Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

Факультет педагогіки і психології
Кафедра психології розвитку та консультування

Кваліфікаційна робота

ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ПРЕВАЛЮЮЧИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

Спеціальність 053 Психологія
ОПП «Психологія»

Здобувача другого (магістерського)
рівня вищої освіти, групи змП-25
Бици Дмитра Петровича

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
кандидат психологічних наук,
доцент
Крупник Іван Романович

РЕЦЕЗЕНТ:
кандидат психологічних наук,
доцент
Александрова Ольга Григорівна

Тернопіль – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП…… 3

1 РОЗДІЛ. Теоретичні основи дослідження особливостей врегулювання конфліктів у військовослужбовців в залежності від превалюючих копінг-стратегій…… 7

1.1. Поняття конфлікту та його особливості у військовому колективі…….. **7**

1.2. Копінг-стратегії: сутність, класифікація та функції…… **17**

1.3. Психологічні особливості військовослужбовців, що впливають на конфліктну поведінку……..…. **29**

1.4. Значення копінг - стратегій у врегулюванні конфліктів …….. **35**

2. РОЗДІЛ. Емпіричне дослідження особливостей врегулювання конфліктів у військовослужбовців в залежності від превалюючих копінг-стратегій …… 44

2.1. Аналіз вибірки, організація дослідження та методи дослідження врегулювання конфліктів у військовослужбовців у залежності від превалюючих копінг-стратегій…… **44**

2.2.Результати дослідження копінг-стратегій врегулювання конфліктів……. **46**

2.3. Розробка рекомендацій для військових психологів щодо розвитку конструктивних копінг-стратегій…….. **66**

ВИСНОВКИ…… 83

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 85

ДОДАТКИ……... 89

ВСТУП

Конфлікт є невід'ємною частиною людських стосунків, проявляючись у різних аспектах життя. Особливо значного впливу він набуває у військовому середовищі, де професійна діяльність вимагає високого рівня відповідальності, чіткої ієрархії та постійного впливу стресових факторів.

Військові щодня зіштовхуються з викликами, пов'язаними як із виконанням своїх обов'язків, так і з побутовими проблемами в колективі. Обмежене середовище, жорсткі дисциплінарні вимоги та загроза життю й здоров'ю створюють специфічну атмосферу, у межах якої міжособистісні конфлікти фактично стають неминучими.

Проте те, яким чином ці конфлікти вирішуються, безпосередньо впливає на психологічний клімат підрозділу, його згуртованість і здатність ефективно виконувати бойові завдання. Проблематика конфліктів давно є об’єктом вивчення у психології.

К. Томас, Р. Блейк і Дж. Моутон пропонують класифікацію стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, тоді як М. Дойч і Л. Козер досліджували природу та функції соціальних конфліктів. У сфері стресу та стратегій подолання значний внесок зробили Р. Лазарус і С. Фолкман зі своєю транзакційною теорією стресу та копінгу.

Серед українських дослідників важливо відзначити праці Г. Балла, Н. Пов’якель та О. Кокун, які аналізували психологічні механізми подолання стресу та адаптацію військовослужбовців. Ці наукові підходи дозволяють розглядати подолання конфліктів у військовому середовищі крізь призму індивідуально-психологічних особливостей особистості, зокрема її стратегій копінгової поведінки.

Актуальність дослідження зумовлена зростаючими вимогами до психологічної стійкості військовослужбовців, адже від їх здатності адекватно реагувати на конфлікти залежить не лише збереження здорової атмосфери у колективі, а й ефективність виконання бойових завдань. Наявність деструктивних конфліктів може стати причиною погіршення морально-

психологічного клімату, втрати довіри між членами підрозділу, зниження рівня дисципліни та навіть збільшення ризику бойових втрат. Навпаки, розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів сприяє формуванню адаптивної поведінки й підвищує рівень стресостійкості військовослужбовців.

Мета дослідження – виявити особливості врегулювання конфліктів у військовослужбовців залежно від превалюючих копінг-стратегій.

Об'єкт дослідження – процес врегулювання конфліктів у військовослужбовців.

Предмет дослідження – специфіка врегулювання конфліктів у зв'язку з домінуванням різних копінг-стратегій у військовослужбовців.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми конфліктів та копінг-стратегій у психології.
2. Визначити особливості конфліктів у військовому середовищі та фактори, що впливають на їх розвиток.
3. Дослідити копінг-стратегії, які найчастіше використовують військовослужбовці.
4. Охарактеризувати залежність між превалюючими копінг-стратегіями та стилями врегулювання конфліктів.
5. Розробити рекомендації щодо підвищення ефективності конструктивного врегулювання конфліктів у військових колективах.

