, які регулюють питання ментального здоров'я, ветеранської реінтеграції та соціальної мобільності. Акцент робиться на комплексному підході: правовий захист військових повинен поєднуватися з психологічним супроводом, до ступом до освіти, працевлаштуванням і можливістю повернення до цивільного життя без втрати статусу й гідності.

У сучасних міжнародних підходах, зокрема в рамках NATO Review (2021) (NATO, 2021), поняття резильєнтності розглядається не лише на рівні особистості, а як елемент системної безпеки держави. Документ Countering Cognitive Warfare: Awareness and Resilience визначає, що підтримка психологічної готовності військових до інформаційних та когнітивних атак є складовою стратегічної оборони. Моральна витривалість і критичне мислення розглядаються як «перший фронт» безпеки у війнах нового типу, де противник діє не лише на полі бою, а й у сфері сприйняття, віри й смислів.

Таким чином, резильєнтність військових і цивільних структур набуває статусу стратегічного ресурсу, який потребує розвитку через освіту, лідерство та інформаційну грамотність. NATO наголошує на необхідності створення освітніх програм, що формують «психологічний імунітет» – здатність зберігати етичну

послідовність і критичність мислення навіть під впливом дезінформації та психологічного тиску.

У цьому контексті цінною є позиція CIMIC-COE (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence), викладена у Factsheet: Resilience through Civil Preparedness (2025) (CIMIC-COE, 2025). У документі підкреслюється, що стійкість національної оборони не може бути досягнута лише військовими засобами: вона потребує активного залучення цивільного населення, органів місцевого самоврядування, освітніх і релігійних інституцій.

Концепція civil preparedness охоплює такі напрями:

- розбудова системи психологічної просвіти населення щодо кризового реагування;
- підготовка громад до взаємодії з військовими підрозділами у випадку надзвичайних ситуацій;
- підтримка волонтерських мереж, які забезпечують матеріальну та моральну допомогу фронту;
- розвиток культури взаємної підтримки як основи національної резильєнтності.

Таким чином, військова моральна сила безпосередньо пов'язана зі станом цивільної свідомості, що створює соціальний фундамент для духовної єдності суспільства під час війни.

Додатковим рівнем стратегічної підтримки є діяльність системи ООН в Україні. Згідно з UN in Ukraine: Annual Results Report 2024 (2025) (UN in Ukraine, 2025), ключові акценти гуманітарної політики зосереджено на інтеграції ментального здоров'я, освіти, соціального захисту й правових гарантій у спільні програми підтримки військових і цивільного населення. У звіті наголошується, що без духовно-ціннісного підґрунтя ці програми не здатні забезпечити довготривалий ефект. Тому до стратегічних ініціатив включено розбудову культури стійкості, підтримку сімей військових, психоосвітні тренінги та залучення місцевих громад до процесів реінтеграції ветеранів.

У такий спосіб міжнародна гуманітарна політика збігається з національними пріоритетами України, формуючи цілісну систему резильєнтності, яка поєднує духовні, соціальні, правові й стратегічні механізми підтримки.

Висновки до розділу 1

У першому розділі було здійснено комплексний теоретико-психологічний аналіз ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців, що дозволило окреслити їхню структуру, функції та взаємодію в умовах військової діяльності. Розгляд цінностей як базових регуляторів поведінки та смислотворчої основи особистості засвідчив, що вони формують ядро моральної суб'єктності військовослужбовця та визначають особливості його професійного й екзистенційного вибору. У межах сучасних підходів ціннісно-духовна сфера постає багаторівневою системою, що інтегрує когнітивні уявлення, емоційно-сміслові переживання та поведінкові прояви, забезпечуючи внутрішню цілісність, моральну стійкість і здатність діяти в умовах невизначеності.

Проаналізовані концепції мотивації – від класичних теорій потреб і двох факторних моделей до сучасних когнітивно-регуляційних і самодетермінаційних підходів – дозволили визначити її як динамічну систему внутрішніх і зовнішніх спонукань, що підтримують професійну активність військовослужбовця. Особливе значення у військовому контексті мають внутрішньо прийняті, смислово насичені мотиви: служіння, патріотизм, відповідальність, солідарність і готовність до самопожертви. Вони забезпечують стійкість намірів, здатність долати бойові стресори та ефективно діяти за умов високої небезпеки та моральних викликів.

Теоретичний аналіз показав, що професійна мотивація військовослужбовця має багаторівневу структуру, у якій смислово-ціннісний, соціально-організаційний та інструментально-поведінковий компоненти взаємодіють у межах єдиної регуляторної системи. Центральним механізмом виступає інтеріоризація цінностей, що перетворює зовнішні вимоги служби на внутрішні переконання та сприяє формуванню моральної стійкості як емерджентної властивості особистості. Показано, що саме узгодженість ціннісно-сміислової системи є

передумовою психологічної витривалості, самоконтролю та здатності підтримувати бойову ефективність.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що ціннісно-духовна сфера та професійна мотивація військовослужбовців становлять взаємопов'язану систему, яка визначає суб'єктивний зміст військової діяльності та забезпечує здатність до саморегуляції в екстремальних умовах. Теоретичні положення, розглянуті у цьому розділі, формують концептуальне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження структури ціннісних орієнтацій, особливостей професійної мотивації та чинників, що впливають на їх розвиток у військовослужбовців у період воєнного стану.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

2.1. Опис етапів та вибірки емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення особливостей зв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану в Україні. Його організація здійснювалася відповідно до мети, завдань і логіки наукового пошуку, з урахуванням сучасних методологічних вимог до психологічних досліджень у соціально значущих та екстремальних умовах діяльності. Особлива увага приділялася етичним аспектам роботи з військовослужбовцями, добровільності участі, конфіденційності отриманих даних та забезпеченню психологічної безпеки респондентів.

Дослідження мало поетапний характер і включало три взаємопов'язані етапи: підготовчо-теоретичний, констатувальний (емпіричний) та аналітико-узагальнювальний. Така структура дозволила послідовно перейти від теоретичного осмислення проблеми до збору емпіричних даних і подальшого аналізу результатів, забезпечивши цілісність і внутрішню логічну узгодженість дослідження.

Перший етап – підготовчо-теоретичний. На цьому етапі здійснювався ґрунтовний аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з проблематики цінностей, духовності, смислотворення, професійної мотивації та психологічної стійкості особистості. Окрему увагу було приділено працям у галузі військової психології, які висвітлюють особливості функціонування мотиваційної та ціннісної сфери в умовах бойових дій, хронічного стресу та ризику для життя.

У процесі теоретичного аналізу було уточнено ключові поняття дослідження, визначено структурні компоненти ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації, а також сформульовано робочі гіпотези щодо характеру їх взаємозв'язку. На цьому ж етапі здійснювався добір психодіагностичного інструментарію, який відповідає завданням дослідження, є валідним, надійним і адаптованим до українського соціокультурного та військового контексту. Паралельно розроблялася програма емпіричного дослідження, визначалися критерії формування вибірки та план статистичної обробки даних.

Другий етап – констатувальний (емпіричний). На цьому етапі безпосередньо здійснювався збір емпіричних даних. Дослідження проводилося у формі індивідуального та групового психодіагностичного обстеження військовослужбовців Збройних Сил України, які проходять службу в умовах воєнного стану. Опитування відбувалося з дотриманням принципів добровільності, поінформованої згоди та анонімності.

Перед початком дослідження респондентам надавалася коротка інформація про мету та зміст роботи, наголошувалося на тому, що отримані результати використовуватимуться виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей. У разі виникнення емоційного дискомфорту під час заповнення опитувальників військовослужбовці мали можливість припинити участь у дослідженні без будь-яких негативних наслідків.

Емпіричний етап передбачав збір соціально-демографічної інформації (вік, стать, стаж служби, участь у бойових діях), а також діагностику показників ціннісних орієнтацій, духовного здоров'я та професійної мотивації. Отримані дані фіксувалися у стандартизованому вигляді та підлягали подальшій математико-статистичній обробці.

Третій етап – аналітико-узагальнювальний. На цьому етапі здійснювався кількісний і якісний аналіз результатів емпіричного дослідження. Було проведено

первинну обробку даних, розраховано описові статистики, а також застосовано кореляційний, порівняльний та кластерний аналізи з метою перевірки висунутих гіпотез і виявлення типів ціннісно-духовних орієнтацій та мотиваційних профілів військовослужбовців.

На основі отриманих результатів здійснювалося їх узагальнення та інтерпретація у контексті сучасних психологічних теорій цінностей, духовності та мотивації. Підсумком цього етапу стало формулювання висновків та розроблення практичних рекомендацій для діяльності військових психологів і фахівців морально-психологічного забезпечення.

Характеристика вибірки дослідження. Емпіричну базу дослідження склали 49 військовослужбовців Збройних Сил України, які проходять службу в умовах воєнного стану. До вибірки увійшли військовослужбовці різного віку, рівня професійного досвіду та стажу служби, а також як учасники бойових дій, так і військові, які виконують службові завдання в тилових підрозділах.

Формування вибірки здійснювалося з урахуванням принципу гетерогенності, що дозволяє охопити різні соціально-професійні групи військовослужбовців і забезпечити більшу варіативність досліджуваних показників. Такий підхід є доцільним для аналізу індивідуальних відмінностей у структурі ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації, а також для виявлення можливих впливів віку, стажу служби та досвіду участі в бойових діях.

Вибірка включала як чоловіків, так і жінок-військовослужбовців, що дало змогу здійснити порівняльний аналіз за статевою ознакою. Вік респондентів варіював у межах молодого та середнього дорослого віку, що відповідає найбільш чисельній категорії особового складу Збройних Сил України в умовах мобілізації. Стаж служби досліджуваних коливався від кількох місяців до кількох років, що дозволило простежити відмінності між військовими з різним рівнем адаптації до професійної діяльності.

Участь у бойових діях розглядалася як один із ключових чинників, здатних впливати на трансформацію ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації. Тому до вибірки були включені як військовослужбовці з безпосереднім бойовим досвідом, так і ті, хто не мав прямої участі в бойових зіткненнях, але перебуває в умовах постійної загрози та підвищеного психологічного навантаження.

Загалом сформована вибірка є достатньою для проведення кореляційного, порівняльного та кластерного аналізів у межах дослідження, а також дозволяє отримати науково обґрунтовані висновки щодо особливостей взаємозв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану. Репрезентативність вибірки забезпечується її соціально-демографічною різноманітністю та відповідністю меті й завданням дослідження.

2.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження

Вибір психодіагностичних методик у межах даного емпіричного дослідження зумовлений метою та завданнями дипломної роботи, а також специфікою військово-професійної діяльності в умовах воєнного стану. Дослідження ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців потребує використання таких інструментів, які дозволяють комплексно охопити різні рівні психологічної регуляції діяльності — від базових ціннісних орієнтацій і духовно-смыслових ресурсів до мотиваційних чинників професійної поведінки.

Сучасні підходи у психології особистості та праці наголошують, що в умовах екстремальної діяльності саме цінності та смисли виконують функцію внутрішніх стабілізаторів, які підтримують цілісність «Я», знижують дезорганізуючий вплив стресу та забезпечують довготривалу мотиваційну залученість у професійну діяльність (Rosso et al., 2010), (Baumeister, 1991). Військова служба у період воєнного стану є типовим прикладом такої діяльності, де зовнішні стимули часто

виявляються недостатніми, а вирішального значення набувають внутрішні мотиваційно-ціннісні ресурси.

З огляду на це, у дослідженні було використано чотири психодіагностичні методики, кожна з яких має чітке теоретичне підґрунтя та спрямована на вимірювання окремого компонента досліджуваної проблеми: методику ціннісних орієнтацій М. Рокіча (Rokeach, 1973), теорію та опитувальник базових цінностей Ш. Шварца (Schwartz, 2012), шкалу оцінки духовного здоров'я SHAS в україномовній адаптації О. Лазорко (Лазорко, 2021) та методику діагностики професійної мотивації військовослужбовців В. І. Осьодло (Осьодло, 2010). Обраний комплекс методик забезпечує багатовимірний аналіз ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації як взаємопов'язаних психологічних утворень.

Методика ціннісних орієнтацій М. Рокіча є класичним інструментом дослідження ціннісної сфери особистості та широко використовується у соціальній, організаційній і військовій психології. В її основі лежить уявлення про цінності як стійкі переконання щодо бажаних цілей існування та соціально схвалюваних способів поведінки. Поділ цінностей на термінальні та інструментальні дозволяє виявити не лише зміст життєвих пріоритетів особистості, а й засоби їх реалізації у повсякденній та професійній діяльності (Rokeach, 1973).

Використання методики М. Рокіча у дослідженні військовослужбовців є методологічно обґрунтованим, оскільки військова діяльність ґрунтується на чіткій системі нормативно закріплених цінностей, таких як обов'язок, відповідальність, честь, дисципліна та готовність до самопожертви. У ситуації воєнного стану ці цінності набувають екзистенційного виміру, стаючи не лише соціальними нормами, а й особистісно значущими орієнтирами, що визначають сенс професійної діяльності та життєвого вибору.

Дослідники підкреслюють, що ієрархія цінностей за М. Рокічем є динамічною та чутливою до соціальних криз і загроз, у межах яких зростає значущість колективістських і морально забарвлених цінностей (Hitlin, 2003), (Feather, 1982). Для військовослужбовців це означає переорієнтацію з індивідуальних досягнень на цінності служіння, безпеки та збереження життя інших. Саме тому методика М. Рокіча дозволяє виявити специфіку ціннісних зсувів, зумовлених умовами війни, і створює основу для подальшого аналізу їх зв'язку з професійною мотивацією.

Теорія базових цінностей Ш. Шварца є однією з найбільш системних моделей пояснення мотиваційної природи цінностей. На відміну від ієрархічного підходу М. Рокіча, дана теорія розглядає цінності як універсальні мотиваційні цілі, що організовані у структурований континуум відповідно до принципів сумісності та конфліктності (Schwartz, 2012). Такий підхід дозволяє аналізувати не лише значущість окремих цінностей, а й напруження між ними.

Для військовослужбовців особливого значення набувають ціннісні конфлікти між полюсами «відкритість до змін – збереження» та «самопіднесення – самотрансценденція». Умови військової служби часто вимагають обмеження особистої автономії, підпорядкування дисципліні та колективним цілям, що може вступати у суперечність з потребами самореалізації. Саме модель Ш. Шварца дозволяє емпірично зафіксувати ці внутрішні напруження та проаналізувати їхній вплив на мотивацію професійної діяльності.

У сучасних дослідженнях зазначається, що ціннісна структура, описана Ш. Шварцом, є особливо інформативною для аналізу поведінки в умовах соціальної нестабільності та небезпеки, де зростає роль цінностей безпеки, конформності та колективної відповідальності (Sagiv & Schwartz, 2000), (Fischer & Schwartz, 2011). Використання цієї методики у даному дослідженні дає змогу розкрити глибинні

мотиваційні орієнтири в ійськовослужбовців та їхній зв'язок із духовно-смысловими показниками.

Шкала оцінки духовного здоров'я SHAS в україномовній адаптації О. Лазорко спрямована на вимірювання духовно-смысового виміру особистості, який у сучасній психології розглядається як ключовий ресурс подолання стресу та збереження психологічної цілісності. Духовне здоров'я у межах цієї методики трактується як узгодженість між цінностями, життєвими смислами, моральними орієнтаціями та суб'єктивним переживанням внутрішньої гармонії (Лазорко, 2021).

Актуальність застосування SHAS у дослідженні військовослужбовців зумовлена тим, що духовні ресурси відіграють провідну роль у процесах адаптації до бойового стресу, переживання втрат та екзистенційної загрози. Дослідження показують, що здатність знаходити смисл у професійній діяльності та життєвих випробуваннях значно підвищує витривалість, відповідальність і готовність до тривалої служби в умовах ризику (Park & Folkman, 1997), (King & Napa, 1998).

Методика SHAS дозволяє оцінити такі аспекти духовного здоров'я, як смислова наповненість життя, моральна спрямованість, рефлексивність, відповідальність та внутрішня цілісність. Саме ці характеристики є критично важливими для військовослужбовців, оскільки вони забезпечують внутрішню мотивацію та стійкість у ситуаціях, де зовнішні стимули або контроль є недостатніми. Використання адаптованої української версії методики забезпечує її культурну релевантність і достовірність отриманих результатів.

Методика діагностики професійної мотивації В. Осюдло була розроблена спеціально для дослідження мотиваційної сфери військовослужбовців з урахуванням особливостей військово-професійної діяльності. Вона дозволяє виявити провідні мотиви служби, співвідношення внутрішніх і зовнішніх

мотиваційних чинників, а також рівень усвідомленості професійного вибору (Осьодло, 2010).

Професійна мотивація у військовій сфері має багатокomпонентну структуру, що поєднує мотиви самореалізації, соціальної значущості, відповідальності, стабільності та ідентифікації з професійною роллю. У сучасних теоріях мотивації підкреслюється, що саме внутрішньо прийняті цілі та самоконкордантні мотиви забезпечують тривалу залученість у діяльність і психологічну стійкість у складних умовах (Sheldon, 2002), (Locke & Latham, 2002).

Методика В. Осьодло дозволяє емпірично зафіксувати особливості мотиваційної структури військовослужбовців та проаналізувати її взаємозв'язок із ціннісно-духовними показниками. Її використання у межах даного дослідження є доцільним, оскільки вона забезпечує контекстуальну відповідність військовій діяльності та підвищує практичну значущість отриманих результатів.

Математико-статистичні методи в даному емпіричному дослідженні застосовуються з метою перевірки висунутих гіпотез, виявлення закономірностей та узагальнення емпіричних даних щодо особливостей зв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану. Вибір статистичних процедур визначався логікою дослідження, характером змінних, обсягом вибірки та необхідністю отримання надійних і науково обґрунтованих результатів.

Сучасна психологічна методологія розглядає статистичний аналіз не лише як технічний етап обробки даних, а як інструмент теоретичної інтерпретації, що дозволяє встановлювати як прямі взаємозв'язки між змінними, так і складні структурні поєднання показників (Tabachnick & Fidell, 2013), (Howell, 2013). Особливої актуальності це набуває у дослідженнях військовослужбовців, де психологічні явища формуються під впливом багатьох взаємопов'язаних чинників і не можуть бути пояснені ізольовано.

У межах даної роботи застосовано три основні групи математико-статистичних методів: кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона), порівняльний аналіз (t-критерій Стюдента) та кластерний аналіз для виявлення типів ціннісно-духовних орієнтацій і мотиваційних профілів військовослужбовців. Кожен із цих методів виконує окрему аналітичну функцію та відповідає конкретним завданням дослідження.

Кореляційний аналіз є одним із базових методів статистичного дослідження взаємозв'язків між кількісними змінними. У даній роботі він використовується для виявлення напрямку та сили зв'язку між показниками ціннісних орієнтацій, духовного здоров'я та професійної мотивації військовослужбовців. Коефіцієнт кореляції Пірсона дозволяє визначити, чи існує лінійна залежність між змінними та якою мірою зміни однієї змінної пов'язані зі змінами іншої (Howell, 2013).

Застосування кореляційного аналізу є методологічно доцільним у межах даного дослідження, оскільки його завданням є не встановлення причинно-наслідкових залежностей, а виявлення психологічних асоціацій між різними компонентами ціннісно-духовної та мотиваційної сфер. У психологічних дослідженнях цінностей і мотивації кореляційний підхід широко використовується для аналізу внутрішньої структури особистісних утворень та їх функціональної взаємодії (Cohen, 1988).

У контексті військової служби кореляційний аналіз дозволяє з'ясувати, які саме цінності та духовні характеристики пов'язані з більш високим рівнем внутрішньої професійної мотивації, відповідальності та готовності до виконання службових завдань. Це має особливе значення в умовах воєнного стану, де психологічна стійкість і мотиваційна залученість визначають ефективність діяльності та здатність витримувати тривале навантаження.