Методи дослідження:

- теоретичний аналіз наукової та методичної літератури (проводиться з метою узагальнення наявних наукових підходів до вивчення копінг-стратегій, особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях та індивідуально-психологічних чинників, що їх зумовлюють);
- психодіагностичні методики для вивчення копінг-стратегій (**м**етодика «Визначення локусу контролю поведінки» Л. А. Радзіховського – для оцінки схильності військовослужбовців приписувати відповідальність за події внутрішнім чи зовнішнім факторам (інтернальний або екстернальний

локус контролю, методика «Визначення копінг-стратегій поведінки» Е. Хайма – для виявлення домінуючих стратегій подолання стресових і конфліктних ситуацій (адаптивних чи неадаптивних), **а**нкета на визначення типу темпераменту Г. Айзенка – для встановлення індивідуально-типологічних особливостей особистості, що впливають на стиль поведінки у конфліктах, **а**нкета на виявлення рівня тривожності Ч. Спілбергера – для оцінки ситуативної та особистісної тривожності, які можуть впливати на вибір копінг-стратегій, **м**етодика самооцінки особистості А. Будассі – для визначення рівня адекватності самооцінки військовослужбовців як чинника ефективності їхньої поведінки у конфліктних ситуаціях.

- математико-статистичні методи обробки результатів (застосовувався для кількісного аналізу даних і перевірки достовірності виявлених зв’язків між показниками копінг-стратегій та особливостями врегулювання конфліктів. Для оцінки сили та напрямку цих взаємозв’язків використовується коефіцієнт кореляції Пірсона (r)**.**

Теоретична та практична значущість роботи полягає у розширенні наукових знань щодо особливостей розв'язання конфліктів у військових умовах, зокрема в аспекті взаємозв'язку між стратегічними підходами до подолання труднощів і моделями поведінки під час конфліктів. У ній поглиблено існуючі концепції у галузі конфліктології (К. Томас, М. Дойч, Л. Козер) та теорій поведінки у стресових ситуаціях (Р. Лазарус, С. Фолкман, Ч. Карвер), з адаптацією їх до специфіки військової сфери. Отримані результати можуть слугувати базисом для подальших досліджень у галузі військової психології, психодіагностики та стресостійкості.

Практичне значення роботи відображається в можливості її застосування у різних напрямах: у діяльності військових психологів для розробки програм профілактики психологічних труднощів та підтримки морального духу особового складу; під час тренінгів, спрямованих на формування конструктивних способів подолання стресових ситуацій і вирішення конфліктів; у процесах відбору кадрів і підготовки

військовослужбовців, з акцентом на підвищення їхньої психологічної стійкості; а також в удосконаленні системи психологічної підтримки військових підрозділів для забезпечення їхньої спроможності до ефективної роботи й згуртованості.

Таким чином, виконане дослідження є вагомим як для розвитку теоретичних основ військової психології, так і для практичної оптимізації функціонування військових колективів.

Наукова новизна: поглиблення знань для розуміння і наповнення поняття гібрис-синдрому, виявлення особистісних ознак, які б могли характеризувати наявність або початкові прояви цього феномену, визначення гібрис-синдрому як копінг-стратегії. Розглянуто ситуативну тривожність, як чинник запуску специфічної копінг-стратегії, що поступово призводить до комплексу поведінкових проявів характерних для гібрис-синдрому.

Результати кваліфікаційної роботи відображено у публікації: «Причини конфліктів у військовому колектив» (Магістерський науковий вісник ТНПУ ім. Володимира Гнатюка, 2025. №45. С.153-156).

Структура та обсяг роботи: наукова робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 102 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ПРЕВАЛЮЮЧИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

1.1. Поняття конфлікту та його особливості у військовому колективі

Термін «конфлікт» у буквальному перекладі з латинської означає «сутичка». Це може бути конфронтація протилежних поглядів, думок, інтересів і дій різних суб'єктів— народів, націй, держав, політичних і суспільних груп, рухів і об’єднань.

Конфлікт — це така форма розвитку соціального процесу, коли сторони, що беруть в ньому участь, досягають стану полярності, моменту дисонансу і наявності протиріч [1].

Кульмінацією конфлікту є криза, що характеризується крайнім ступенем загострення суперечностей між соціальними суб’єктами.