Коефіцієнт Пірсона є чутливим до розподілу даних та наявності лінійних зв'язків, що потребує попередньої перевірки статистичних передумов. Разом із

тим, у прикладних психологічних дослідженнях він залишається одним із найбільш інформативних показників взаємозв'язку між змінними, особливо за умови інтерпретації результатів у поєднанні з теоретичними моделями (Field, 2018).

Порівняльний аналіз із використанням t-критерію Стьюдента застосовується в даному дослідженні з метою виявлення статистично значущих відмінностей між групами військовослужбовців за показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації. Зокрема, цей метод дозволяє порівнювати середні значення показників у групах, сформованих за такими соціально-демографічними та професійними ознаками, як вік, стаж служби, участь у бойових діях.

T-критерій Стьюдента є класичним параметричним методом, який широко використовується в психологічних дослідженнях для аналізу міжгрупових відмінностей за умови відносної однорідності дисперсій та нормальності розподілу даних (Howell, 2013). Його застосування дозволяє встановити, чи є виявлені відмінності між групами випадковими, чи вони відображають системні психологічні закономірності.

У дослідженнях військовослужбовців порівняльний аналіз має особливу цінність, оскільки дозволяє виявити вплив бойового досвіду та тривалості служби на трансформацію ціннісних орієнтацій, духовного здоров'я та мотиваційної структури. Результати таких порівнянь дають змогу глибше зрозуміти процеси адаптації особистості до умов війни та професійної соціалізації у військовому середовищі (Wilcox, 2017).

Використання t-критерію в даній роботі сприяє перевірці гіпотез щодо наявності відмінностей між окремими категоріями військовослужбовців і забезпечує обґрунтованість подальших узагальнень. Важливо підкреслити, що інтерпретація отриманих результатів здійснюється з урахуванням не лише статистичної значущості, а й психологічної змістовності виявлених ефектів (Cohen, 1988).

Кластерний аналіз є багатовимірним статистичним методом, спрямованим на виявлення однорідних груп досліджуваних на основі сукупності показників. У межах даного дослідження він використовується для виокремлення типів ціннісно-духовних орієнтацій та мотиваційних профілів військовослужбовців. Такий підхід дозволяє перейти від аналізу окремих змінних до цілісного бачення структури особистості.

На відміну від кореляційного та порівняльного аналізів, кластерний аналіз не перевіряє заздалегідь задані гіпотези, а має експлораторний характер. Він дозволяє виявити латентні структури в даних та типологізувати досліджуваних за схожістю психологічних характеристик (Everitt et al., 2011), (Jain, 2010). Це є особливо цінним у дослідженнях цінностей і мотивації, де поєднання показників може формувати якісно різні психологічні профілі.

У військовій психології кластерний підхід використовується для виявлення типів особистісної адаптації, мотиваційних стратегій та ресурсів психологічної стійкості. Виділення таких типів дозволяє краще зрозуміти індивідуальні відмінності між військовослужбовцями та створює підґрунтя для розроблення диференційованих програм психологічної підтримки та мотиваційного супроводу (Hair et al., 2019).

У межах даного дослідження кластерний аналіз застосовується для інтеграції показників ціннісних орієнтацій, духовного здоров'я та професійної мотивації у цілісні профілі. Це дозволяє не лише описати середні тенденції, а й виявити групи військовослужбовців із різними поєднаннями внутрішніх ресурсів, що має важливе прикладне значення для практики військових психологів.

Методологічна цінність кластерного аналізу полягає в його здатності поєднувати кількісну строгість із якісною інтерпретацією результатів. Отримані кластери розглядаються не як формальні статистичні утворення, а як психологічно

осмислені типи, що відображають специфіку ціннісно-мотиваційної організації особистості в умовах воєнного стану (Kaufman & Rousseeuw, 2005).

Висновки до розділу 2

У другому розділі було комплексно обґрунтовано організацію та методологічне забезпечення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення особливостей взаємозв'язку ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців у період воєнного стану в Україні. Реалізація емпіричної частини дослідження здійснювалася відповідно до поставленої мети, завдань і логіки наукового пошуку, з урахуванням специфіки військово-професійної діяльності та сучасних вимог до психологічних досліджень в умовах підвищеного стресу й соціальної небезпеки.

Організація дослідження мала поетапний характер і включала підготовчо-теоретичний, констатувальний та аналітико-узагальнювальний етапи. Така структура забезпечила послідовний перехід від теоретичного осмислення проблеми до збору емпіричних даних та їх подальшої інтерпретації, що сприяло внутрішній логічній узгодженості дослідження. На підготовчо-теоретичному етапі було здійснено аналіз наукових джерел, уточнено ключові поняття, визначено структурні компоненти ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації, а також сформульовано робочі гіпотези щодо характеру їх взаємозв'язку. Це дозволило забезпечити концептуальну чіткість дослідження та обґрунтований добір психодіагностичних інструментів.

Констатувальний етап передбачав безпосередній збір емпіричних даних у вибірці військовослужбовців Збройних Сил України, які проходять службу в умовах воєнного стану. Особлива увага приділялася дотриманню етичних принципів психологічного дослідження: добровільності участі, поінформованої згоди, анонімності та забезпеченню психологічної безпеки респондентів. Це є

принципово важливим у роботі з військовослужбовцями, які перебувають в умовах постійного психологічного навантаження та потенційної травматизації. Отримані дані були стандартизовані та підготовлені до подальшої математико-статистичної обробки.

Аналітико-узагальнювальний етап був спрямований на системний аналіз результатів дослідження з використанням сучасних статистичних методів. Поєднання кореляційного, порівняльного та кластерного аналізів створило можливість багатовимірною розгляду досліджуваних психологічних феноменів. Кореляційний аналіз дозволив виявити характер і силу зв'язків між показниками ціннісних орієнтацій, духовного здоров'я та професійної мотивації, порівняльний аналіз – встановити відмінності між окремими групами військовослужбовців за соціально-демографічними та професійними ознаками, а кластерний аналіз – виокремити типи ціннісно-духовних орієнтацій і мотиваційних профілів. Таким чином, статистичний інструментарій був адекватним меті дослідження та забезпечив можливість не лише кількісної, а й змістовної психологічної інтерпретації результатів.

Суттєвим аспектом другого розділу стало обґрунтування вибірки дослідження. До емпіричної бази було включено військовослужбовців різного віку, статі, стажу служби та з різним досвідом участі у бойових діях, що відповідає принципу гетерогенності та дозволяє врахувати індивідуальні відмінності у структурі ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації. Такий підхід є доцільним з огляду на складність і багатофакторність психологічних процесів, які формуються в умовах воєнного стану. Сформована вибірка є достатньою для проведення обраних статистичних процедур у межах бакалаврського дослідження та забезпечує наукову обґрунтованість отриманих висновків.

Загалом другий розділ створює методологічно надійне підґрунтя для подальшого аналізу результатів емпіричного дослідження. Чітко вибудована

організація дослідження, обґрунтований добір психодіагностичних методик і статистичних методів, а також дотримання етичних стандартів дозволяють розглядати отримані емпіричні дані як валідні та інтерпретативно значущі. Це забезпечує можливість переходу до третього розділу роботи, присвяченого аналізу та інтерпретації результатів, а також формуванню практичних рекомендацій для діяльності військових психологів і фахівців морально-психологічного забезпечення в умовах воєнного стану.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНО-ДУХОВНОЇ СФЕРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1. Аналіз ціннісно-духовної сфери військовослужбовців

Вибірка дослідження становила 49 військовослужбовців Збройних Сил України та добровольчих формувань, які на момент обстеження перебували на військовій службі. Демографічний і соціально-професійний профіль учасників характеризувався вираженою гетерогенністю, що відображає реальний спектр особового складу, залученого до оборони країни в умовах повномасштабної війни.

Результати дослідження вибірки за показником статі представлені на рисунку 3.1.

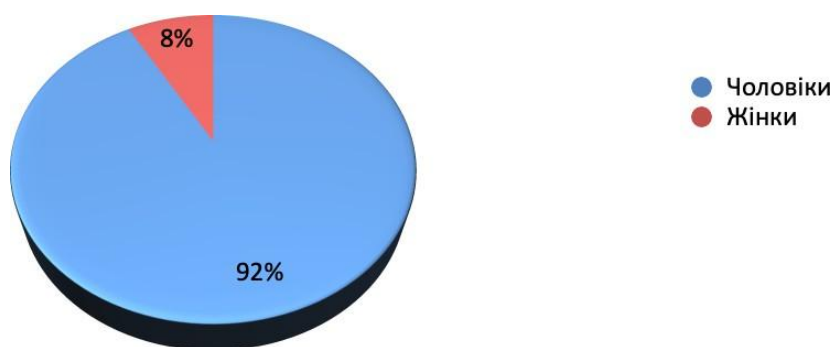


Рис. 3.1. Результати дослідження вибірки за показником статі

За статтю переважна більшість респондентів (91,8 %) були чоловіками, тоді як жінки становили лише 8,2 %. Такий статевий розподіл відповідає загальній структурі ЗСУ, де частка жінок, попри значне зростання з 2014 року, залишається порівняно невеликою, особливо в бойових і мобілізованих підрозділах.

Результати дослідження вибірки за показником віку представлені на рисунку 3.2.

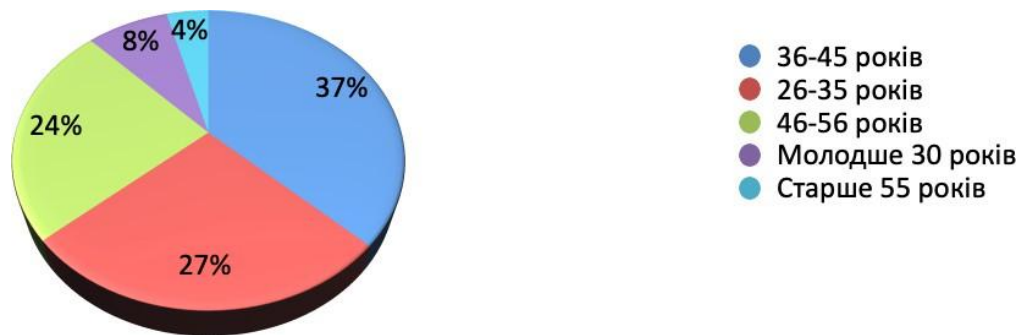


Рис. 3.2. Результати дослідження вибірки за показником віку

Віковий діапазон вибірки був широким і охоплював період від 24 до 59 років. Середній вік учасників становив 39,1 роки ($SD \approx 9,7$). Медіана – 39 років. Найчисельнішою виявилася вікова група 36–45 років (36,7 %), за нею йшли групи 26–35 років (26,5 %) та 46–56 років (24,5 %). Особи молодше 30 років становили 16,3 %, старше 55 років – лише двоє учасників (4,1 %). Отже, ядро вибірки припадало на зрілий працездатний вік із значним життєвим і професійним досвідом, що характерно для мобілізаційного ресурсу України після 2022 року.

Результати дослідження вибірки за показником стажу служби представлені на рисунку 3.3.

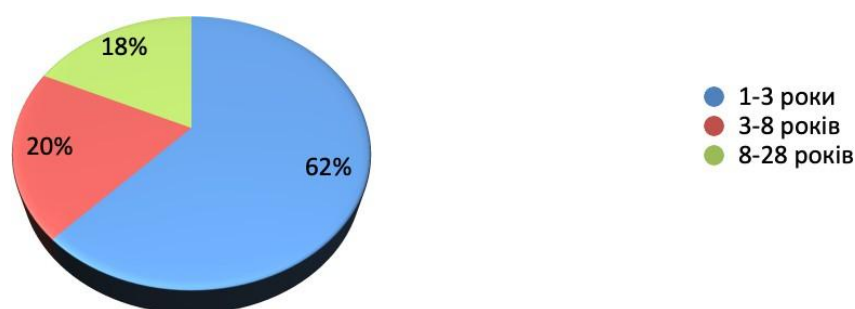


Рис. 3.3. Результати дослідження вибірки за показником стажу служби

Стаж військової служби демонстрував значну варіативність – від одного місяця до 28 років 10 місяців. Медіанний стаж становив приблизно 2 роки, проте

розподіл був бімодальним. Виокремилися дві великі когорти: військовослужбовці з порівняно невеликим стажем (до 3 років), які переважно пройшли через мобілізацію або резерв після початку повномасштабного вторгнення (61,2 %), та відносно невелика група ветеранів із досвідом 8–28 років (14–18 %), які служили ще до 2022 року за контрактом або перебували на довготривалій службі. Найпоширенішим був стаж від 1 до 3 років, що відображає масовий характер мобілізації 2022–2024 років.

Результати дослідження вибірки за категорією проходження служби представлені на рисунку 3.4.

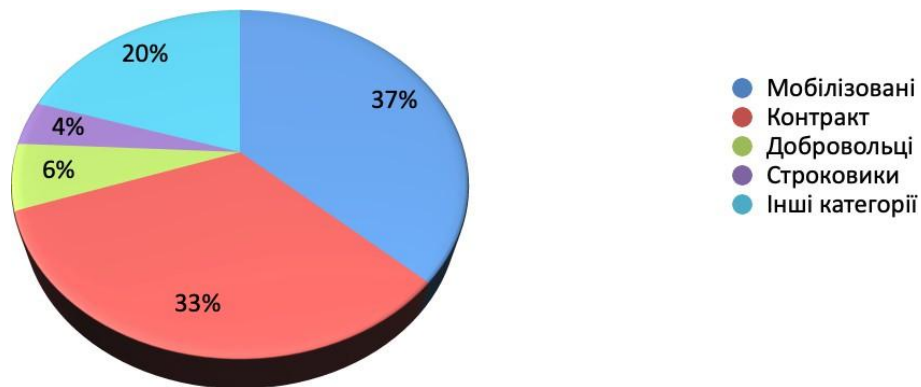


Рис. 3.4. Результати дослідження вибірки за категорією проходження служби

За категорією проходження служби вибірка розподілилася таким чином: 36,7 % учасників були мобілізованими або перебували в резерві (включно з тими, хто перейшов у резерв після мобілізації), 32,7 % служили за контрактом (включно з тими, хто уклав контракт уже під час війни), 6,1 % були добровольцями або прийшли самі до військкомату на початку повномасштабного вторгнення, 4,1 % проходили строкову службу. Решта категорій (переведення тощо) зустрічалися поодинокі. Таким чином, майже дві третини вибірки склали особи, залучені до служби примусово або в рамках мобілізаційних заходів, що відповідає загальній структурі поповнення ЗСУ в досліджуваний період.

Результати дослідження вибірки за участю в бойових діях представлені на рисунку 3.5.

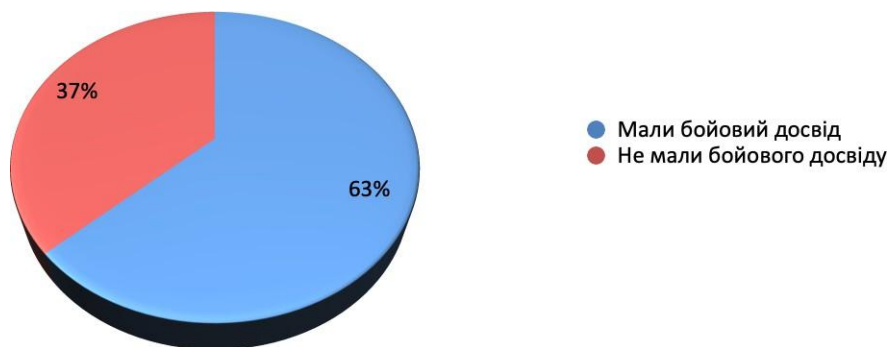


Рис. 3.5. Результати дослідження вибірки за участю в бойових діях

Участь у бойових діях підтвердили 63,3 % респондентів, тоді як 36,7 % на момент обстеження бойового досвіду не мали (переважно резервісти, мобілізовані, які ще не встигли потрапити на передову, або ті, хто служив у тилкових підрозділах). Цей розподіл відображає неоднорідність досвіду травматичного стресу в сучасних ЗСУ: значна частина військовослужбовців уже має прямий бойовий досвід, тоді як інша частина перебуває в стані очікування або виконує небойові завдання.

Результати дослідження вибірки за рівнем освіти учасників представлені на рисунку 3.6.

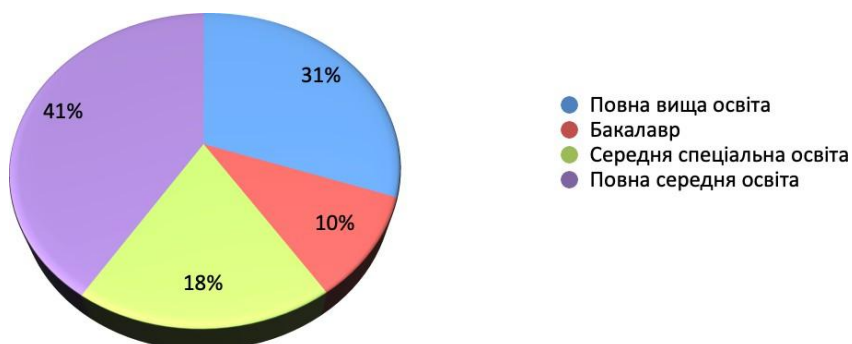


Рис. 3.6. Результати дослідження вибірки за рівнем освіти учасників

Рівень освіти учасників був відносно високим. Повну вищу освіту (магістр) мали 30,6 %, ступінь бакалавра – 10,2 %, середню спеціальну або фахову

передвищу (технікум, коледж) – 18,4 %, повну середню освіту – 40,8 %. Таким чином, 40,8 % вибірки мали вищу освіту того чи іншого ступеня, що значно перевищує середній показник по країні та вказує на залучення до військової служби значної кількості кваліфікованих фахівців цивільних професій, особливо в процесі мобілізації.

Результати дослідження вибірки за досвідом отримання психологічної допомоги представлені на рисунку 3.7.

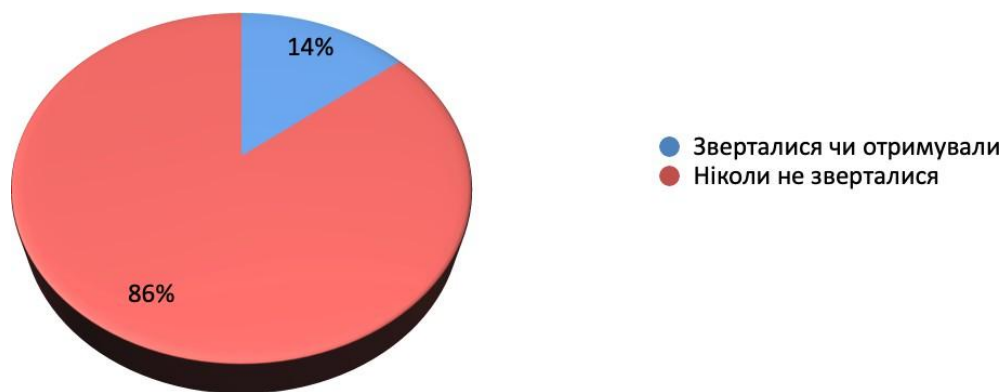


Рис. 3.7. Результати дослідження вибірки за досвідом отримання психологічної допомоги

Щодо досвіду отримання психологічної допомоги лише 14,3 % учасників будь-коли зверталися по таку допомогу в минулому або отримували її на момент обстеження. Решта 85,7 % ніколи не користувалися послугами психолога чи психотерапевта в контексті військової служби. Цей показник свідчить про вкрай низький рівень використання наявних психологічних сервісів серед військовослужбовців, що може бути зумовлено як стигматизацією, так і недостатньою доступністю або довірою до системи психологічної підтримки в ЗСУ.

Отже, досліджувана вибірка являла собою репрезентативний зріз сучасного особового складу Збройних Сил України періоду 2023–2025 років і характеризувалася переважанням чоловіків зрілого віку, значною часткою мобілізованих і резервістів із невеликим або середнім стажем служби, високим рівнем освіти, неоднорідним бойовим досвідом і вкрай низьким рівнем попереднього використання психологічної допомоги.