Конфлікт може виникнути або стихійно, або за чиєюсь ініціативою. Після появи, він може відразу ж згаснути (короткочасний конфлікт), тривати певний час (тривалий конфлікт) або ж зайти в глухий кут (затяжний конфлікт).

Тривалість конфлікту обумовлена невмінням супротивників розв’язати його, недостатнім взаєморозумінням або надмірною емоційністю партнерів, певними причинами. Особливо важливо вчасно знайти як усунити конфлікт, підказати супротивникам вірне рішення і зробити конфлікт керованим.

Згасання конфлікту відбувається по-різному. Припинятися він може або без втручання сторонніх, при повній пасивності самих учасників, або за допомогою командира або товаришів по службі [2].

Наукові праці Ємельяненка Л. М., Петюха В. М., Торгової Л. В., Гриненка А. М. («Конфліктологія») та Партико Н. В. («Психологія конфлікту») акцентують увагу на тому, що конфлікт має дві функціональні сторони і може призводити як до деструктивних, так і до конструктивних наслідків.

До першої групи відносять:

- Руйнування міжособистісних зв'язків у колективі, що значно знижує його командну ефективність.
- Підвищення напруженості та стресових ситуацій серед членів колективу, що негативно впливає на моральний стан і стабільність психологічної рівноваги.
- Зниження продуктивності та готовності до координації дій, особливо у військових підрозділах, де це має вирішальне значення.
- Провокацію негативних емоцій і агресивної поведінки, що може ускладнити атмосферу в колективі й створити додаткові перешкоди для виконання завдань.

До другої:

- Виявлення прихованих проблем у колективі, що дозволяє вчасно їх усунути та уникнути серйозніших ускладнень у майбутньому.
- Сприяння змінам, інноваціям і вдосконаленню організаційних процесів, а також поліпшенню взаємодії між людьми.
- Формування навичок конструктивного вирішення конфліктів, розвитку асертивності й управління власними емоціями серед учасників конфлікту.
- Покращення взаєморозуміння та зміцнення згуртованості в колективі після успішного врегулювання конфліктної ситуації, що позитивно впливає на моральний дух та ефективність роботи групи.

Такі погляди авторів ще раз підтверджують, що конфлікт у колективі не слід розглядати виключно як негативне явище. Його наслідки будуть залежати від того як ним керувати, від психологічної підготовленості учасників та здатності їх до використання конструктивних стратегій розв'язання.

Раціональний підхід до управління конфліктами розкриває їхній потенціал для розвитку колективу, підвищення адаптивності та формування стійкості до психологічного тиску, особливо серед військовослужбовців [2;3]

Конфлікти характеризуються двома основними ознаками, які визначають їхню природу та відокремлюють від звичайної взаємодії між людьми чи групами:

Протидія між сторонами. У кожному конфлікті є певна форма протидії між учасниками – як активна, так і пасивна. Виявляється це у словесних суперечках, діях чи конкретних вчинках, спрямованих на тиск, знецінення чи вплив на іншу сторону, спробі нав'язати власні ідеї, точку зору чи рішення без урахування інтересів опонента. Проте, якщо такі взаємовідносини не припускають якихось спроб змінити поведінку або позицію іншої сторони, ситуацію не слід розглядати як конфлікт, навіть якщо є розходження у поглядах. Протидія може бути активно виражена у суперечках чи діях або ж прихованою – як пасивний супротив, мовчазне невдоволення чи уникання відкритої дискусії.

Невіддільною частиною конфлікту є **негативні емоції** – відкриті чи приховані, спрямовані на опонента. Вони можуть виявлятися через роздратування, тривогу, образу або навіть агресію. Найкраще це видно у міжособистісних конфліктах, де стикаються установки, цінності чи переживання кожної зі сторін. Якщо протидія є, але інтенсивність негативних емоцій є низькою чи взагалі відсутня, ситуація перебуває на передконфліктному етапі. Але за умови зростання напруги чи загострення проблем такі взаємини можуть перерости у повноцінний конфлікт [4].

Конфлікт виникає, коли ситуація стане загрозливою для досягнення мети хоча б одного з учасників даної взаємодії.

Конфліктна ситуація – це накопичені суперечності, що виникають у процесі соціальної взаємодії та створюють підґрунтя для можливого протистояння між її учасниками. Прикладами можуть бути атестація перед скороченням штатів чи вибір кандидата на підвищення по службі. Вона є основною умовою зародження конфлікту, адже пов'язана з порушенням рівноваги інтересів сторін. Щоб ситуація переросла у відкритий конфлікт, зазвичай необхідний зовнішній поштовх – інцидент.

Інцидент – це дії однієї зі сторін, які зачіпають інтереси іншої. Він може бути спровокований як третьою стороною (наприклад, колега після розмови з начальством підштовхує вас до суперечки), так і незалежно від чиєїсь волі – через об'єктивні причини (зниження службової активності) або ж як наслідок ігнорування індивідуальних психологічних особливостей.

Отже, конфліктна ситуація може виникати як під впливом зовнішніх обставин, так і цілеспрямовано створюватися однією зі сторін для досягнення власних цілей. У такому разі визначаються суб'єкти майбутнього конфлікту та його об'єкт.

- **Суб'єкти конфлікту** – це учасники взаємодії, чиї інтереси зачеплено (окремі військовослужбовці, групи чи підрозділи), які прагнуть захистити власні позиції.
- **Об'єкт конфлікту** – це предмет суперечки, на який претендують обидві сторони, наприклад, право ухвалювати рішення або нова посада [5;6].

При цьому для виникнення конфліктної ситуації наявність конкретного об'єкта не є обов'язковою. Вона може розпочатися навіть через суб'єктивні чинники – поганий настрій чи особисту неприязнь до колеги.

У найзагальнішому вигляді конфлікт – це зіткнення двох або більшої кількості різноспрямованих сил, мотивів, позицій сторін із метою реалізації їхніх корінних інтересів в умовах протидії з боку кожної сторони

Крім подібних, розгорнутих, існує безліч скорочених визначень: конфлікт – психічна напруженість у відносинах та антагоністична ворожість сторін; конфлікт – це досягнення своїх цілей за рахунок пригнічення цілей опонента; конфлікт – це невідповідність цілей та інтересів особи інтересам суспільства та інші.

Кожна сторона робить усе, щоб була прийнята її точка зору чи мета, і заважає іншій стороні робити те ж саме. Наприклад, уявимо собі двох командирів підрозділів, які намагаються запевнити командира частини, що саме вони заслуговують на більшу частку ресурсів щодо покращення навчально-матеріальної бази [7].

Ознаки конфлікту:

- наявність конфліктної ситуації;
- неподільність об’єкта конфлікту;
- бажання учасників продовжувати конфліктне протистояння.

Таким чином, конфлікт є одним з проявів взаємодії людей в певному соціальному контексті, і його суть виявляється в розбіжності позицій, їхній сутичці та боротьбі учасників за вирішення проблеми. Причини конфлікту зумовлені несумісними, а точніше, протилежними інтересами, потребами, цінностями та мотивами. Учасники конфлікту усвідомлюють, що їх інтереси різняться, і готові ризикувати втратами заради досягнення своїх цілей.

Однією з характерних ознак сучасного стану Збройних Сил є зростання кількості та різновидів конфліктів між військовослужбовцями [8].

Конфлікти у військовому колективі мають унікальні характеристики, які обумовлюються службовими умовами, соціальною структурою збройних сил і психологічними рисами військовослужбовців. На відміну від громадських організацій, де суперечки найчастіше вирішуються шляхом компромісів чи індивідуальних угод, у військовому середовищі вони розвиваються під суворою дисципліною, жорсткою ієрархією та підвищеною відповідальністю за виконані завдання.

Основні характеристики конфліктів у військовому середовищі:

- Сувора ієрархія та субординація. Військовослужбовці перебувають у системі чітких владних відносин, у яких рішення старших за посадою не підлягають обговоренню. Це обмежує прояв незгоди, але може призвести до накопичення прихованих конфліктів.
- Високий рівень стресу та емоційної напруги. Постійна готовність до бойових дій, фізичні навантаження та психологічний тиск створюють умови, за яких навіть незначні розбіжності здатні перерости у серйозні конфлікти.

- Обмежений простір та особливості побуту. Близька співпраця у групах, спільне проживання та нестача особистого простору підвищують ризик міжособистісних непорозумінь.
- Наявність загальної мети та залежність від взаємодії. Військові об'єднані єдиним завданням – забезпеченням обороноздатності та виконанням розпоряджень. Результативність цих завдань залежить від злагодженої роботи колективу, тому конфлікти можуть впливати на ефективність служби.
- Збільшені вимоги до дисципліни. У військовому середовищі неприпустимі затяжні руйнівні конфлікти, оскільки можуть загрожувати боєздатності підрозділу. Тому суперечки часто усуваються адміністративними методами, що не завжди гарантує їхнє конструктивне вирішення.
- Специфіка особистісних якостей військовослужбовців. В армію приходять люди з різним рівнем стійкості до стресу, мотивацією та індивідуально-психологічними особливостями. Наявність акцентуацій характеру, низька терпимість до фрустрації чи висока агресивність можуть сприяти виникненню конфліктів.
- Взаємозалежність у критичних ситуаціях. В умовах бойових дій військовослужбовці залежать один від одного з питань життя та смерті, що робить конфлікти особливо напруженими, але водночас спонукає їх до швидкого вирішення.
- Також важливим є колективний характер військової діяльності: результат залежить від злагодженості дій підрозділу, тому конфлікти можуть мати значно ширші наслідки, ніж у цивільних організаціях [9].