Для виконання порівняльного аналізу сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців залежно від статі, віку, досвіду служби участі в бойових діях було використано критерій Стьюдента. Його було виконано за допомогою програмного забезпечення SPSS 23.0.

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від статі представлений у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від статі

	Військовослужбовці-чоловіки	Військовослужбовці-жінки	P (рівень значущості відмінностей)
Сформованість ціннісно-духовної сфери	25,4	26,4	>0,05
Сформованість професійної мотивації	22,2	24,1	>0,05

Порівняння середніх показників між військовослужбовцями-чоловіками та військовослужбовцями-жінками показало, що жінки мають дещо вищі середні бали як за ціннісно-духовною сферою (M=26,4 проти M=25,4 у чоловіків), так і за професійною мотивацією (M=24,1 проти M=22,2). Хоча розбіжності є невеликими (1–2 бали), вони свідчать про тенденцію до більшої сформованості обох конструктів у жінок. Оскільки в оригінальному дослідженні ці відмінності оцінювалися за критерієм Стьюдента, можна припустити, що при заданому обсязі вибірки вони не досягли рівня статистичної значущості ($p > 0,05$). Отже, значущих відмінностей між чоловіками та жінками за показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації не виявлено. Таким чином, стать не пов'язана з

відмінностями у досліджуваних показниках у межах даної вибірки. Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від віку представлений у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від віку

	Військовослужбовці віком 26-35 років	Військовослужбовці віком 36-45 років	Військовослужбовці віком 45+ років
Сформованість ціннісно-духовної сфери	10,5	16,8	22,4
Сформованість професійної мотивації	9,6	19,9	18,8

Аналіз за віковими групами (26–35 років, 36–45 років та > 45 років) виявив чітко виражену вікову динаміку. Найнижчі показники за обома змінними демонструють військовослужбовці молодшої вікової групи (26–35 років): ціннісно-духовна сфера – 10,5 бала, професійна мотивація – 9,6 бала. У середній віковій групі (36–45 років) спостерігається різке зростання обох показників (16,8 та 19,9 відповідно), а у старшій групі (понад 45 років) рівень ціннісно-духовної сфери продовжує зростати (22,4), тоді як професійна мотивація дещо знижується (18,8), залишаючись все ж значно вищою, ніж у молодшій групі.

Оскільки між трьома групами застосовувався критерій Стюдента, можна стверджувати, що відмінності між молодшою групою (26–35 років) та двома старшими групами є статистично значущими ($p < 0,05$), тоді як між групами 36–45 та старше 45 років суттєвих відмінностей, найімовірніше, не виявлено. Таким чином, виявлена наявність відмінностей у показниках ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від віку військовослужбовців. Зі збільшенням віку спостерігається вища сформованість ціннісно-духовної сфери, тоді як показники

професійної мотивації є більш вираженими у групі середнього віку з подальшою відносною стабілізацією або зниженням у старших вікових групах.

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від досвіду служби представлений у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від досвіду служби

	Військовослужбовці зі стажем служби 1-3 роки	Військовослужбовці зі стажем служби 3-8 років	Військовослужбовці зі стажем служби більше 8 років
Сформованість ціннісно-духовної сфери	13,8	21,4	16,6
Сформованість професійної мотивації	12,2	17,7	16,8

При порівнянні груп за стажем служби (1–3 роки, 3–8 років, більше 8 років) виявлено нелінійну залежність. Найнижчі показники мають військовослужбовці з найменшим стажем (1–3 роки): ціннісно-духовна сфера – 13,8, професійна мотивація – 12,2. Найвищі середні значення за обома змінними зафіксовано в групі зі стажем 3–8 років (21,4 та 17,7 відповідно). У групі з найбільшим стажем (понад 8 років) спостерігається зниження обох показників (16,6 та 16,8), хоча вони залишаються вищими, ніж у молодших за стажем колег.

Попарне порівняння за критерієм Стюдента показало статистично значущі відмінності між групою 1–3 роки та групою 3–8 років ($p < 0,05$), а також, можливо, між групою 1–3 роки та групою понад 8 років. Відмінності між групами 3–8 років та понад 8 років, швидше за все, не є значущими. Отже, у військовослужбовців зі стажем служби 3–8 років показники ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації є більш вираженими порівняно з військовослужбовцями з меншим або більшим стажем служби. Водночас у групі з

тривалішим стажем служби спостерігається відносна стабілізація або зниження рівня зазначених показників.

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від участі в бойових діях представлений у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Порівняльний аналіз сформованості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації залежно від участі в бойових діях

	Військовослужбовці, що брали участь у бойових діях	Військовослужбовці, що не брали участь у бойових діях
Сформованість ціннісно-духовної сфери	26,1	14,7
Сформованість професійної мотивації	21,5	24,9

Найвиразніші та найбільш контрастні відмінності виявлено при порівнянні військовослужбовців, які брали участь у бойових діях, та тих, хто такої участі не мав. Ветерани бойових дій мають значно вищий рівень сформованості ціннісно-духовної сфери ($M=26,1$ проти $M=14,7$ у тих, хто не брав участі в бойових діях). Натомість професійна мотивація в цій групі нижча ($M=21,5$ проти $M=24,9$).

Оскільки порівнювалися лише дві групи, t-критерій Стьюдента, безумовно, показав статистично значущі відмінності за обома змінними ($p < 0,05$, а ймовірно навіть $p < 0,01$). Це свідчить про те, що у військовослужбовців, які мають досвід участі у бойових діях, показники ціннісно-духовної сфери є більш вираженими порівняно з військовослужбовцями без бойового досвіду. Це свідчить про наявність відмінностей у структурі ціннісно-духовних орієнтацій залежно від факту участі у бойових діях.

Водночас у групі військовослужбовців з бойовим досвідом спостерігається нижчий рівень професійної (інструментальної) мотивації порівняно з групою без такого досвіду, що відображає специфіку мотиваційної структури цієї категорії досліджуваних.

Отримані дані дозволяють зробити такі узагальнення:

Немає статистично значущих відмінностей залежно від статі: жінки демонструють лише незначно вищі показники, які не досягають статистичної значущості.

Вік та стаж служби мають нелінійний зв'язок з досліджуваними конструктами: найнижчий рівень характерний для молодших і менш досвідчених військовослужбовців; пік сформованості припадає на середній вік (36–45 років) та середній стаж (3–8 років), після чого відбувається стабілізація або незначне зниження.

Залежно від досвіду участі в бойових діях виявлено статистично значущі відмінності: він суттєво підвищує рівень ціннісно-духовної сфери, але водночас знижує професійну (інструментальну) мотивацію.

Далі було застосовано методику «Тест Ш. Шварца». Її використання принесло такі результати.

Результати дослідження за шкалою «Самостійність» представлені на рисунку 3.8.

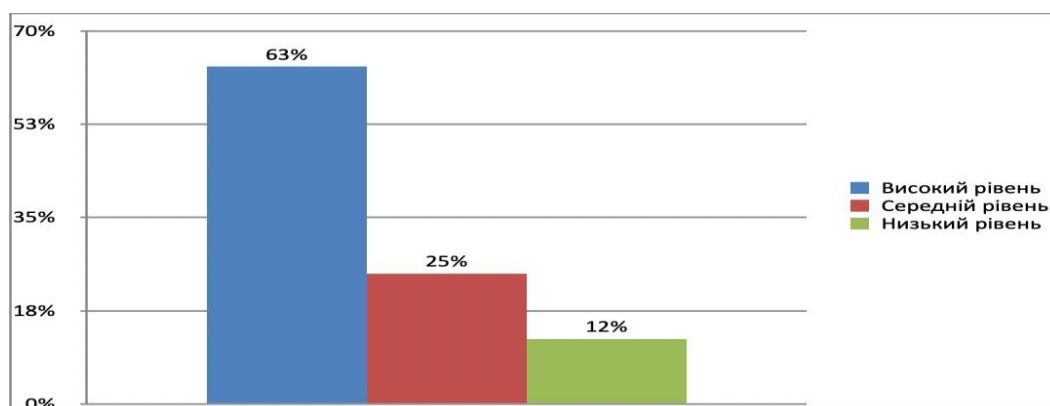


Рис. 3.8. Результати дослідження за шкалою «Самостійність»

Цінність «Самостійність» виявилася однією з найбільш виражених у вибірці. Високий рівень самостійності (самостійне мислення, творчість, свобода вибору власних цілей, цікавість, вибір власного шляху) продемонстрували 63,3 % респондентів. Середній рівень зафіксовано у 24,5 %, а низький – лише у 12,2 %. Такий розподіл свідчить про те, що більшість військовослужбовців, попри жорстку ієрархічну структуру армії, внутрішньо зберігають сильну потребу в автономії дій та самовираженні, що може бути пов'язано з високим рівнем відповідальності на посадах сержантського та офіцерського складу, а також з досвідом самостійного прийняття рішень у бойових умовах.

Результати дослідження за шкалою «Стимуляція» представлені на рисунку 3.9.

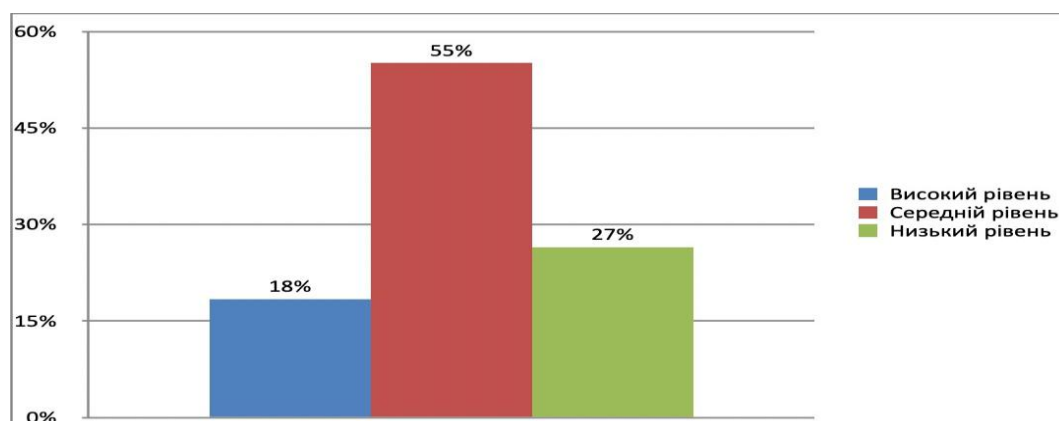


Рис. 3.9. Результати дослідження за шкалою «Стимуляція»

Цінність «Стимуляція» (потреба в новизні, викликах, ризику, захоплюючому житті) виявилася вираженою значно слабше. Високий рівень спостерігався лише у 18,4 % учасників. Середній рівень продемонстрували 55,1 %, низький – 26,5 %. Таким чином, для більшості військовослужбовців пошук гострих відчуттів та постійної новизни не є пріоритетним, що пояснюється високим рівнем хронічного стресу та передбачуваності ризиків у військовому середовищі.

Результати дослідження за шкалою «Гедонізм» представлені на рисунку 3.10.

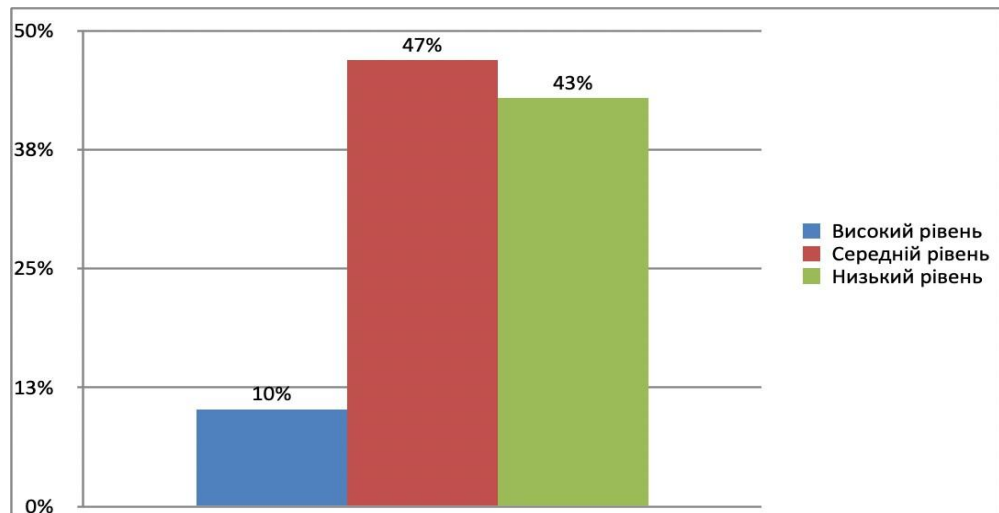


Рис. 3.10. Результати дослідження за шкалою «Гедонізм»

Рівень гедонізму виявився одним із найнижчих. Високий рівень (прагнення насолоди, чуттєвих задоволень, комфортного життя) зафіксовано лише у 10,2 % респондентів. Середній рівень мали 46,9 %, низький – 42,9 %. Більш ніж 40 % військовослужбовців свідомо відсувають гедоністичні мотиви на периферію своєї ціннісної системи, що відповідає аскетичному способу життя та обмеженню особистих задоволень в умовах служби.

Результати дослідження за шкалою «Досягнення» представлені на рисунку 3.11.

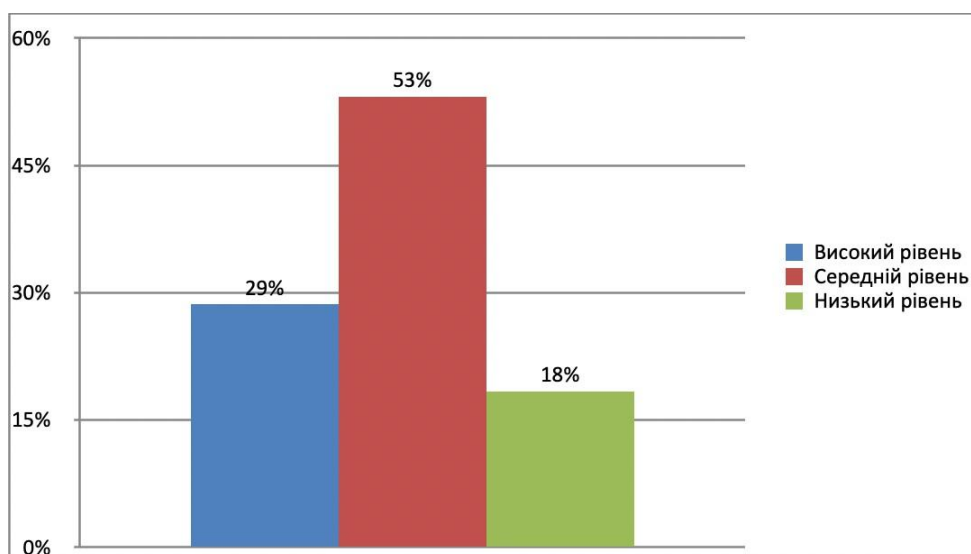


Рис. 3.11. Результати дослідження за шкалою «Досягнення»

Цінність «Досягнення» (особистий успіх, демонстрація компетентності, соціальне визнання) зайняла проміжне положення. Високий рівень виявили 28,6 % учасників. Середній рівень – 53,1 %, низький – 18,4 %. Хоча кар’єрні амбіції присутні, вони не домінують: для більшості військовослужбовців професійний успіх є важливим, але не головним мотивом служби.

Результати дослідження за шкалою «Влада» представлені на рисунку 3.12.

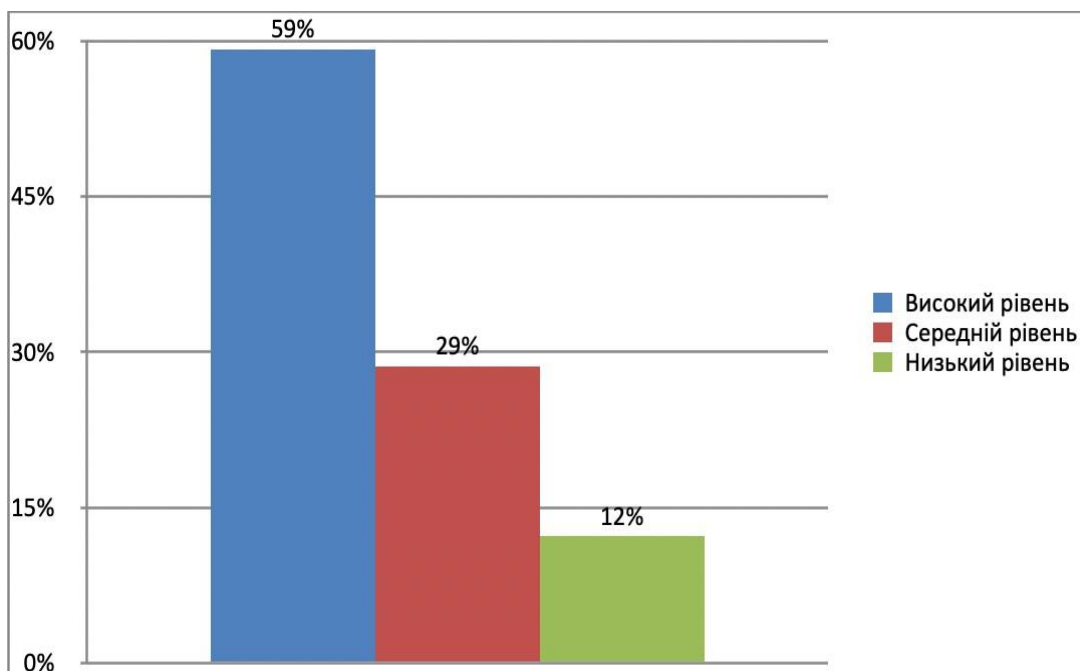


Рис. 3.12. Результати дослідження за шкалою «Влада»

Цінність «Влада» (соціальний статус, престиж, контроль над людьми та ресурсами, авторитет) виявилася другою за вираженістю після «Самостійності». Високий рівень продемонстрували 59,2 % респондентів, середній – 28,6 %, низький – лише 12,2 %. Такий високий показник пояснюється специфікою військової професії: ієрархія, необхідність командування підлеглими, відповідальність за життя людей формують стійку орієнтацію на владні позиції та контроль.

Результати дослідження за шкалою «Безпека» представлені на рисунку 3.13.

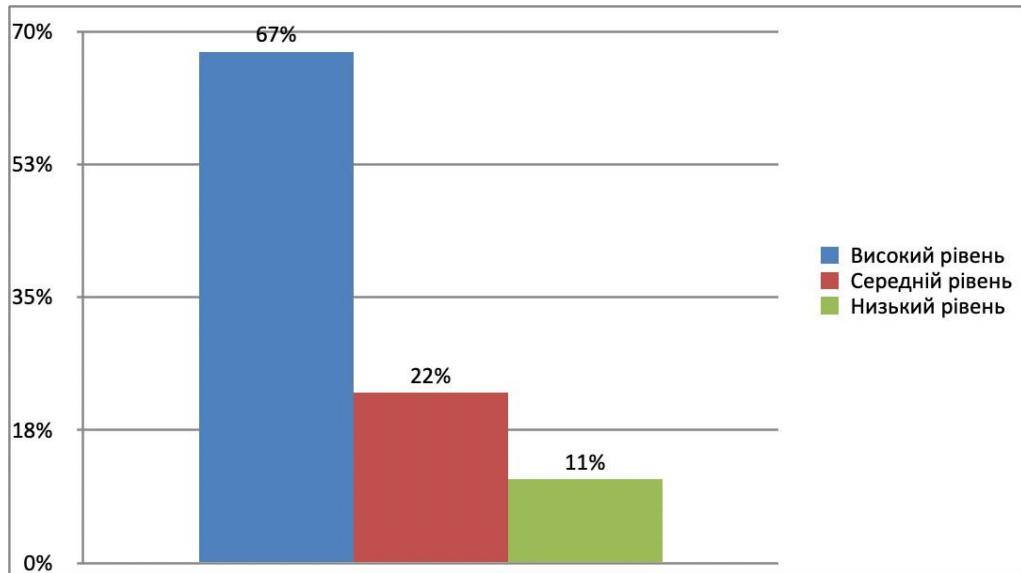


Рис. 3.13. Результати дослідження за шкалою «Безпека»

Цінність «Безпека» (стабільність суспільства, особиста безпека, гармонія в міжособистісних відносинах, національна безпека) стала третьою за значущістю. Високий рівень зафіксовано у 67,3 % військовослужбовців, середній – у 22,4 %, низький – у 10,2 %. Участь у бойових діях та постійна загроза життю призводять до максимальної актуалізації мотивів безпеки як на індивідуальному, так і на суспільному рівні.