Праці українських дослідників, зокрема Р. Ковальчука та О. Багаса (робота "Соціально-психологічні конфлікти у колективі", НАДПСУ), присвячені глибокому аналізу структури конфліктів, причин їх виникнення, чинників розвитку, а також методів подолання та превенції конфліктних ситуацій у соціальних групах. Вони акцентують увагу на ключових аспектах функціонування колективів, таких як особливості взаємодії, вплив міжособистісних відносин, психологічні установки учасників та своїй ролі

групової динаміки. Запропоновані авторами підходи мають потенціал для ефективного впровадження в середовище військових підрозділів, де взаємодія відбувається в умовах підвищеної відповідальності, стресу і чітко визначеної ієрархії [3; 5]

У навчальному посібнику "Психологія конфлікту" авторства Н. Партико систематизуються базові підходи до аналізу конфліктних ситуацій. Зокрема, розглядаються основні етапи розвитку конфлікту, фактори, що його провокують, та особистісні риси його учасників. Особлива увага приділяється методам врегулювання конфліктів, серед яких: медіація, конструктивна комунікація, розвиток асертивності й управління емоціями. Ці практики можуть бути корисно застосовані в програмах психологічної підготовки військовослужбовців, допомагаючи покращити ефективність командної роботи та мінімізувати негативний вплив конфліктів у підрозділах [3].

Кононець М. у навчально-методичних матеріалах «Психологія конфлікту» наголошує на важливості профілактики конфліктів у соціальних і професійних колективах. Він зазначає, що ефективне управління конфліктами починається ще до їхнього виникнення, шляхом створення позитивного психологічного клімату, розвитку взаємоповаги та формування навичок конструктивної взаємодії між учасниками. Особливе значення автор приділяє психологічним аспектам, які впливають на поведінку учасників конфлікту. Серед ключових факторів він виокремлює: особистісний тип, емоційну стабільність, рівень тривожності, локус контролю, досвід попередніх міжособистісних конфліктів. Кононець підкреслює, що ігнорування цих факторів може спричинити неконтрольовану ескалацію конфліктів, посилення стресу в колективі та зниження продуктивності. Як можливе вирішення цієї проблеми, він пропонує впровадження психологічної діагностики та навчання навичкам конструктивного копінгу у програми підготовки персоналу.

Такий підхід, на його думку, дозволяє:

- зменшити кількість конфліктів,
- підвищити рівень саморегуляції учасників,

- стимулювати ефективне вирішення складних ситуацій у колективі.

Загалом підхід автора акцентує увагу на необхідності поєднання профілактичних заходів із врахуванням психологічних характеристик особового складу. Це сприяє більш стійкій і продуктивній взаємодії між членами групи в професійних і військових колективах [5].

Конфлікт це невід'ємна складова людських взаємин і взаємодій. Він суттєво впливає на соціально-психологічний клімат у військовому колективі, рівень підготовки та навіть на бойову готовність підрозділу. Тому командир, бажаючи ефективно керувати, повинен розуміти сутність конфліктів, їхні причини, характерні наслідки та знати методи регулювання.

Варто наголосити, що конфлікт – досить складне соціально-психологічне явище. Тож молоді командири із невеликим досвідом управління можуть зіткнутися з труднощами, якщо шукатимуть вихід із конфліктних ситуацій лише на основі власних знань і інтуїції. Щоб приймати зважені рішення, необхідно опиратися на основи теорії конфліктів.

У процесі спільної діяльності військовослужбовці щодня взаємодіють між собою не тільки під час виконання завдань бойової підготовки, а й у повсякденному житті.

У такій постійній взаємодії природно виникають зіткнення різних думок, оцінок, звичок, інтересів та характерів. Інтенсивність цих протиріч може бути різною, і в більшості випадків вони вирішуються без втручання ззовні [9].

Поділ конфліктів на групи у військовому середовищі представлений у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Групи конфліктів у військовому середовищі [9;10].

Критерій поділу	Тип конфлікту	Характеристика / Приклади

За рівнем учасників (структурна ознака)	Міжособистісні	Виникають між двома військовослужбовцями через несумісність характерів, стилів спілкування, суперечки у побутових чи службових питаннях.
	Внутрішньо особистісні	Пов’язані з внутрішніми протиріччями військового (між обов’язком і власними потребами, між цінностями та вимогами служби).
	Групові	Між підрозділами або окремими групами у колективі (наприклад, між новобранцями та військовослужбовцями з досвідом).
	Вертикальні (підлеглий – командир)	Найпоширеніші, обумовлені субординацією, стилем керівництва та сприйняттям наказів.
	Горизонтальні (між рівними за статусом)	Виникають між військовослужбовцями одного звання чи посади, часто через побутові проблеми або суперництво.
За змістом суперечності	Організаційні	Зумовлені недоліками в організації служби, розподілі завдань, нерівномірним навантаженням.
	Рольові	Пов’язані з невідповідністю очікувань та реальних ролей (наприклад, підлеглий вважає, що командир несправедливо виконує свої обов’язки).

	Ціннісні	Суперечність між індивідуальними цінностями військових і службовими нормами чи поглядами товаришів по службі.
	Мотиваційні	Виникають через різний рівень мотивації та ставлення до військової діяльності.
За наслідками	Конструктивні	Сприяють поліпшенню дисципліни, знаходженню оптимальних рішень, зростанню згуртованості підрозділу.
	Деструктивні	Призводять до напруженості у колективі, зниження боєздатності, порушення дисципліни, психологічного виснаження.
За формою прояву	Відкриті	Виражені у суперечках, словесних конфліктах, дисциплінарних порушеннях.
	Приховані	Не проявляються явно, але характеризуються напруженістю, пасивним опором, формуванням «неофіційних груп».

Найчастіше у військовому середовищі зустрічаються вертикальні конфлікти (між командиром і підлеглим) та міжособистісні суперечності.

Особливу небезпеку становлять приховані й деструктивні конфлікти, оскільки вони знижують згуртованість і дисципліну. Конструктивне врегулювання можливе завдяки врахуванню копінг-стратегій та розвитку навичок саморегуляції у військовослужбовців.

1.2. Копінг-стратегії: сутність, класифікація та функції

Аналіз наукової літератури показує, що дослідження копінг-стратегій займає важливе місце в сучасних наукових дослідженнях, присвячених поведінковим аспектам подолання стресу. У роботах провідних учених як українців так і зарубіжних (С. Нартова-Бочавер, R. Lazarus, S. Folkman, P. Vitaliano та ін.) копінг розглядається як багатовимірний феномен, що охоплює психологічні та соціально-поведінкові механізми, які сприяють адаптації людини до складних або критичних життєвих ситуацій. [11;13;15]

Н. Родіна зазначає, що терміни «стрес-долаюча поведінка» та «копінг-поведінка» у науковій психології вживаються як синоніми. Адже обидва поняття описують активні дії особистості, які направлені на те, щоб подолати психоемоційну напругу, що являється результатом стресу [12].

Проте на відміну від фізіологічних чи медичних механізмів які пов'язані з реакціями організму (наприклад, активацією симпато-адреналової системи або гормональною регуляцією), копінг-поведінка має чітко психологічний вимір [11].

У структурі копінг-поведінки виділяється два основних напрями — спрямовані або на зміну зовнішньої ситуації, або на внутрішню регуляцію емоційного стану.

У першому випадку людина прагне безпосередньо вплинути на умови, що спричинили стрес, шукає рішення проблеми чи змінює умови взаємодії з середовищем.

У другому випадку зусилля спрямовуються на зниження рівня емоційного напруження та психологічну стабілізацію. Це дозволяє зберегти внутрішню рівновагу навіть за відсутності можливості змінити ситуацію.

Подолання стресових ситуацій відбувається на трьох взаємопов'язаних рівнях:

- Когнітивному, що охоплює процеси осмислення ситуації, оцінки ресурсів і ризиків, формування плану дій, прогнозування наслідків.

- Емоційному, пов’язаному із регуляцією афектів, управлінням страхом, гнівом, тривогою, пошуком соціальної або емоційної підтримки.
- Поведінковому, що проявляється у конкретних діях, які спрямовані на зміну обставин або адаптацію до них. Це може бути активна діяльність, ухилення, звернення по допомогу, відстоювання позиції тощо [11].