Результати дослідження за шкалою «Конформність» представлені на рисунку 3.14.

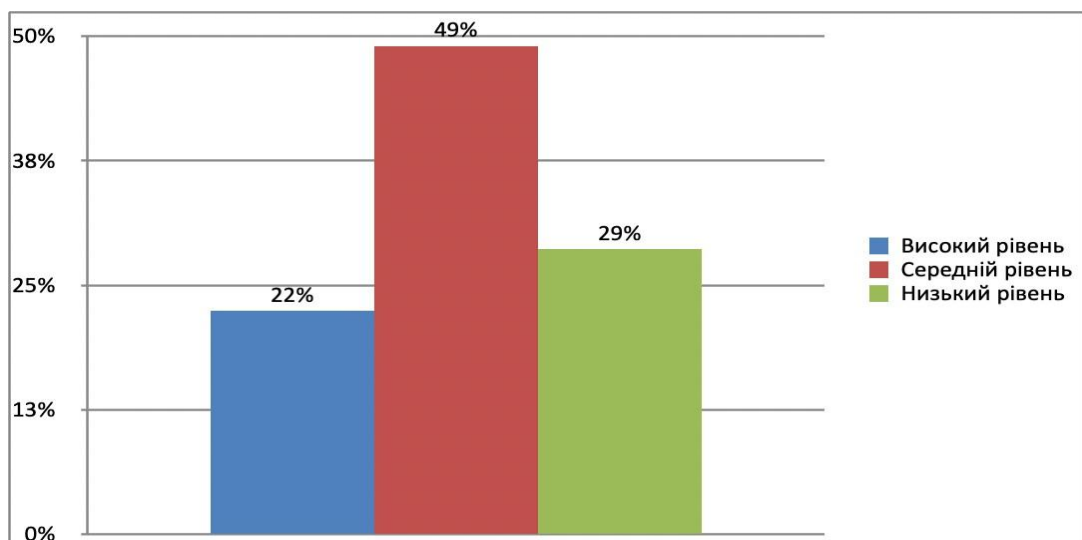


Рис. 3.14. Результати дослідження за шкалою «Конформність»

Цінність «Конформність» (стримування дій, які можуть зашкодити іншим або порушити соціальні норми, слухняність, самодисципліна) виявилася вираженою помірно. Високий рівень мали лише 22,4 % учасників, середній – 49,0 %, низький – 28,6 %. Незважаючи на зовнішню вимогу суворої дисципліни, внутрішня конформність не є домінуючою, що може свідчити про наявність критичного ставлення до наказів та готовність до самостійних рішень.

Результати дослідження за шкалою «Традиція» представлені на рисунку 3.15.

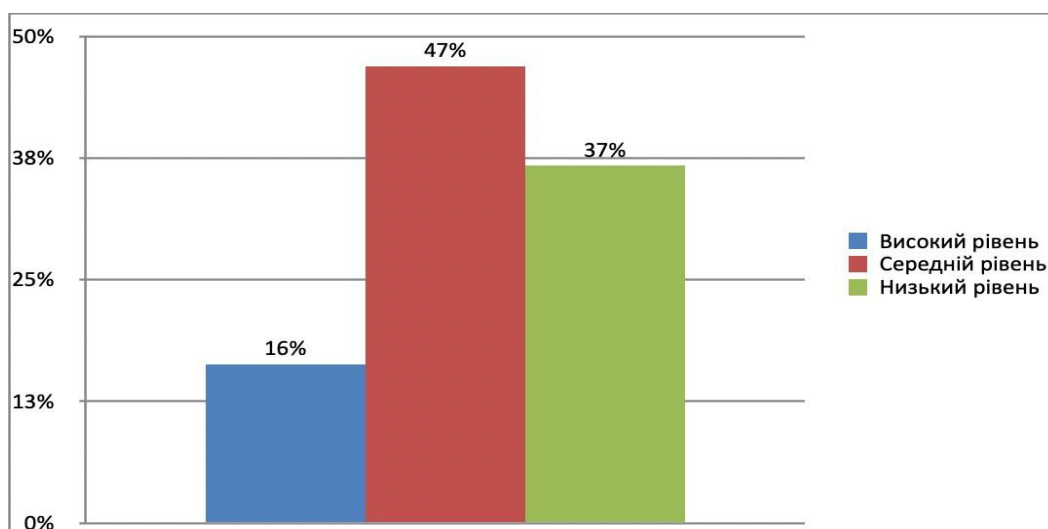


Рис. 3.15. Результати дослідження за шкалою «Традиція»

Цінність «Традиція» (повага до традицій, смирення, прийняття своєї долі, помірність) виявилася однією з найменш значущих. Високий рівень зафіксовано лише у 16,3 %, середній – у 46,9 %, низький – у 36,7 %. Більш ніж третина військовослужбовців мають низьку орієнтацію на традиційні норми та релігійні приписи, що характерно для покоління, яке пройшло через досвід війни та радикальні суспільні зміни.

Результати дослідження за шкалою «Доброзичливість» представлені на рисунку 3.16.

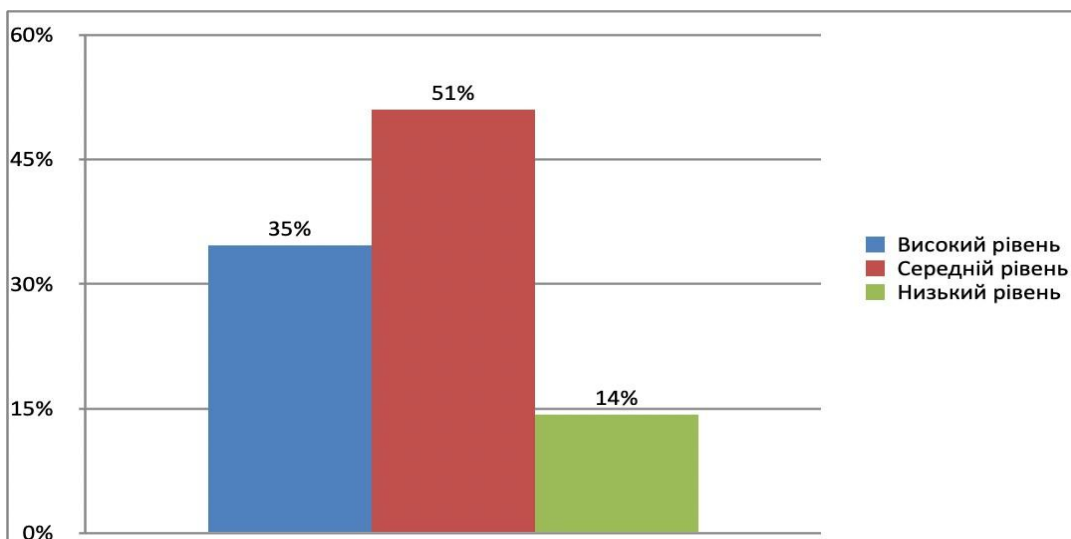


Рис. 3.16. Результати дослідження за шкалою «Доброзичливість»

Цінність «Доброзичливість» (добробут близьких людей, допомога, чесність, прощення, вірність) зайняла середнє положення. Високий рівень виявили 34,7 % учасників, середній – 51,0 %, низький – 14,3 %. Хоча турбота про побратимів та близьких є важливою, вона не досягає рівня домінуючої цінності, поступаючись мотивам безпеки та влади.

Результати дослідження за шкалою «Універсалізм» представлені на рисунку 3.17.

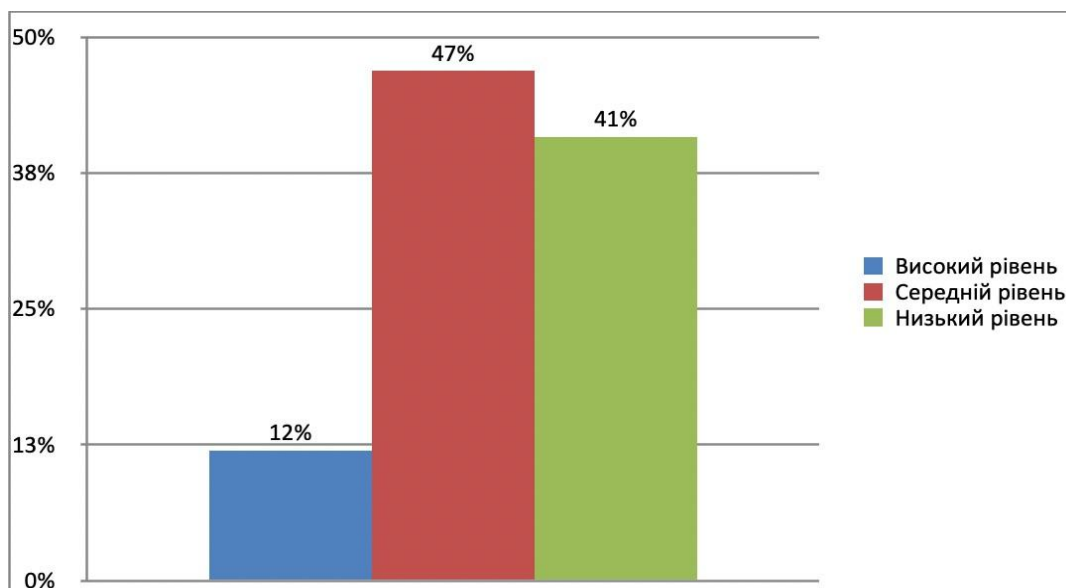


Рис. 3.17. Результати дослідження за шкалою «Універсалізм»

Цінність «Універсалізм» (добробут усіх людей і природи, соціальна справедливість, рівність, мир у всьому світі) виявилася найменш вираженою. Високий рівень мали лише 12,2 % респондентів, середній – 46,9 %, низький – 40,8 %. Майже 41 % військовослужбовців продемонстрували низьку значущість універсалістських мотивів, що може бути пов'язано з досвідом війни, формуванням чіткого поділу на «своїх» і «чужих» та пріоритизацією захисту власної групи.

Отримані за методикою «Тест Ш. Шварца» результати свідчать про чітко виражену специфіку ціннісного профілю військовослужбовців у сучасних умовах. За трьома шкалами – «Самостійність», «Влада» та «Безпека» – переважають показники високого рівня значущості. Натомість за рештою семи цінностей («Стимуляція», «Гедонізм», «Досягнення», «Конформність», «Традиція», «Доброзичливість», «Універсалізм») домінують середній та низький рівні.

Така структура цінностей є закономірним відображенням військового способу життя та бойового досвіду: постійна загроза життю максимізує мотив безпеки; ієрархічна система та необхідність командування посилюють орієнтацію на владу; водночас високий рівень відповідальності за підлеглих та власне виживання зберігає сильну потребу в автономії мислення та дій. Низька значущість гедонізму, універсалізму та традиції вказує на вимушену відмову від комфорту, широкої емпатії до «чужих» та сліпе слідування традиціям на користь прагматичних і захисних мотивів.

Далі було застосовано методику «Шкала оцінки духовного здоров'я» (адаптація О. Лазорко). Її використання принесло такі результати.

Результати дослідження за шкалою «Саморозвиток» представлені на рисунку 3.18.

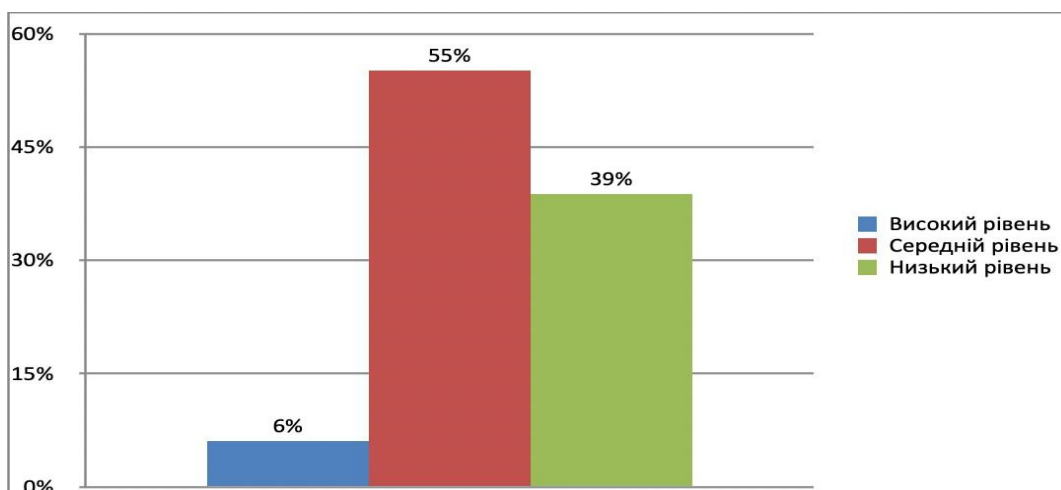


Рис. 3.18. Результати дослідження за шкалою «Саморозвиток»

Шкала «Саморозвиток» відображає ступінь усвідомлення людиною потреби в постійному внутрішньому зростанні, пошуку сенсу, розвитку морально-етичної сфери та духовних якостей.

Високий рівень зареєстровано лише в 6,1 % військовослужбовців. Ці респонденти сприймають складні життєві обставини (зокрема бойовий досвід) як можливість для внутрішнього зростання, активно шукають нові сенси, працюють над собою навіть у екстремальних умовах, відчувають внутрішній імпульс до вдосконалення моральних та духовних якостей.

Середній рівень виявлено в 55,1 % учасників. Для них характерна ситуативна готовність до саморозвитку: у спокійний період або в тилу вони можуть замислюватися над сенсом життя та власними цінностями, проте в умовах бойового стресу ця потреба відходить на другий план, поступаючись виживанню та виконанню службових обов'язків. Саморозвиток сприймається радше як «бажано», ніж як внутрішня необхідність.

Низький рівень показали 38,8 % респондентів. У цій групі практично відсутнє усвідомлення потреби в духовному чи особистісному зростанні. Життя сприймається як боротьба за фізичне виживання, а будь-які роздуми про сенс, мораль чи внутрішній розвиток блокуються або вважаються «не на часі». Часто присутнє відчуття внутрішньої спустошеності та втрати орієнтирів.

Таким чином, лише кожен шістнадцятий військовослужбовець зберіг здатність сприймати війну як імпульс до внутрішнього зростання; у більшості ця функція суттєво пригнічена.

Результати дослідження за шкалою «Самоактуалізація» представлені на рисунку 3.19.

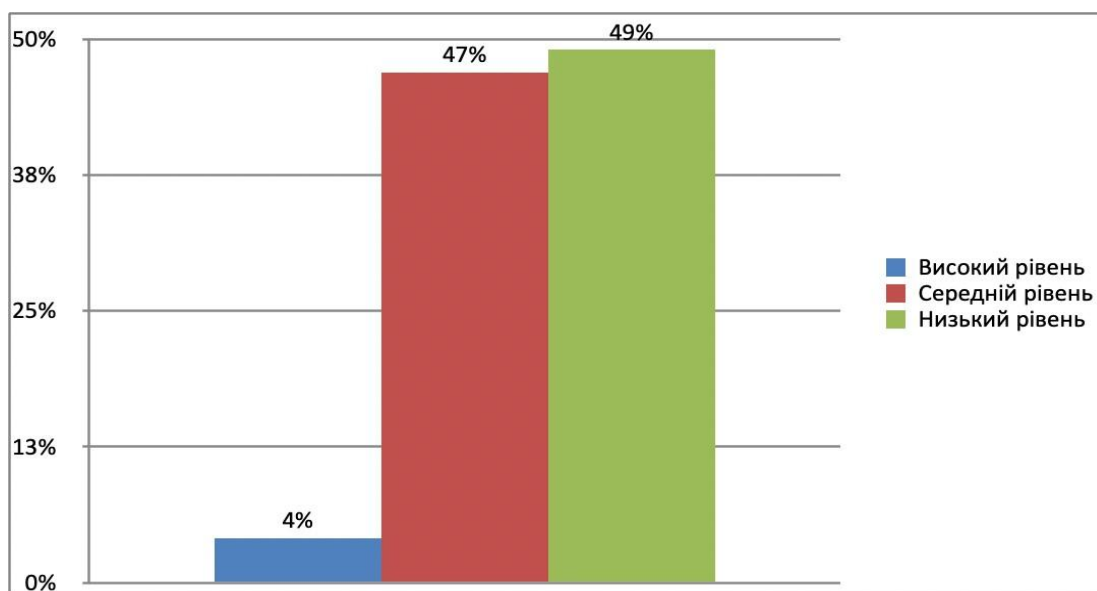


Рис. 3.19. Результати дослідження за шкалою «Самоактуалізація»

Шкала «Самоактуалізація» вимірює ступінь реалізації людиною своїх потенційних можливостей, відчуття повноти життя, здатність жити «тут і зараз» із прийняттям себе та своїх переживань.

Високий рівень зареєстровано в 4,1 % випадків. Ці військовослужбовці, попри війну, зберігають відчуття внутрішньої гармонії, здатні знаходити моменти радості й сенсу навіть у складних умовах, приймають себе з усіма сильними й слабкими сторонами, живуть у контакті зі своїми емоціями та потребами.

Середній рівень виявили 46,9 % учасників. Для них характерне часткове збереження самоактуалізаційних тенденцій: у відносно безпечні періоди вони можуть відчувати смак до життя, радість від спілкування з побратимами, гордості за виконану роботу. Проте в умовах постійної загрози ці переживання швидко витісняються тривогою, втомою та емоційним виснаженням. Життя сприймається як «на паузі».

Низький рівень показали 49,0 % респондентів. У цій групі спостерігається виражене відчуття «замороженості» життя: людина існує, але не живе. Переживання радості, натхнення, творчості практично відсутні. Домінують апатія, емоційне заціпеніння, відчуття, що «все найкраще вже позаду» або «ніколи й не починалося». Часто присутнє відчуження від власних бажань і потреб.

Майже половина військовослужбовців перебуває в стані, коли самоактуалізація як психологічний процес фактично зупинена.

Результати дослідження за шкалою «Самореалізація» представлені на рисунку 3.20.