Варто зазначити, що поняття копінгу охоплює значно ширший спектр життєвих ситуацій, ніж тільки кризові чи екстремальні обставини. Люди застосовують копінг-стратегії не лише під час таких подій, як бойові дії, стихійні лиха чи втрата близьких, але й у повсякденному житті: під час конфліктів у спілкуванні, труднощів на роботі або навіть при інформаційному перевантаженні. У цьому сенсі копінг є важливим механізмом психологічної адаптації, який забезпечує стабільність функціонування особистості навіть у постійній дії стресових факторів.

Копінг, що походить від англійського слова cope ("впоратися", "подолати"), розглядають як динамічну систему когнітивних, емоційних і поведінкових зусиль, спрямованих на підтримання психологічної рівноваги, зменшення впливу стресу та збереження гармонійної взаємодії із зовнішнім середовищем.

Таким чином, копінг-поведінка – це не лише спосіб психологічного захисту, але й активний процес адаптації. Вона допомагає людині трансформувати стрес у ресурс для подальшого розвитку, посилюючи її здатність до саморегуляції й ефективного функціонування, зокрема у контексті підвищеної напруги, як-от у військовій діяльності.

Сучасні дослідження демонструють наявність різних класифікацій копінг-стратегій, які застосовуються залежно від обраного аспекту проблеми.

У більшості джерел [13;14;15;23] виділяють базові копінг-стратегії: стратегії «розв’язання проблем», «пошук соціальної підтримки» та «уникання».

Перша – активна поведінкова стратегія, спрямована на ефективне розв’язання проблеми за рахунок особистісних ресурсів

Друга – передбачає звернення по допомогу до соціального оточення.

Третя – уникнення контакту з проблемною ситуацією та її витіснення.

Залежно від підходу різних дослідників, до основних копінг-стратегій також додають специфічні форми реагування на стресові ситуації.

Наприклад, Т. Крюкова, базуючись на роботах Д. Джеймса, Д. Ендлера Т. С. Нормана та М. Паркера [20], виділяє такі варіанти:

- Емоційно-орієнтована стратегія акцентує увагу на власних емоціях, що виникають у відповідь на стрес. Вона передбачає аналіз і проживання негативних почуттів: тривоги, роздратування, страху, із наступною їхньою свідомою обробкою. Такий підхід допомагає людині усвідомити внутрішні переживання, зрозуміти їхні причини й навчитися управляти власними емоціями.
- Стратегія відволікання полягає у перенаправленні уваги на інші види діяльності, які дозволяють хоча б тимчасово послабити вплив стресу та зосередитися на чомусь іншому. У наукових роботах ця стратегія описується менш детально порівняно з емоційно-орієнтованою, однак вона широко застосовується в практичній діяльності. Особливо часто цей підхід використовують у військовій та освітній сферах як спосіб короткочасного регулювання емоцій і підтримки працездатності.

Термін «копінг» (від англійського coping — подолання) увійшов у психологічну літературу завдяки роботам Р. Лазаруса та С. Фолкман, які визначили це поняття як сукупність когнітивних і поведінкових зусиль, спрямованих на боротьбу зі стресовими ситуаціями.

На відміну від психологічного захисту, який переважно діє на підсвідомому рівні, копінг-стратегії є свідомими інструментами, спрямованими на досягнення конкретної мети. Вони допомагають людині краще адаптуватися до вимог оточення, знижувати рівень стресу та ефективніше справлятися з викликами, що має особливе значення у професійній або військовій сферах, де здатність керувати емоціями впливає як на продуктивність роботи, так і на безпеку колективу.

Таким чином, копінг-стратегії слід вважати активними психологічними інструментами, які об’єднують аналіз, емоційну регуляцію та адаптивну поведінку. Їхнє правильне застосування помітно підвищує здатність людини долати стресові та конфліктні ситуації [15].

Копінг-стратегії являють собою індивідуальні способи подолання труднощів, які людина використовує для зменшення впливу стресу, підтримання емоційного балансу та забезпечення належного рівня ефективності у своїй діяльності. Вони формуються на основі набутого життєвого досвіду, процесу соціалізації та навчання, і тісно пов'язані з особистісними рисами, мотиваційною сферою та когнітивними установками.

Наразі в психологічній літературі описано велику кількість різновидів копінг-стратегій. Наприклад, Heim, базуючись на критеріях адаптивності та неадаптивності, пропонує виділяти адаптивні, частково адаптивні та неадаптивні стратегії [15].