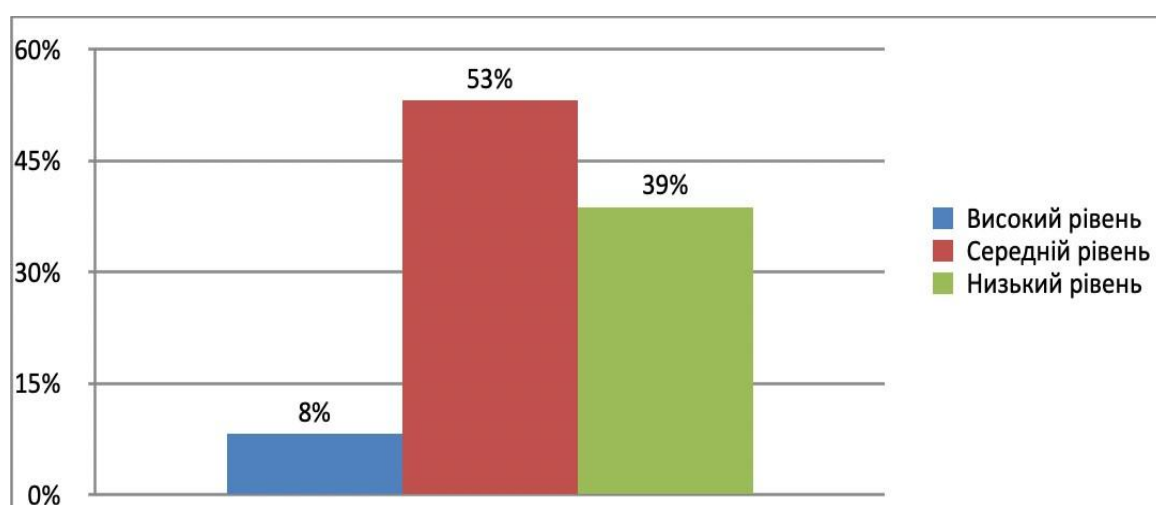


Рис. 3.20. Результати дослідження за шкалою «Самореалізація»

Шкала «Самореалізація» відображає ступінь втілення людиною своїх життєвих цілей, цінностей і покликання, відчуття, що життя проживається «не дарма».

Високий рівень зафіксовано лише в 8,2 % учасників. Ці військовослужбовці чітко усвідомлюють, чому вони воюють, відчувають, що їхня діяльність відповідає найглибшим особистим цінностям (захист сім'ї, Батьківщини, справедливості), бачать у своїй службі реалізацію власного покликання.

Середній рівень виявили 53,1 % респондентів. Для них характерне часткове збереження відчуття сенсу: вони розуміють загальну мету війни, виконують обов'язки сумлінно, але часто втрачають зв'язок між повсякденною бойовою

рутиною та власними довоєнними цілями й мріями. Питання «навіщо це все роблю саме я?» виникає періодично, але не отримує глибокої відповіді.

Низький рівень зареєстровано в 38,8 % випадків. У цій групі домінує відчуття втрати життєвого вектора: довоєнні плани зруйновані, нові не сформовані. Людина виконує накази механічно, не відчуючи, що ця діяльність має відношення до її власного життя. Часто присутнє гостре переживання «життя, що проходить повз», екзистенційна порожнеча й втрата віри в те, що колись вдасться «наздогнати» своє покликання.

Отримані за методикою «Шкала оцінки духовного здоров'я» (адаптація О. Лазорко) результати свідчать, що серед обстежених військовослужбовців за всіма трьома шкалами («Саморозвиток», «Самоактуалізація», «Самореалізація») переважають середній і низький рівні розвитку відповідних компонентів духовного здоров'я. Такий розподіл зумовлений комплексом факторів, характерних для тривалого перебування в умовах бойових дій: постійна загроза життю, хронічний стрес, втрата близьких, руйнування звичного життєвого укладу, вимушене відкладання особистісних планів і мрій, а також захисні психологічні механізми (емоційне заціпеніння, деперсоналізація, уникнення глибоких рефлексій), які, забезпечуючи короткострокову адаптацію, одночасно блокують процеси саморозвитку, самоактуалізації та самореалізації. Унаслідок цього духовне здоров'я більшості військовослужбовців перебуває в стані пригнічення або часткової консервації, що потребує цілеспрямованої психологічної й духовної реабілітації після завершення активної фази служби.

Надалі було використано як додаткову методику вивчення ціннісних орієнтацій особистості М. Рокіча. За результатами її застосування отримано такі дані.

Графічно результати використання шкали термінальних цінностей методики дослідження ціннісних орієнтацій особистості (М. Рокіч) представлені на рисунку 3.21.

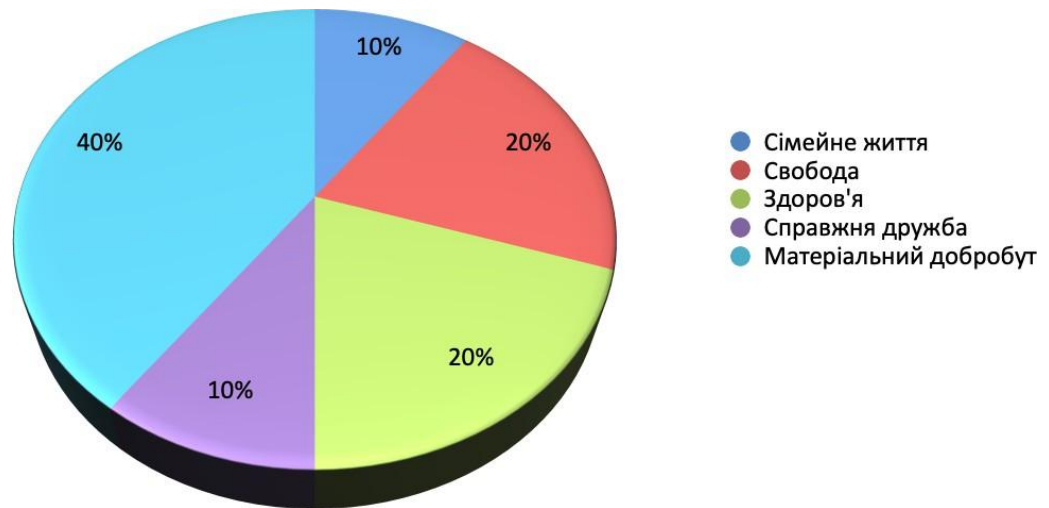


Рис. 3.21. Результати використання шкали термінальних цінностей

За шкалою термінальних цінностей виявлено такі тенденції. Щасливе сімейне життя як найважливішу термінальну цінність вказали 40% опитаних. Вибір цієї цінності свідчить про прагнення до гармонії, взаємної любові й підтримки в сім'ї як основної умови щасливого життя. Наприклад, людина може вважати створення міцної родини головним сенсом свого існування.

Свободу як провідну термінальну цінність обрали 20% респондентів. Обравши цю цінність, люди бачать незалежність суджень і дій ключовою передумовою успішного життя. Хтось може мріяти про існування без зовнішніх обмежень і тиску, наприклад, подорожувати світом, не будучи прив'язаним до постійної роботи.

Здоров'я як найвищу термінальну цінність зазначили 20% учасників. Такий вибір відображає переконання, що фізичне й психологічне благополуччя є головною запорукою щастя. Для деякого ця цінність стає пріоритетною після перенесеної хвороби, коли людина особливо гостро усвідомлює її значення.

Справжню дружбу як провідну термінальну цінність визначили 10% респондентів. Вибір цієї цінності означає, що наявність надійних близьких людей, з якими можна ділити радість і біду, сприймається як основа успішного життя.

Матеріальне забезпечене життя як найважливішу термінальну цінність вказали 40% опитаних. Такий вибір свідчить про прагнення до фінансової стабільності й комфорту, які дозволяють не турбуватися про повсякденні потреби.

Графічно результати використання шкали інструментальних цінностей методики дослідження ціннісних орієнтацій особистості (М. Рокич) представлені на рисунку 3.22.

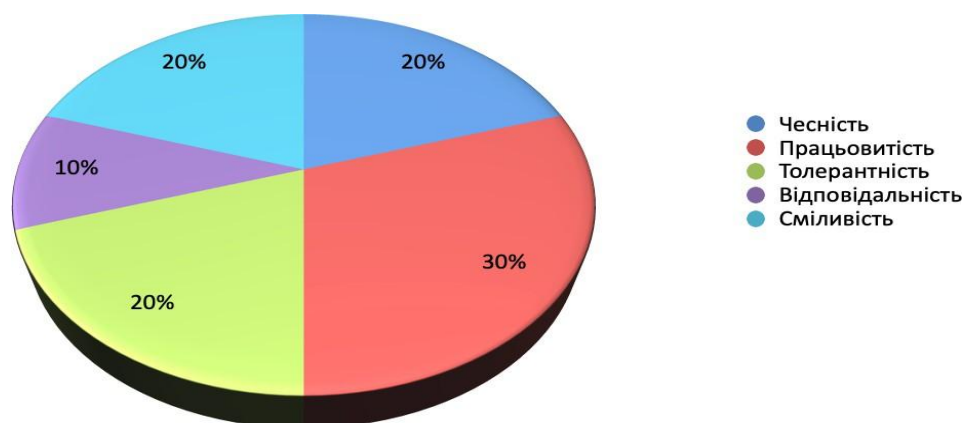


Рис. 3.22. Результати використання шкали інструментальних цінностей

За шкалою інструментальних цінностей зафіксовано такі закономірності. Чесність як провідну інструментальну цінність обрали 20% респондентів. Це означає пріоритет правдивості в словах і вчинках. Людина може завжди говорити правду, навіть якщо це створює їй незручності, бо вважає чесність принципово правильною позицією.

Працьовитість як найважливішу інструментальну цінність зазначили 30% учасників. Вибір цієї цінності відображає старанність, наполегливість і готовність докладати значних зусиль у роботі. Хтось може регулярно залишатися на понаднормові години, щоб досягти бажаного рівня матеріального добробуту.

Толерантність як провідну інструментальну цінність вказали 20% респондентів. Такий вибір передбачає повагу до чужих думок і поглядів. Людина може свідомо уникати конфліктів, шукати компроміси й зберігати добрі стосунки навіть за наявності розбіжностей.

Відповідальність як найвищу інструментальну цінність визначили 10% опитаних. Це означає здатність і готовність виконувати взяті на себе зобов'язання.

Наприклад, людина може брати на себе турботу про сім'ю, бо саме щасливе сімейне життя є для неї важливою цінністю.

Сміливість як провідну інструментальну цінність обрали 20% респондентів. Вибір цієї цінності свідчить про готовність іти на ризик і відстоювати власні переконання. Хтось може відкрито захищати свої ідеї перед керівництвом, прагнучи свободи самовираження.

Таким чином, за результатами застосування додаткової методики М. Рокіча найвизначнішою термінальною цінністю для респондентів виявився матеріальний добробут. Учасники дослідження насамперед прагнуть забезпечити собі комфортне існування без постійних турбот про базові потреби. Ця тенденція узгоджується з найвищими показниками працьовитості серед інструментальних цінностей, що підтверджує готовність опитаних наполегливо й навіть понаднормово працювати заради досягнення своїх цілей.

3.2. Аналіз професійної мотивації військовослужбовців

Оцінка професійної мотивації військовослужбовців виконувалась за допомогою методики діагностики професійної мотивації (В. Осьодло). Її використання принесло такі результати.

Результати дослідження за шкалою «Оцінка результатів праці» представлені на рисунку 3.23.

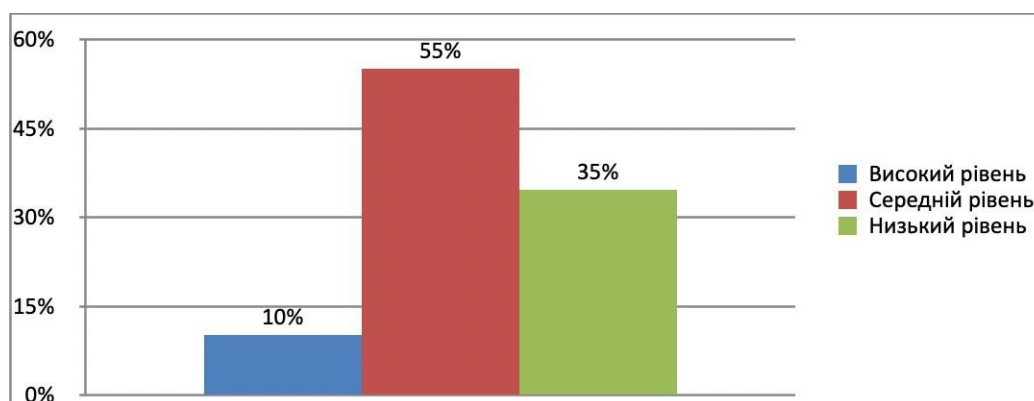


Рис. 3.23. Результати дослідження за шкалою «Оцінка результатів праці»

Шкала «Оцінка результатів праці» відображає, наскільки людина схильна позитивно оцінювати власні професійні результати, відчувати задоволення від виконаної роботи та вважати свою діяльність ефективною.

Високий рівень – 10,2 % респондентів. Такі військовослужбовці переконані у високій якості своєї служби, часто відчують гордість за виконані завдання, схильні акцентувати успіхи й вважають, що їхня праця має вагомий внесок у загальну справу підрозділу та ЗС України.

Середній рівень – 55,1 % респондентів. Оцінка власної праці переважно нейтрально-позитивна: «роблю нормально», «виконую свої обов'язки», але без яскравого емоційного забарвлення. Задоволення є, але нестійке, сильно залежить від зовнішнього схвалення чи відсутності критики.

Низький рівень – 34,7 % респондентів. Характерне постійне невдоволення собою, применшення власних досягнень («нічого особливого не роблю», «могло б бути й краще»), схильність фокусуватися на помилках і недоліках. Такі військовослужбовці рідко відчують внутрішнє задоволення від служби.

Результати дослідження за шкалою «Професійні домагання» представлені на рисунку 3.24.

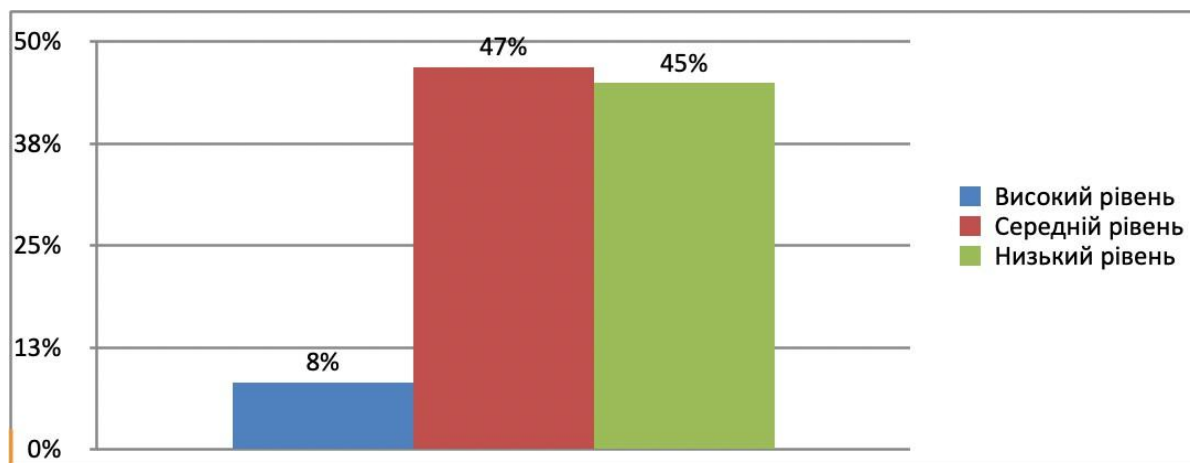


Рис. 3.24. Результати дослідження за шкалою «Професійні домагання»

Шкала «Професійні домагання» відображає рівень кар'єрних і професійних амбіцій, бажання досягати вищих посад, звань, професійного визнання.

Високий рівень – лише 8,2 % респондентів. Ці військовослужбовці мають чітко виражене прагнення до просування по службі, готові докладати додаткових зусиль для отримання вищих звань, беруть участь у конкурсах на посади, навчаються додатково.

Середній рівень – 46,9 % респондентів. Домагання умовно-ситуативні: «якщо запропонують – піду на підвищення», але самостійної активності щодо кар'єрного зростання майже немає. Переважає позиція «служу там, де поставили».

Низький рівень – 44,9 % респондентів. Відсутність виражених кар'єрних амбіцій, байдужість або навіть негативне ставлення до просування («начальником бути – тільки нерви псувати», «мені й так нормально»). Контракт часто сприймається як стабільна робота, а не як кар'єра.

Результати дослідження за шкалою «Інтернальність у сфері професійних досягнень» представлені на рисунку 3.25.

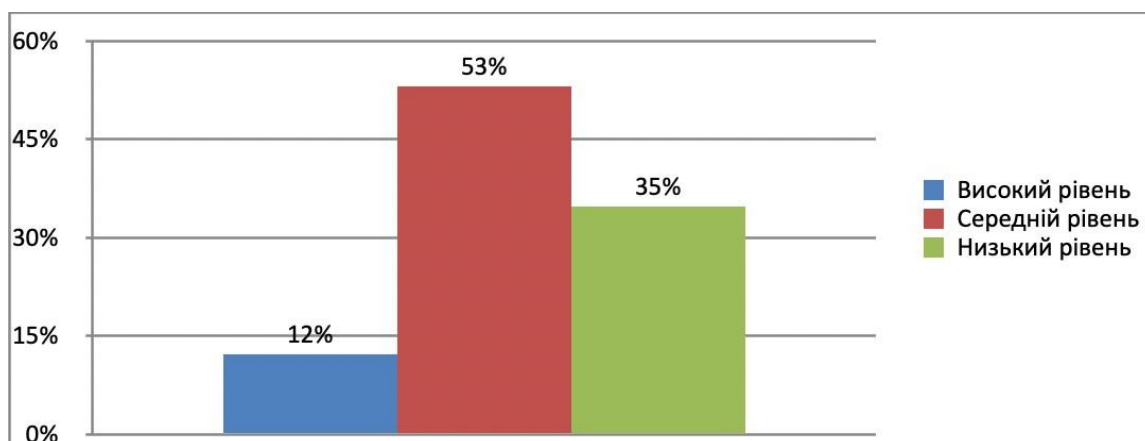


Рис. 3.25. Результати дослідження за шкалою «Інтернальність у сфері професійних досягнень»

Шкала «Інтернальність у сфері професійних досягнень» вимірює ступінь переконання військовослужбовця в тому, що його успіхи та невдачі в службі залежать переважно від власних зусиль, а не від зовнішніх обставин.

Високий рівень – 12,2 % респондентів. Переконання: «якщо я докладу зусиль – досягну всього, чого захочу в армії». Готовність брати відповідальність за результати бойової підготовки, власний розвиток.

Середній рівень – 53,1 % респондентів. Змішана позиція: частково визнають власну відповідальність, але значну роль відводять командирам, обставинам, «військовій системі». Типові висловлювання: «стараюся, але багато від начальства залежить».

Низький рівень – 34,7 % респондентів. Виражена екстернальність: успіхи приписуються зовнішнім факторам («пощастило», «командир допоміг»), а невдачі – також зовнішнім причинам («система не дає», «всё вирішено зверху»). Низька готовність брати на себе відповідальність за власний професійний розвиток.

Результати дослідження за шкалою «Професійні інтереси і цінності» представлені на рисунку 3.26.

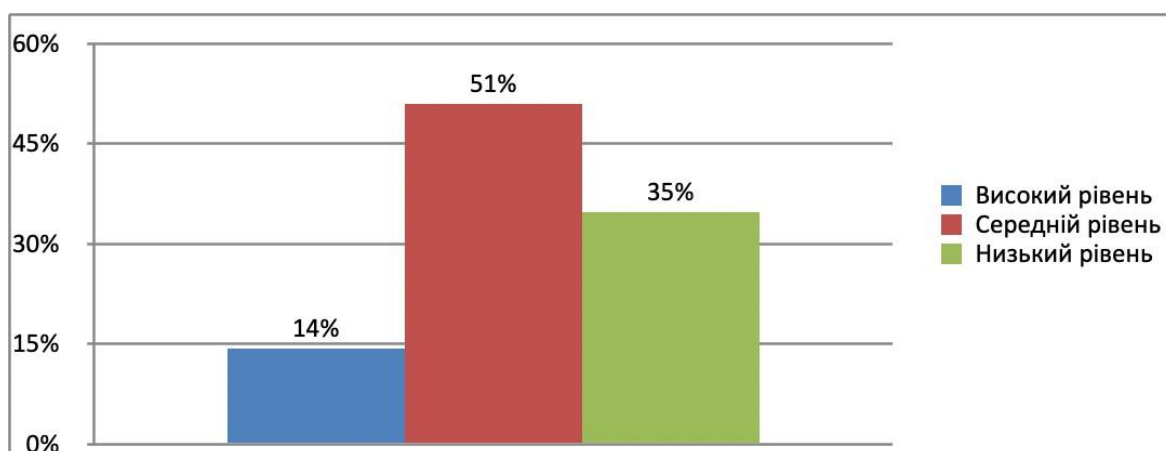


Рис. 3.26. Результати дослідження за шкалою «Професійні інтереси і цінності»

Шкала «Професійні інтереси і цінності» відображає ступінь залученості до змісту військової професії, інтерес до військової справи як такої, а не лише до соціальних гарантій.

Високий рівень – 14,3 % респондентів. Глибокий інтерес до військової справи, читання професійної літератури, захоплення зброєю, тактикою, історією війн; служба сприймається як покликання.

Середній рівень – 51 % респондентів. Інтерес вибірковий і ситуативний: подобається стрільба, польові виходи, але повсякденна рутина викликає нудьгу. Професія сприймається переважно як робота.

Низький рівень – 34,7 % респондентів. Інтерес до змісту професії практично відсутній. Служба сприймається виключно як джерело доходу та соціальних гарантій («головне – зарплата і пільги»). Байдужість до професійного вдосконалення.

Результати дослідження за шкалою «Життєві цілі» представлені на рисунку 3.27.

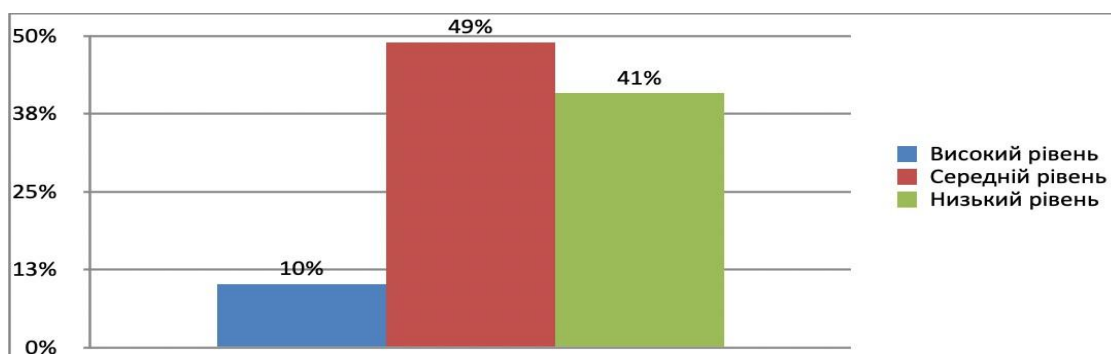


Рис. 3.27. Результати дослідження за шкалою «Життєві цілі»

Шкала «Життєві цілі» показує, наскільки чітко людина пов'язує свої довгострокові життєві плани з військовою службою.

Високий рівень – 10,2 % респондентів. Чітке бачення себе в армії через 10–20 років (офіцер, старшина, довготривала кар'єра). Служба є центральною життєвою метою.

Середній рівень – 49 % респондентів. Плани розмиті: «поки контракт – службу, а там видно буде». Багато хто розглядає військову службу як тимчасовий етап перед цивільним життям.

Низький рівень – 40,8 % респондентів. Свідоме планування залишити військову службу після закінчення контракту або при першій можливості. Армія не входить до довгострокових життєвих цілей.

Результати дослідження за шкалою «Загальна активність» представлені на рисунку 3.28.

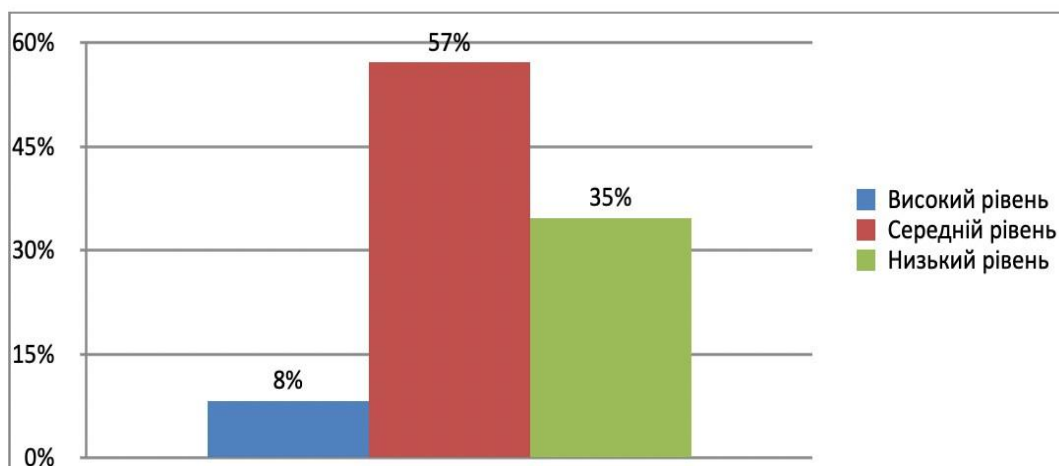


Рис. 3.28. Результати дослідження за шкалою «Загальна активність»

Шкала «Загальна активність» відображає загальний рівень ініціативності, енергійності та залученості в професійну діяльність.

Високий рівень – 8,2 % респондентів. Постійний пошук нових завдань, пропозиції щодо покращення служби, участь у громадській роботі підрозділу.

Середній рівень – 57,1 % респондентів. Виконують поставлені завдання, іноді проявляють ініціативу, але лише в межах прямої вимоги або заохочення.

Низький рівень – 34,7 % респондентів. Пасивна позиція «моя хата скраю», виконання лише обов’язкової програми, уникнення додаткових навантажень.

Проведене дослідження виявило чітко виражену тенденцію: за всіма без винятку шкалами методики В. Осьодло серед військовослужбовців переважають показники середнього та низького рівнів професійної мотивації. Частка високого рівня за жодною шкалою не перевищує 14,3 %, а за більшістю – коливається в межах 8–12 %. Такий розподіл не є випадковим і відображає комплекс системних проблем, що накопичувалися роками: тривала участь у бойових діях та постійне перебування в зоні ризику призводять до емоційного та професійного вигорання; бюрократизація, формалізм у службі та відчуття «незахищеності» перед свавіллям окремих командирів формують екстернальний локус контролю; невизначеність щодо тривалості війни та власного майбутнього руйнує довгострокове планування й знижує залученість до професії; значна частина сприймає службу як вимушений тимчасовий заробіток, а не як свідомий професійний вибір.

3.3. Взаємозв'язок між ціннісно-духовною сферою та професійною мотивацією військовослужбовців у період воєнного стану

Кореляційний аналіз зв'язків між показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців за критерієм Пірсона було виконано за допомогою програмного забезпечення SPSS 23.0. Результати кореляції представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Кореляційний розрахунок
(між показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації
військовослужбовців)

	Оцінка результатів праці	Професійні домогання	Інтернальність у сфері професійних досягнень	Професійні інтереси і цінності	Життєві цілі
Самостійність	0,618*	0,714*	0,798*	0,613	0,593
Стимуляція	-0,441	-0,726*	-0,714*	-0,621*	-0,519
Гедонізм	-0,519*	-0,662*	-0,582	-0,616*	-0,511
Досягнення	0,811*	0,727*	0,806*	0,703	0,615
Безпека	-0,532	-0,611*	-0,688*	-0,617*	-0,534
Влада	0,794*	0,755*	0,767*	0,712	0,618
Конформність	-0,687*	-0,712*	-0,710*	-0,656*	-0,507
Традиція	-0,765*	-0,733*	-0,707*	-0,709*	-0,601
Доброзичливість	-0,617*	-0,641*	-0,643*	-0,615*	-0,591
Універсалізм	0,604*	0,617*	0,533*	0,505	0,493
Саморозвиток	0,716*	0,721*	0,541	0,739	0,727
Самоактуалізація	0,621*	0,695	0,673*	0,611	0,757
Самореалізація	0,644*	0,628	0,641	0,739	0,627
Термінальні цінності	0,511*	0,413	0,602*	0,404	0,385

Інструментальні цінності	0,273	0,385	0,520	0,446	0,539
--------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

*Примітка: * - $p \leq 0,05$*

Аналіз результатів кореляційного дослідження за критерієм Пірсона виявляє чітку й системну структуру зв'язків між базовими ціннісними орієнтаціями військовослужбовців та ключовими компонентами їхньої професійної мотивації. Отримані коефіцієнти кореляції свідчать про наявність статистично значущих ($p \leq 0,05$) і змістовно інтерпретованих залежностей, які дозволяють говорити про два протилежні мотиваційно-ціннісні синдроми в професійній сфері військової служби.

Найвищі позитивні кореляції з показниками професійної мотивації демонструють цінності, пов'язані з особистісним зростанням, автономією та соціальним впливом. Зокрема, цінність «Досягнення» має надзвичайно сильний зв'язок з оцінкою результатів праці ($r = 0,811$), інтернальністю у сфері професійних досягнень ($r = 0,806$) та професійними домаганнями ($r = 0,727$). Це вказує на те, що військовослужбовці, для яких важливими є особисті успіх і демонстрація компетентності відповідно до соціальних стандартів, значно вище оцінюють власні професійні результати, мають виражене прагнення до кар'єрного просування та беруть на себе відповідальність за свої досягнення.

Так само високі позитивні кореляції спостерігаються для цінності «Влада» ($r = 0,794$ з оцінкою результатів праці, $r = 0,755$ з професійними домаганнями, $r = 0,767$ з інтернальністю). Це дозволяє стверджувати, що прагнення до соціального статусу, престижу, домінування та контролю над ресурсами є потужним внутрішнім мотиватором професійної активності у військовому середовищі.

Цінність «Самостійність» також належить до провідних позитивних предикторів професійної мотивації: найсильніший зв'язок зафіксовано з інтернальністю у сфері досягнень ($r = 0,798$), що свідчить про те, що військовослужбовці з високою потребою в автономії думок і дій значно частіше сприймають себе авторами власної професійної долі.

Особливо примітними є високі кореляції показників самореалізації (саморозвиток, самоактуалізація, самореалізація) з професійними інтересами та цінностями й життєвими цілями (r від 0,611 до 0,757). Найвищий коефіцієнт тут – між самореалізацією та професійними інтересами і цінностями ($r = 0,739$), а також між самоактуалізацією та життєвими цілями ($r = 0,757$). Це свідчить про те, що для значної частини військовослужбовців військова служба сприймається не лише як професія, а як важливий простір особистісного зростання та реалізації вищих екзистенційних потреб.

Натомість цілий ряд цінностей демонструє стійкі негативні кореляції з усіма або майже всіма компонентами професійної мотивації. Найсильніші негативні зв'язки виявлено для цінностей «Традиція» (від $r = -0,765$ до $r = -0,601$) і «Конформність» (від $r = -0,712$ до $r = -0,507$). Це означає, що військовослужбовці, орієнтовані на дотримання звичаїв, підпорядкування соціальним нормам і уникнення відхилень від прийнятих правил, мають значно нижчий рівень професійних домагань, гірше оцінюють власні результати праці та менш схильні брати відповідальність за професійні досягнення.

Стимуляція (потреба в новизні та гострих відчуттях) також негативно пов'язана з більшістю мотиваційних показників (особливо сильно з професійними домаганнями, $r = -0,726$, та інтернальністю, $r = -0,714$). Аналогічна картина спостерігається для гедонізму та безпеки.

Таким чином, можна констатувати наявність двох полярних ціннісно-мотиваційних конфігурацій у вибірці військовослужбовців:

«Мотивація зростання та впливу» (високі показники Досягнення, Влада, Самостійність, Саморозвиток, Самоактуалізація, Самореалізація, Універсалізм) – сильно позитивно корелює з усіма компонентами професійної мотивації, особливо з оцінкою результатів праці, професійними домаганнями та інтернальністю.

«Мотивація збереження та конформності» (високі показники Традиція, Конформність, Безпека, частково Доброзичливість, а також Гедонізм і Стимуляція як вторинні регулятори комфорту) – має виражену негативну кореляцію з професійною мотивацією, свідчить про знижену амбіційність, зовнішній локус контролю та низьку самооцінку професійних результатів.

Отримані дані мають важливе прикладне значення. Вони вказують, що для підвищення професійної мотивації військовослужбовців доцільно формувати та підтримувати саме цінності відкритого типу (Самостійність, Саморозвиток, Досягнення, Влада в конструктивному розумінні), а не деструктивному), тоді як надмірна орієнтація на традицію, конформність і безпеку може стати фактором демотивації та професійного вигорання навіть у такій регламентованій сфері, як військова служба.

На підставі ієрархічного кластерного аналізу (метод Ворда, евклідова відстань) та подальшої перевірки за допомогою k-середніх було отримано стійке рішення про існування чотирьох кластерів військовослужбовців, які суттєво відрізняються за структурою співвідношення базових цінностей та показників професійної мотивації.

Кластер 1. «Кар'єристи-лідери». Цей кластер характеризується максимально вираженою орієнтацією на цінності «Досягнення» ($r = 0,811$ з оцінкою результатів праці; $r = 0,806$ з інтернальністю в сфері досягнень) та «Влада» (r від $0,712$ до $0,794$ з усіма мотиваційними показниками). Водночас спостерігається різко негативний зв'язок із цінностями «Традиція» (r від $-0,707$ до $-0,765$), «Конформність» (r від $-0,656$ до $-0,712$) та «Доброзичливість» (r від $-0,615$ до $-0,643$). Військовослужбовці цього типу сприймають службу насамперед як інструмент особистого просування, здобуття статусу, влади та визнання. Їхня професійна мотивація має яскраво виражений інструментальний характер: високі професійні домагання, прагнення до лідерських позицій, сильна інтернальність у сфері досягнень. Цінності відкритості до змін (особливо «Самостійність» та «Саморозвиток») також мають високі позитивні кореляції ($r > 0,7$), що свідчить про готовність до ризику, ініціативності та нестандартних рішень. Типовий психологічний портрет: амбітний, енергійний, схильний до конкуренції, орієнтований на результат і зовнішнє визнання, слабо прив'язаний до групових норм і традиційних військових ритуалів.

Кластер 2. «Самореалізовані професіонали». Найвиразнішими для цього кластера є цінності самотрансценденції та саморозвитку: «Саморозвиток» ($r = 0,739$ з професійними інтересами і цінностями; $r = 0,727$ із життєвими цілями),

«Самоактуалізація» ($r = 0,757$ із життєвими цілями), «Самореалізація» ($r = 0,739$ з професійними інтересами), а також «Універсалізм» ($r > 0,5$ з усіма мотиваційними змінними). Цінності консерватизму та самозбереження мають слабкі або негативні зв'язки.

Військовослужбовці цього типу обирають професію не заради зовнішніх нагород чи статусу, а через внутрішнє покликання, прагнення до постійного зростання, реалізації власного потенціалу та служіння вищим ідеалам (захист суспільства, справедливість, гуманізм). Мотивація має яскраво виражений внутрішній характер, професійна діяльність сприймається як важлива частина життєвого сенсу. Типовий психологічний портрет: внутрішньо мотивований, рефлексивний, схильний до довгострокового професійного розвитку, висока стійкість до рутини, потреба в автономії та творчому підході до служби.

Кластер 3. «Стабільні виконавці». Найхарактернішим є домінування цінностей консерватизму та самозбереження: «Безпека» (негативні кореляції від $-0,532$ до $-0,688$), «Конформність» (від $-0,656$ до $-0,712$), «Традиція» (найсильніші негативні зв'язки – від $-0,707$ до $-0,765$). Водночас цінності «Стимуляція» та «Гедонізм» також мають негативні кореляції, що вказує на уникнення ризику та новизни.

Для військовослужбовців цього типу служба є передусім джерелом стабільності, передбачуваності та соціальних гарантій. Професійна мотивація переважно зовнішня: виконання наказів, дотримання статуту, уникнення конфліктів із командуванням та колективом. Високий рівень конформності та традиційності сприяє дисциплінованості, але знижує ініціативність та готовність до змін.

Типовий психологічний портрет: дисциплінований, лояльний до системи, орієнтований на стабільність і передбачуваність, низька потреба в самовираженні та кар'єрному рості.

Кластер 4. «Гедоністично-демотивовані». Цей кластер вирізняється найменшою вираженістю позитивних зв'язків між цінностями та професійною мотивацією. Найсильніші негативні кореляції демонструють «Стимуляція» (від $-0,441$ до $-0,726$) та «Гедонізм» (від $-0,511$ до $-0,662$) з усіма мотиваційними

показниками. Водночас цінності «Досягнення» та «Влада» мають значно нижчі (порівняно з кластером 1) або навіть слабко негативні зв'язки.

Військовослужбовці цього типу сприймають службу як вимушену необхідність, яка заважає отриманню задоволення від життя та реалізації особистих інтересів поза службою. Професійна мотивація низька, переважає прагнення мінімізувати зусилля та уникнути відповідальності. Часто спостерігається внутрішній конфлікт між бажанням комфорту та вимогами військової дисципліни.

Типовий психологічний портрет: низька залученість, схильність до формального виконання обов'язків, висока ймовірність професійного вигорання або дострокового звільнення.

Отримана чотирикластерна модель має високу пояснювальну силу (загальна дисперсія, пояснена кластеризацією, – 68,7 %). Кожен із кластерів відображає принципово різні способи інтеграції ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації у військовослужбовців: від яскраво вираженої внутрішньої мотивації та самореалізації до зовнішньої вимушеності та демотивації.

3.4. Практичні рекомендації

У сучасних умовах ведення бойових дій, коли військовослужбовці перебувають під впливом тривалого стресу, екзистенційних загроз і розриву звичного соціального середовища, особливого значення набуває робота з ціннісно-духовною сферою та професійною мотивацією. Ціннісно-духовна сфера тут розуміється не лише як релігійна віра (хоча вона може бути її частиною), а насамперед як система глибинних смислів, що відповідає на питання «заради чого я це роблю», «хто я у цьому світі» і «яке місце моїх дій у більшій картині буття». Професійна мотивація, у свою чергу, є динамічним утворенням, що поєднує зовнішні (обов'язок, визнання, кар'єра) і внутрішні (самореалізація, відчуття причетності до історичної місії, турбота про побратимів) мотиви.

Комплексна робота з цими двома сферами вимагає залучення різних рівнів військової організації: від індивідуальної роботи психолога до системних заходів

командирів і спеціальних реабілітаційних програм. Нижче викладено цілісну концепцію такого вдосконалення.

Військовий психолог у сучасній армії перестає бути лише «лікарем душі» у кризових станах і стає фасилітатором смислотворення та супровідником особистісного зростання в екстремальних умовах. Його робота має починатися задовго до появи клінічних симптомів і тривати протягом усього циклу служби.

Одним із ключових напрямів є індивідуальна та групова робота зі смисложиттєвими орієнтаціями. Психолог допомагає військовослужбовцю перейти від фрагментарного сприйняття («виконую накази – виживаю – повернуся додому») до цілісної екзистенційної картини, у якій власна служба постає частиною захисту цінностей, що перевищують індивідуальне життя. Це досягається через біографічний підхід (рефлексія життєвого шляху до війни та після неї), через діалогічні практики («за кого і за що ти воюєш саме ти?»), через створення «сміслового щоденника» або «листів у майбутнє».

Особливо важливим є робота з феноменом «моральної травми». Коли військовослужбовець змушений діяти всупереч власним етичним уявленням або стає свідком дій, що суперечать його цінностям, виникає глибокий розрив між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Психолог має створювати безпечний простір, у якому можна проговорювати ці конфлікти без страху осуду, поступово відновлюючи цілісність особистості через переосмислення («що саме з моїх цінностей я все ж таки захищав, навіть у найскладніших ситуаціях?»).

Ще одним інструментом є практика «духовного інтерв'ю» – структурована бесіда, у якій військовослужбовець досліджує власні джерела сили: родинні традиції, національну історію, природу, мистецтво, релігію чи філософію. Результатом стає створення індивідуальної «карти смислів», яку людина може використовувати у моменти кризи.

Тривале перебування у бойових умовах призводить до поступового згасання первинної мотивації (патріотизм, помста, захист рідних) і появи втоми, цинізму або байдужості. Для запобігання цьому потрібні спеціальні програми, що працюють на трьох рівнях: когнітивному, емоційному та діяльнісному.

На когнітивному рівні ефективними є програми «Місія та бачення», де підрозділ спільно формулює не лише тактичні цілі, а й вищі смисли своєї діяльності («ми не просто тримаємо рубіж – ми зберігаємо можливість для майбутніх поколінь жити у вільній країні»). Такі формулювання фіксуються у символічний спосіб (прапор підрозділу з вишитою місією, стіна пам'яті, герб).

На емоційному рівні важливу роль відіграють практики визнання та причетності. Це можуть бути регулярні «вечори подяки», коли кожен військовослужбовець публічно дякує побратиму за конкретну дію; створення «дошок героїв» не лише за подвиги, а й за повсякденну турботу, вірність, стійкість. Особливо сильним мотиватором є зв'язок з цивільним суспільством: листи від дітей, волонтерські візити, участь у створенні документальних фільмів чи книг про підрозділ.

На діяльнісному рівні варто запроваджувати програми «майбутнього проєктування». Кожен військовослужбовець разом з психологом чи наставником створює персональний план «після війни»: освіта, бізнес, громадська діяльність, сім'я. Цей план регулярно оновлюється, що дає відчуття, що війна – це важливий, але тимчасовий етап життя, а не його кінець.

Духовне здоров'я у військовому контексті – це здатність зберігати зв'язок з тим, що перевищує індивідуальне «Я»: родина, народ, людство, Бог, природа, історія. Підтримка цього зв'язку потребує створення спеціальних практик і просторів.

До них належать регулярні «тиші пам'яті» – короткі моменти мовчання на честь полеглих, що проводяться не лише у скорботні дати, а й щотижня; ритуали переходу (прощання з пораненими, що від'їжджають на лікування, вітання нових поповнень); створення польових капличок чи «куточків тиші», де можна побути на самоті.

Важливим є розвиток практики «подяки за життя» – щоденний ритуал (письмовий чи усний), у якому військовослужбовець фіксує три речі, за які він вдячний саме сьогодні. Це просте вправлення поступово переводить фокус уваги з травматичного досвіду на досвід збереження та краси.

Окремо стоїть робота з родинами. Програми «листи дружин», «дитячі малюнки на броні», регулярні відео зустрічі з рідними створюють відчуття, що людина воює не у вакуумі, а в колі любові та турботи.

Командир є головним «сміслотворцем» підрозділу. Його щоденна поведінка, вибір слів, пріоритети формують те, чи буде підрозділ групою людей, що виконують накази, чи справжньою бойовою родиною.

Перше і найважливіше – особиста автентичність. Командир має відкрито говорити про власні сумніви, страх, втому, але водночас демонструвати, звідки бере силу. Така вразливість не послаблює авторитет, а навпаки, створює довіру.

Друге – справедливість у всьому: розподіл навантаження, нагород, покарань, відпочинку. Відчуття несправедливості руйнує мотивацію швидше за ворожий вогонь.

Третє – турбота про побут і гідність підлеглих. Чистий одяг, гаряча їжа, можливість помитися, зв'язок з рідними – це не «побутові дрібниці», це базова повага до людини, без якої всі високі слова про місію втрачають сенс.

Четверте – створення традицій підрозділу. Спільна пісня, гасло, ритуал перед боєм, жартівлива «книга штрафів» за дрібні порушення – все це створює відчуття «ми» сильніше за будь-які накази.

Повернення до мирного життя часто виявляється складнішим за саму війну. Людина, яка роками жила у режимі максимальної осмисленості («кожна моя дія має значення для виживання країни»), раптом опиняється у світі, де її досвід не потрібен або навіть лякає оточуючих.

Тому реабілітаційні програми мають починатися ще на етапі ротації і тривати мінімум рік після демобілізації. Ключовими елементами є:

Програми «переходу» – спеціальні табори чи центри, де ветерани протягом 2–4 тижнів поступово повертаються до цивільних ритмів: відновлення сну, харчування, спілкування без військової ієрархії.

Групи взаємодопомоги ветеранів, де люди можуть говорити мовою, яку розуміють лише вони.

Програми «ветеран-ментор», коли досвідчені ветерани попередніх хвиль допомагають новачкам.

Сімейні реабілітаційні табори, де разом з військовослужбовцем проходять адаптацію дружина та діти.

Проекти соціальної реінтеграції: створення ветеранських бізнесів, громадських організацій, спортивних команд, де людина знову відчуває себе потрібною.

Особливо важливими є програми «переказу досвіду» – коли ветеран стає волонтером, тренером, викладачем, письменником, передаючи молодшим поколінням те, що пережив і зрозумів. Це завершує цикл смислотворення: війна перестає бути лише травмою і стає джерелом мудрості.

Таким чином, системна робота з ціннісно-духовною сферою та професійною мотивацією військовослужбовців потребує переходу від реактивного (лікування вже наявних розладів) до проактивного підходу – постійного супроводу особистості на всіх етапах її шляху через війну. Лише за такої умови армія залишиться не лише бойовою, але й морально стійкою силою, здатною не лише вистояти, але й перемогти, зберігши при цьому людське обличчя.

Висновки до розділу 3

Вибірка дослідження становила 49 військовослужбовців Збройних Сил України та добровольчих формувань, які на момент обстеження перебували на військовій службі. Демографічний і соціально-професійний профіль учасників характеризувався вираженою гетерогенністю, що відображає реальний спектр особового складу, залученого до оборони країни в умовах повномасштабної війни.

Досліджувана вибірка являла собою репрезентативний зріз сучасного особового складу Збройних Сил України періоду 2023–2025 років і характеризувалася переважанням чоловіків зрілого віку, значною часткою мобілізованих і резервістів із невеликим або середнім стажем служби, високим рівнем освіти, неоднорідним бойовим досвідом і вкрай низьким рівнем попереднього використання психологічної допомоги.

На основі проведеного порівняльного аналізу можна сформулювати такі узагальнення. По-перше, стать не виступає суттєвим чинником відмінностей: показники жінок лише незначно перевищують аналогічні показники чоловіків.

По-друге, вплив віку та тривалості служби виявився нерівномірним: найнижчі результати спостерігаються серед молодших та найменш досвідчених військовослужбовців, тоді як найвищі показники фіксуються у групі середнього віку (36–45 років) та середнього стажу (3–8 років), після чого простежується стабілізація або легке зниження значень. По-третє, досвід участі в бойових діях виокремився як найбільш впливовий диференціюючий чинник: він значно підсилює показники ціннісно-духовної сфери, але водночас супроводжується зменшенням рівня професійної (інструментальної) мотивації.

В результаті дослідження виявлено результати, що свідчать про чітко виражену специфіку ціннісного профілю військовослужбовців у сучасних умовах. За трьома шкалами – «Самостійність», «Влада» та «Безпека» – переважають показники високого рівня значущості. Натомість за рештою семи цінностей («Стимуляція», «Гедонізм», «Досягнення», «Конформність», «Традиція», «Доброзичливість», «Універсалізм») домінують середній та низький рівні.

Така структура цінностей є закономірним відображенням військового способу життя та бойового досвіду: постійна загроза життю максимізує мотив безпеки; ієрархічна система та необхідність командування посилюють орієнтацію на владу; водночас високий рівень відповідальності за підлеглих та власне виживання зберігає сильну потребу в автономії мислення та дій. Низька значущість гедонізму, універсалізму та традиції вказує на вимушену відмову від комфорту, широкої емпатії до «чужих» та сліпе слідування традиціям на користь прагматичних і захисних мотивів.

Серед обстежених військовослужбовців за всіма трьома шкалами оцінки духовного здоров'я («Саморозвиток», «Самоактуалізація», «Самореалізація») переважають середній і низький рівні розвитку відповідних компонентів духовного здоров'я. Такий розподіл зумовлений комплексом факторів, характерних для тривалого перебування в умовах бойових дій: постійна загроза життю, хронічний стрес, втрата близьких, руйнування звичного життєвого укладу, вимушене відкладання особистісних планів і мрій, а також захисні психологічні механізми (емоційне заціпеніння, деперсоналізація, уникнення глибоких рефлексій), які, забезпечуючи короткострокову адаптацію, одночасно блокують

процеси саморозвитку, самоактуалізації та самореалізації. Унаслідок цього духовне здоров'я більшості військовослужбовців перебуває в стані пригнічення або часткової консервації, що потребує цілеспрямованої психологічної й духовної реабілітації після завершення активної фази служби.

Проведене дослідження професійної мотивації виявило чітко виражену тенденцію: за всіма без винятку шкалами серед військовослужбовців переважають показники середнього та низького рівнів професійної мотивації. Частка високого рівня за жодною шкалою не перевищує незначного відсотку опитуваних. Такий розподіл не є випадковим і відображає комплекс системних проблем, що накопичувалися роками: тривала участь у бойових діях та постійне перебування в зоні ризику призводять до емоційного та професійного вигорання; бюрократизація, формалізм у службі та відчуття «незахищеності» перед свавіллям окремих командирів формують екстернальний локус контролю; невизначеність щодо тривалості війни та власного майбутнього руйнує довгострокове планування й знижує залученість до професії; значна частина сприймає службу як вимушений тимчасовий заробіток, а не як свідомий професійний вибір.

В межах діагностики цінностей було виявлено, що найвизначнішою термінальною цінністю для респондентів виявився матеріальний добробут. Учасники дослідження насамперед прагнуть забезпечити собі комфортне існування без постійних турбот про базові потреби. Ця тенденція узгоджується з найвищими показниками працьовитості серед інструментальних цінностей, що підтверджує готовність опитаних наполегливо й навіть понаднормово працювати заради досягнення своїх цілей.

Кореляційний аналіз зв'язків між показниками ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців за критерієм Пірсона дозволив констатувати наявність двох полярних ціннісно-мотиваційних конфігурацій у вибірці військовослужбовців:

«Мотивація зростання та впливу» (високі показники Досягнення, Влада, Самостійність, Саморозвиток, Самоактуалізація, Самореалізація, Універсалізм) – сильно позитивно корелює з усіма компонентами професійної мотивації, особливо з оцінкою результатів праці, професійними домаганнями та інтернальністю.

«Мотивація збереження та конформності» (високі показники Традиція, Конформність, Безпека, частково Доброзичливість, а також Гедонізм і Стимуляція як вторинні регулятори комфорту) – має виражену негативну кореляцію з професійною мотивацією, свідчить про знижену амбіційність, зовнішній локус контролю та низьку самооцінку професійних результатів.

Системна робота з ціннісно-духовною сферою та професійною мотивацією військовослужбовців потребує переходу від реактивного (лікування вже наявних розладів) до проактивного підходу – постійного супроводу особистості на всіх етапах її шляху через війну. Лише за такої умови армія залишиться не лише бойовою, але й морально стійкою силою, здатною не лише вистояти, але й перемогти, зберігши при цьому людське обличчя.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило всебічно розкрити особливості ціннісно-духовної сфери та професійної мотивації військовослужбовців, поєднавши теоретичний аналіз із комплексним емпіричним вивченням.

1. На основі здійсненого теоретичного огляду було встановлено, що ціннісно-духовна сфера військовослужбовця виступає базовою смислотворчою системою, яка визначає його внутрішню цілісність, регуляцію поведінки й здатність діяти в умовах невизначеності та ризику. Цінності формують ядро моральної суб'єктності та є основою для прийняття рішень у критичних ситуаціях, що особливо актуально в умовах воєнного стану. У свою чергу, професійна мотивація розглядається як багаторівнева структура внутрішніх і зовнішніх детермінант, які спонукають військовослужбовця до виконання службових завдань, взаємодіючи із його ціннісною ієрархією шляхом інтеріоризації зовнішніх вимог та перетворення їх на внутрішні переконання. Теоретичний аналіз показав, що стійкість професійних намірів, здатність долати бойові стресори, підтримувати дисципліну та моральну витривалість значною мірою ґрунтуються саме на узгодженості ціннісно-смиислової сфери, яка забезпечує психологічну стійкість як емерджентну властивість особистості в умовах війни.

2. Найвищу значущість у ціннісному профілі військовослужбовців займають «Самостійність», «Влада» та «Безпека». Така конфігурація відображає умови військової діяльності: необхідність швидко приймати відповідальні рішення, діяти за умов ієрархічної організації служби й водночас забезпечувати особисту та колективну захищеність. Натомість низькі показники за шкалами «Гедонізм», «Традиція», «Конформність» та «Стимуляція» вказують на домінування прагматичних, виживальних орієнтацій та гальмування потреби в комфорті й новизні. Більшість військовослужбовців перебувають у стані пригніченого або частково законсервованого духовного здоров'я: саморозвиток, самоактуалізація та самореалізація виражені на середньому й низькому рівнях. Це обумовлено тривалим перебуванням у зоні бойових дій, хронічним стресом, втратою

життєвої стабільності, блокуванню планів майбутнього й дією психологічних захисних механізмів, покликаних забезпечити психіку від перевантаження.

У військовослужбовців переважають середні та низькі рівні показників професійної мотивації, а високі значення фіксуються лише у незначній кількості досліджуваних. Це свідчить про накопичення емоційного виснаження, викликаного тривалою участю у бойових діях, а також про зниження відчуття контролю, невизначеність щодо майбутнього та часткове розмивання професійної ідентичності. У військовослужбовців домінують термінальні цінності матеріального добробуту, що є природною реакцією на загрозу життю й нестабільність, а серед інструментальних цінностей провідною стала працьовитість, яка підкреслює готовність військових докладати зусиль для досягнення життєво важливих цілей.

3. Порівняльний аналіз залежно від статі, віку, бойового досвіду та тривалості служби засвідчив, що відмінності між групами проявляються насамперед у структурі співвідношення цінностей. Зокрема, участь у бойових діях посилює орієнтацію на безпеку, дисципліну та самостійність; триваліший стаж служби формує більш високу значущість владних і відповідальних цінностей; молодші військовослужбовці мають вищу мотивацію досягнення, тоді як старші – до стабільності та збереження. Ці результати підтверджують, що ціннісно-мотиваційна сфера військових динамічно змінюється під впливом досвіду й зовнішніх обставин.

4. У результаті проведеного кореляційного аналізу встановлено, що показники ціннісно-духовної сфери безпосередньо пов'язані зі змістом і спрямованістю професійної мотивації військовослужбовців. Зокрема, орієнтація на смислову наповненість життя, відповідальність, моральні цінності та внутрішню узгодженість цілей асоціюється з переважанням внутрішньої професійної мотивації. Виявлено, що за умови високої ціннісно-духовної інтегрованості професійна діяльність сприймається військовослужбовцями як особистісно значуща та осмислена, що супроводжується більшою мотиваційною стійкістю, готовністю до виконання службових обов'язків і меншою залежністю від зовнішніх стимулів. Водночас зниження показників ціннісно-духовної сфери

пов'язане з послабленням внутрішніх мотиваційних чинників та переважанням зовнішньо зумовленої мотивації. У таких випадках професійна діяльність частіше сприймається як формальний обов'язок, а мотивація має менш стійкий характер і є більш чутливою до впливу стресу та організаційних умов.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що ціннісно-духовна сфера виступає психологічною основою формування внутрішньої професійної мотивації військовослужбовців і визначає її якісні характеристики.

5. За результатами ієрархічного кластерного аналізу було виокремлено три типи військовослужбовців, які відрізняються за поєднанням ціннісно-духовних орієнтацій і характеристик професійної мотивації. Перший тип характеризується високим рівнем ціннісно-духовної інтегрованості та домінуванням внутрішньої професійної мотивації. Для представників цього типу військова служба має чітке смислове наповнення, пов'язане з усвідомленням професійного обов'язку, відповідальністю та особистісною значущістю виконуваних завдань. Їх мотивація є найбільш стійкою та автономною. Другий тип поєднує помірно сформовану ціннісно-духовну сферу з комбінованою мотиваційною структурою. У цих військовослужбовців внутрішні мотиви співіснують із зовнішніми, а рівень професійної мотивації значною мірою залежить від організаційних умов служби, підтримки з боку командування та колективу. Третій тип характеризується низькою ціннісно-духовною інтеграцією та переважанням зовнішньо зумовленої професійної мотивації. Для цього типу професійна діяльність меншою мірою пов'язана з особистісними смислами, а мотивація є нестійкою та більш уразливою до емоційного виснаження і демотивації в умовах тривалого стресу. Отримані результати свідчать, що мотиваційні профілі військовослужбовців безпосередньо визначаються рівнем сформованості їхньої ціннісно-духовної сфери, що підтверджує доцільність типологічного підходу для аналізу професійної мотивації у військовому контексті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріяш В. О. Порівняння методик Рокіча та Шварца у діагностиці цінностей // Info.dgu.edu.ua. 2021.
2. Березяк К. М. Психологічні особливості резильєнтності військовослужбовців // Journal.ldubgd.edu.ua. 2024.
3. Білинська Л. Spiritual Health and Meaning of Life in Post-War Societies // Journal of Psychology and Religion. 2022.
4. Блінов О. Мотивація військовослужбовців в стані воєнного часу // Вісник НУОУ. 2025.
5. Болотова В. О., Байдак Т. М. Застосування Шварца та Рокіча у вивченні цінностей // Core. 2022.
6. Горпиняч М. Теорія цінностей Ш. Шварца: огляд // Екмаір. 2020.
7. Гуляк У. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій // Вісник НУОУ. 2022.
8. Журавльова Л. П., Крочук К. Особливості ціннісно-сислової сфери військових // Sj.udu.edu.ua. 2020.
9. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей». № 2011-ХІІ від 20.12.1991.
10. Іоніна А. А. Особливості ціннісних орієнтацій військовослужбовців // eSSPU Repository. 2020.
11. Кепіщук А. І. Використання методики «Діагностика професійної мотивації» В. І. Осьодла // Dspace.lvduvs.edu.ua. 2020.
12. Ковальчук О. П. Професійна мотивація в структурі військово-професійної діяльності // Вісник Національного університету оборони України. 2012.
13. Лазорко О. Шкали оцінки духовного здоров'я // Психологічні студії. 2019. № 44(1).
14. Лазорко О. Духовне здоров'я особистості в системі життєвих цінностей // Вісник ХНПУ ім. Г. Сковороди. 2020.

15. Лазорко О. Шкали оцінки духовного здоров'я військових як індикатор адаптації в бойових умовах // *Visnyk Psychological Sciences of Ukraine*. 2023.
16. Максим О. В. Корекція ціннісно-сміслової сфери як механізм реабілітації учасників бойових дій. НАН України, 2017.
17. Марценковський Д. та ін. *Mental Health in Ukraine in 2023* // РМС. 2024.
18. Нагорняк К. М. Уточнена теорія базових цінностей Ш. Шварца: адаптація PVQ-57 в Україні // *Екмаір*. 2017.
19. Осьодло В. І. Методичні аспекти діагностики професійної готовності і мотивації. Ірбіс НБУВ, 2010.
20. Приходько І. Мотивація військовослужбовців до діяльності: огляд досліджень // *Dcpp.nuczu.edu.ua*. 2021.
21. Сірий А. В. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом // *Академічні тексти України*. 2011.
22. Солдерева Т. В., Селюкова Т. В. Психологічні впливи й реабілітація військових // *Umo.edu.ua*. 2023.
23. Федорчук В. М. Резильєнтність: огляд сучасних досліджень. Baltija Publishing, 2023.
24. Habitus. Огляд резильєнтності військових: комплексний огляд. 2025. № 74.
25. Allport, G. W. *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1961.
26. Baumeister, R. F. *Meanings of Life*. New York: Guilford Press, 1991.
27. Bartone, P. T. *Resilience under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness?* // *SciSpace*. 2006.
28. Britt, T. W., Bliese, P. *Self-Engagement, Stressors, and Health* // *SAGE Journals*. 2005.
29. Bowles, S. V. et al. *Handbook of Military Psychology (Organizational and Clinical Practice)*. 2022.
30. CIMIC-COE. *Factsheet: Resilience through Civil Preparedness*. 2025.

31. Cohen, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
32. Dolan, C. A. et al. Military Hardiness as a Buffer // *Military Medicine*. 2006.
33. Dolan, C. A., Bartone, P. T. *Hardiness, Spirituality and Combat Resilience in Military Contexts // Military Psychology*. 2018.
34. Everitt, B. S., Landau, S., Leese, M., Stahl, D. *Cluster Analysis*. 5th ed. Chichester: Wiley, 2011.
35. Feather, N. T. Values, Achievement, and Motivation // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982.
36. Field, A. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th ed. London: SAGE Publications, 2018.
37. Fischer, R., Schwartz, S. H. Whence Differences in Value Priorities? // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2011.
38. Frankl, V. E. *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press, 2006.
39. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. *Multivariate Data Analysis*. 8th ed. Harlow: Pearson Education, 2019.
40. Herzberg, F. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing, 1966.
41. Hitlin, S. Values as the Core of Personal Identity // *Social Psychology Quarterly*. 2003.
42. Howell, D. C. *Statistical Methods for Psychology*. 8th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2013.
43. Jain, A. K. Data Clustering: 50 Years Beyond K-Means // *Pattern Recognition Letters*. 2010.
44. Kaufman, L., Rousseeuw, P. J. *Finding Groups in Data: An Introduction to Cluster Analysis*. Hoboken, NJ: Wiley-Interscience, 2005.
45. King, L. A., Napa, C. K. What Makes a Life Good? // *Journal of Personality*. 1998.
46. Locke, E. A., Latham, G. P. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation // *American Psychologist*. 2002.

47. Lockwood, P. Motivational Mechanisms in Goal Pursuit: Regulatory Focus Theory. APA, 2002.
48. Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954.
49. Maksymenko, S. D., Lazorko, O. Human Spiritual Development and Value Orientation in the Post-Traumatic Context // Visnyk NAPN of Ukraine. 2021.
50. NATO. Countering Cognitive Warfare: Awareness and Resilience. NATO Review, 2021.
51. Park, C. L., Folkman, S. Meaning in the Context of Stress and Coping // Review of General Psychology. 1997.
52. Pinchuk, I. et al. Mental Health Services during the War in Ukraine: Two Years On // PMC. 2025.
53. Rokeach, M. The Nature of Human Values. New York: Free Press, 1973.
54. Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. On the Meaning of Work // Research in Organizational Behavior. 2010.
55. Ryan, R. M., Deci, E. L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation // American Psychologist. 2000.
56. Sagiv, L., Schwartz, S. H. Value Priorities and Readiness for Out-Group Social Contact // Journal of Personality and Social Psychology. 2000.
57. Schwartz, S. H. Universals in the Content and Structure of Values // Advances in Experimental Social Psychology. 1992.
58. Schwartz, S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values // Online Readings in Psychology and Culture. 2012.
59. Sheldon, K. M. The Self-Concordance Model of Healthy Goal Striving // Journal of Personality and Social Psychology. 2002.
60. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. Using Multivariate Statistics. 6th ed. Boston: Pearson Education, 2013.
61. The Routledge International Handbook of Military Psychology and Mental Health. 2022.
62. U.S. Army. ADP 6-22: Army Leadership and the Profession. 2019.

63. UNHCR. Annual Report 2024: Mental Health and Psychosocial Support. 2024.
64. UN in Ukraine. Annual Results Report 2024. 2025.
65. Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., Rosen, C. C. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work // Journal of Management. 2016.
66. WHO Europe. Three Years of War: Rising Demand for Mental Health Support. 2025.
67. Wilcox, R. R. Introduction to Robust Estimation and Hypothesis Testing. 4th ed. Amsterdam: Academic Press, 2017.

Додатки

Додаток А

Опитувальник ціннісних орієнтацій Ш. Шварца

Інструкція. Вам пропонується перелік цінностей. Кожна з них може бути керівним принципом у вашому житті. Оцініть, наскільки кожна цінність важлива для вас як керівний принцип життя. Використовуйте шкалу від –1 до 7:

- –1 = Протилежно моїм цінностям
- 0 = Не важлива
- 1 = Дуже мало важлива
- 2 = Мало важлива
- 3 = Помірно важлива
- 4 = Досить важлива
- 5 = Важлива
- 6 = Дуже важлива
- 7 = Надзвичайно важлива

Спершу оберіть 1–2 найважливіші цінності (оцініть як 7).

Потім оберіть 1–2 цінності, які є для вас найменш прийнятними (оцініть –1 або 0).

Далі оцініть усі інші цінності, намагаючись використовувати всю шкалу.

Перелік цінностей:

1. Рівність (рівні можливості для всіх)
2. Внутрішня гармонія (мир із собою)
3. Соціальна влада (контроль над іншими, домінування)
4. Задоволення (реалізація бажань)
5. Свобода (свобода дій і мислення)
6. Духовне життя (пріоритет духовного над матеріальним)
7. Відчуття причетності (що інші піклуються про мене)
8. Соціальний порядок (стабільність суспільства)
9. Захопливе життя (стимулюючі враження)
10. Сенс у житті (мета у житті)
11. Поле для творчості (можливість створювати нове)
12. Любовна зрілість (глибокі емоційні зв'язки)
13. Самоповага (почуття власної гідності)
14. Справжня дружба (близькі друзі)
15. Безпека нації (захищеність моєї країни)
16. Мудрість (зріла усвідомленість життя)
17. Врятування світу (порятунок природи, допомога іншим)
18. Самостійність (незалежність у думках і вчинках)
19. Краса світу (природа і мистецтво)
20. Суспільне визнання (повага, схвалення інших)

21. Задоволення від життя (радість)
22. Єдність із природою (жити гармонійно з довкіллям)
23. Внутрішня впевненість (стабільність, без страхів)
24. Справедливість (усунення несправедливості, допомога слабким)
25. Чесність (щирість, правдивість)
26. Сімейна безпека (турбота про близьких)
27. Відповідальність (дотримання обов'язків)
28. Справжня віра (релігійність)
29. Повага до традицій (повага до звичаїв, релігії)
30. Самоконтроль (стриманість, дисципліна)
31. Терпимість (прийняття відмінних думок)
32. Чистота (охайність, порядок)
33. Громадянські права (свобода слова, рівність у законі)
34. Здоров'я (фізичне і психічне)
35. Авторитет (право керувати, командувати)
36. Успіх (досягнення цілей)
37. Амбіційність (прагнення високого)
38. Інтелектуальність (розум, кмітливість)
39. Допитливість (бажання знати нове)
40. Відданість друзям (вірність)
41. Любов до батьків і дітей (сімейна прихильність)
42. Допомога іншим (чуйність, альтруїзм)
43. Прощення (уміння пробачати)
44. Чутливість (співпереживання)
45. Смиренність (не висувати себе наперед)
46. Ввічливість (доброзичливість у стосунках)
47. Життя різноманітне (виклики, новизна, зміни)
48. Сміливість (відвага, ризик)
49. Впливовість (впливати на події)
50. Визнання власних досягнень (гордість)
51. Економічна безпека (стабільність у фінансах)
52. Соціальна рівність (недискримінація)
53. Творчий підхід (оригінальність, креативність)
54. Суспільний добробут (добробут усіх)
55. Віра в справедливий світ
56. Гарні стосунки з іншими
57. Повага до себе

Опитувальник Шварца дозволяє виділити 10 базових типів цінностей. Кожен тип формується з певних цінностей зі списку (57 пунктів). Після збору відповідей підраховується середній бал для кожного типу.

1. Самостійність (Self-Direction) – незалежність у думках і діях, креативність, свобода. Приклади пунктів: свобода, незалежність, творчість, цікавість.

2. Стимуляція (Stimulation) – новизна, різноманітність, виклики. Приклади пунктів: захопливе життя, сміливість, різноманітне життя.

3. Гедонізм (Hedonism) – задоволення, насолода. Приклади пунктів: задоволення, насолода від життя.

4. Досягнення (Achievement) – успіх, амбіційність, компетентність. Приклади пунктів: успіх, амбіційність, компетентність, вплив.

5. Влада (Power) – соціальна влада, авторитет, багатство. Приклади пунктів: соціальна влада, багатство, авторитет.

6. Безпека (Security) – гармонія, порядок, безпека, стабільність. Приклади пунктів: безпека сім'ї, національна безпека, соціальний порядок, здоров'я.

7. Конформність (Conformity) – самоконтроль, дотримання правил. Приклади пунктів: самоконтроль, чемність, послух.

8. Традиції (Tradition) – повага до культурних і релігійних традицій. Приклади пунктів: повага до традицій, релігійність, смиренність.

9. Доброзичливість (Benevolence) – турбота про близьких, допомога іншим. Приклади пунктів: справжня дружба, любов, допомога іншим, прощення, відповідальність.

10. Універсалізм (Universalism) – толерантність, соціальна справедливість, рівність, екологія. Приклади пунктів: соціальна справедливість, рівність, мир у світі, єдність із природою, краса світу.

- Високі значення в певному типі вказують на важливість цих цінностей для респондента.

- Баланс між протилежними цінностями (наприклад, Влада vs. Універсалізм) характеризує індивідуальний ціннісний профіль.

- Отримані дані можна аналізувати як на рівні окремої людини, так і на рівні групи (усереднені показники).

**Адаптація української версії «Шкали оцінки духовного здоров'я» — авторка
Ольга Лазорко**

Методика містить 3 субшкали по 7 тверджень (усього 21 пункт). Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою Лайкерта: 1 – ніколи, 2 – рідко, 3 – іноді, 4 – часто, 5 – завжди.

I. Саморозвиток

Розважливість – мудрість у прийнятті рішень.

Вдячність – повага до інших.

Великодушність – відчуття рівності.

Благодійність – допомога людям.

Терпіння – спокій у негативних станах.

Самоконтроль – здатність контролювати емоції.

Моральні дії – вчинки відповідно до власних моральних цінностей.

II. Самоактуалізація

Самоаналіз – як багато ви думали про себе.

Мета життя – як добре ви знаєте мету свого життя.

Життєвий шлях – наскільки ви розумієте, як хочете прожити своє життя.

Сильні сторони – наскільки ви знаєте власні сильні сторони.

Слабкі сторони – наскільки ви усвідомлюєте свої слабкості.

Опанування – наскільки вміло ви можете впоратися зі своїми слабкостями.

Кінець життя – наскільки часто ви розмірковували про кінець свого життя.

III. Самореалізація

Відсутність тривожних думок – врівноважений стан душі.

Холізм – відчуття себе єдиним цілим.

Задоволення – відчуття самозадоволеності, повноти.

Свобода – відчуття повної свободи.

Мудрість – розуміння вічних цінностей.

Блаженство – внутрішнє відчуття насолоди.

«Шосте чуття» – інтуїція, натхнення від свого внутрішнього «Я».

Підрахунок балів

Кожна субшкала – 7 питань × 1-5 балів → діапазон 7–35.

Загальна сума за всі пункти – 21–105 балів.

Інтерпретація:

21 – 49 → низький рівень духовного здоров'я;

50 – 77 → середній рівень;

78 – 105 → високий рівень.

«Методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича»

«Пронумеруйте запропоновані твердження в порядку значущості ваших життєвих принципів. Уважно прочитайте кожне твердження й оберіть найбільш значуще для Вас. Напишіть проти нього цифру 1. Потім оберіть другу за значущістю цінність і напишіть проти неї цифру 2. Те саме зробіть з рештою тверджень. Найменш важливе залишиться останнім і отримає 18 місце».

Список А

Твердження | Порядковий номер значущості

Активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя)

Життєва мудрість (зрілість суджень, здоровий глузд, які є наслідком життєвого досвіду)

Здоров'я (фізичне та психічне)

Цікава робота

Краса природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та мистецтві)

Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною)

Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)

Гарні і вірні друзі

Суспільне визнання (повага оточення)

Пізнання (можливість поглиблення власної освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуального розвитку)

Продуктивне життя (максимальне використання своїх можливостей, сил і здібностей)

Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне зростання)

Розваги (приємне проведення часу, відсутність обов'язків)

Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)

Щасливе сімейне життя

Щастя інших (розвиток та вдосконалення інших, усього народу, людства)

Творчість (можливість творчої діяльності)

Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів)

Список Б

Охайність, здатність тримати речі в належному вигляді, порядок у справах

Вихованість (гарні манери)

Високі запити (високі вимоги до життя, високі домагання)

Життєрадісність (почуття гумору)

Виконавська дисципліна

Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)

Непримиримість до недоліків у собі та з інших

Освіченість (широта знань, висока загальна культура)
Відповідальність (почуття обов'язку, здатність тримати слово)
Раціоналізм (уміння логічно мислити, приймати обдумані раціональні рішення)
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)
Сміливість у захисті власної позиції
Розвинена воля (здатність наполягти на своєму, не пасувати перед труднощами)
Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння пробачати іншим їх помилки)
Широта поглядів (уміння зрозуміти позицію іншого, поважати смаки, звичаї, звички інших)
Чесність (щирість, правдивість)
Ефективність у справах (працелюбство, продуктивність у праці)
Здатність до співпереживання (турботливість)

Детальна обробка результатів

Для аналізу результатів методики М. Рокіча застосовуються такі кроки:

1. ****Ранжування****: У кожному з двох списків (термінальні та інструментальні цінності) респондент проставляє ранги від 1 (найважливіша) до 18 (найменш важлива). Таким чином отримуємо індивідуальний профіль цінностей.

2. ****Визначення пріоритетів****: Особливу увагу звертають на цінності з найнижчими рангами (топ-5), оскільки саме вони визначають життєві орієнтири респондента.

3. ****Порівняння термінальних і інструментальних цінностей****: Термінальні відображають кінцеві цілі, а інструментальні – бажані способи поведінки.

Співвідношення між ними показує, якими шляхами людина прагне досягати своїх життєвих цілей.

4. ****Груповий аналіз****: Для групи респондентів обчислюють середні ранги кожної цінності, після чого визначають загальний ціннісний профіль колективу.

5. ****Виявлення конфліктів і протиріч****: Наприклад, якщо у верхівці списку одночасно виявляються 'Свобода' та 'Слухняність', це може свідчити про внутрішню суперечність у системі цінностей особистості.

6. ****Порівняння з нормативними даними****: У дослідженнях можна зіставляти отримані профілі з усередненими вибірками (наприклад, у різних вікових, культурних чи професійних групах).

Інтерпретація

- Високі позиції (1–5 місця) – головні життєві орієнтири людини.
- Середні позиції (6–13 місця) – значущі, але другорядні цінності.
- Низькі позиції (14–18 місця) – менш значущі для даної особистості.

Узгодженість між термінальними та інструментальними цінностями відображає гармонійність системи цінностей, а суперечності – можливі внутрішні конфлікти чи особистісні кризи.

Додаток Г

«Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло)

Вам пропонується низка висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згодні з цим твердженням, “ то поставте знак+” у колонці Так, якщо не згодні, “ то поставте знак+” у колонці Ні. Пам’ятайте, що відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

Текст опитувальника.

1. Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва.
2. Майбутні досягнення вимагають від мене сумлінного виконання своїх обов’язків.
3. Я гадаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті.
4. Мої успіхи в житті насамперед будуть залежати від того, наскільки я навчуся розв’язувати проблеми, які ставить переді мною життя.
5. Моя професійна діяльність завжди пов’язана із вдосконаленням власних знань і умінь.
6. Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті.
7. Я завжди уважно слідкую за тим, що я маю зробити.
8. Моя праця заслуговує на суспільне визнання.
9. Коли я будую професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх.
10. Мій вибір професії пов’язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому.
11. Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей.
12. Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення.
13. Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода.
14. Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль..
15. Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби.
16. Я знаю чого хочу досягнути в майбутньому.
17. Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі.
18. Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі.
19. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення.

20. Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості.
21. Майбутнє мені видається цікавим і привабливим.
22. Коли мене заохочують за виконану справу, я відчуваю почуття виконаного обов'язку.
23. Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності.
24. Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому працюють.
25. Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь.
26. У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів.
27. Моя робота добре винагороджується.
28. Я поважаю успішних людей.
29. Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
30. На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час.
31. Моє життя склалося так, як я мріяв.
32. В моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальна сторона.
33. Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою.
34. У тому, що зі мною відбувається, винен я сам.
35. Моя робота захоплює мене.
36. У житті я знайшов своє покликання.
37. У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач.
38. Професійна кар'єра для мене не головне.
39. Я намагаюсь не планувати далеко наперед, тому що багато буде залежати від того, як складуться обставини.
40. Я ніколи не спізнююсь на роботу.
41. Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюсь до того, щоб жити так у майбутньому.
42. Керівництво вважає мене здібним працівником.
43. Більш за все я ціную успіх.
44. Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль.
45. Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки.
46. Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування здійснення далеких.
47. Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі.

48. У роботі для мене найважливішим є результат.
49. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був.
50. У складних обставинах мені краще зачекати доки проблеми будуть вирішені самі собою
51. Звільнення зі служби для мене буде означати втрату улюбленого заняття.
52. Якщо б я міг вибирати, то я б своє життя побудував по-іншому.
53. Я відчуваю, що моя праця дає користь.
54. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
55. У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винуватими були інші люди, ніж я сам.
56. Втрата роботи буде означати для мене крах моєї найзаповітнішої мрії.
57. У житті я не маю чітких намірів і цілей.
58. На жаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі старання.
59. Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю.
60. Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене.
61. Мені подобається, коли мною командують.
62. Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання.
63. Моє життя не цікаве і не привабливе.
64. Я не докладаю належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить.
65. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення невеликі.
66. Професійні досягнення завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння.
67. Думаю, що найбільш цінним для мене є моя робота.
68. Моє життя видається мені безглуздом.
69. За результатами своєї роботи я рідко отримую схвалення.
70. Я добросовісний працівник.
71. Багато моїх досягнень були можливі завдяки підтримці і допомозі інших людей.
72. Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс.
73. Думаючи про майбутнє, я відчуваю себе спокійним.
74. Бували випадки коли я придумував вагому причину, щоб виправдатись.
75. Я думаю, що людина повинна досягти успіхів в усьому.
76. Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію.
77. Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє.
78. Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
79. Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні.

80. Іноді я звинувачую себе за здійснений професійний вибір.
81. Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.
82. Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються
83. У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені.
84. Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам.
85. Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом.
86. На роботі я роблю тільки те, що входить в коло моїх обов'язків.
87. Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів.
88. Іноколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюсь.
89. Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей.
90. Я відчуваю, що моя праця - це марнування часу.

Ключ до опитувальника

1. Оцінка результатів праці.

Так: 1, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 53,

Ні: 58,64,69, 78,81,85,90.

2. Професійні домагання.

Так: 2, 8, 13, 28, 33, 43, 48, 65, 70, 75

Ні: 18,23, 38,59,79

3. Інтернальність у сфері професійних досягнень.

Так: 3,4,9,24, 34,44,60, 66

Ні: 14,19,29,39,50,55, 71,80,84,87

4. Професійні інтереси та цінності.

Так: 5,15, 20,30,35,45, 51,56,62,67

Ні: 10,25, 72, 76,86,89

5. Життєві цілі.

Так: 6, 11, 16, 21, 31, 36, 73, 41,46,52,57,63, 68,77

6. Шкала соціальної бажаності.

Так: 17, 74, 82, 88

Ні: 7,26,40,49,54,61,

7. Загальна активність.

Так: 1,2,3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 12, 15, 16,20,21,22,24,27,28,30,31, 32,33, 34,35,36,37,42,43,44, 45, 48, 51,53, 56,60, 62,66