Розглядаючи когнітивний аспект копінг-поведінки, Е. Коплік визначив дві ключові стратегії [16]:

- Пошук інформації – активне отримання знань про проблему, аналіз можливих рішень та оцінка наслідків власних дій і дій інших учасників ситуації. Цей підхід дозволяє людині свідомо контролювати обставини, планувати свої кроки та знижувати рівень невизначеності, яка є джерелом стресу.
- Закритість інформації – уникнення або обмеження доступу до інформації щодо стресової ситуації, що тимчасово допомагає знизити психоемоційне напруження, але водночас може створити труднощі для ефективного вирішення проблем у майбутньому.

Водночас Г. Вебер запропонував більш деталізований підхід до класифікації копінг-стратегій, виділивши вісім способів реагування на стресові обставини:

- Практичне вирішення проблеми, що може мати поведінковий або когнітивний характер, передбачає активну діяльність чи зміну мислення з метою усунення джерела стресу.
- Пошук соціальної підтримки — звернення до соціального оточення (друзів, колег, фахівців) з метою отримання емоційної, інформаційної або практичної допомоги.
- Позитивне переосмислення ситуації — когнітивний процес зміни сприйняття проблеми, що полягає в акцентуванні на її конструктивних аспектах або можливостях особистісного зростання, які випливають зі стресового досвіду.
- Захисна реакція або заперечення проблеми — це форма психологічного дистанціювання від стресової ситуації, що проявляється у запереченні її значущості чи серйозності з метою зменшення емоційного напруження.
- Ухилення або уникнення — стратегія фізичного чи психоемоційного відсторонення від джерела стресу, яка тимчасово знижує рівень дискомфорту, проте не сприяє вирішенню самої проблеми.
- Самоспівчуття — зосередження на власних емоціях і самопідтримці, що допомагає зменшити психологічне навантаження, однак у певних випадках може призводити до надмірної самозаглибленості.
- Зниження самооцінки — критичне ставлення до власних можливостей або применшення власної цінності, яке може виступати способом уникнення відповідальності чи захисною реакцією на стрес.
- Емоційна експресія – відкритий прояв почуттів, таких як гнів, сум чи тривога, що допомагає зняти внутрішнє напруження та покращити загальний емоційний стан.

Таким чином, підходи Копліка і Вебера показують, що копінг-поведінка охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові механізми, спрямовані на адаптацію до стресових і складних ситуацій. Різноманіття стратегій дозволяє

обирати індивідуальні способи подолання труднощів, підвищуючи ефективність пристосування та зменшуючи негативний вплив стресу на психічне здоров'я [35].

P. Vitaliano [40], поряд із проблемно-орієнтованим підходом до копінгу, також виділяв емоційно-орієнтовані стратегії. Вони зосереджуються не на вирішенні самої проблемної ситуації, а на управлінні власними емоціями в умовах стресу. До таких стратегій належать:

- Самозвинувачення — тенденція критикувати себе, акцентувати увагу на власних недоліках чи помилках. Це іноді сприяє усвідомленню слабких сторін, але водночас може провокувати зростання тривожності та зниження самооцінки.
- Уникнення — психологічне або фізичне дистанціювання від стресової ситуації. Ця стратегія тимчасово знижує емоційне напруження, але не сприяє активному вирішенню проблеми.
- Переформулювання (рефреймінг) — зміна когнітивного сприйняття ситуації, пошук позитивних моментів або уроків у проблемі. Це допомагає мінімізувати негативний емоційний вплив та сприяє відновленню психологічної рівноваги.

Згідно з підходом Vitaliano, застосування емоційно-орієнтованих стратегій може допомогти особистості контролювати власний емоційний стан, уникати перевантаження та зберігати функціональну активність навіть у складних умовах. Утім, надмірне або неконтрольоване використання цих стратегій може знижувати продуктивність, провокувати підвищення рівня тривожності та породжувати конфлікти у командній взаємодії [40].

За Р. Лазарусом і С. Фолкман стратегії подолання стресу поділяються на дві основні групи [36]:

- Проблемно-орієнтовані стратегії спрямовані на активну зміну самої стресової ситуації через пошук інформації, аналіз проблеми, планування дій та безпосереднє втручання для усунення або зменшення джерела стресу. Приклади включають пошук додаткових даних для ухвалення рішення,

створення плану дій для вирішення проблеми, активну участь у дискусіях чи переговорах для досягнення компромісу та залучення ресурсів (фахівців, друзів, фінансової підтримки).

- Емоційно-орієнтовані стратегії спрямовані на регуляцію емоційного стану та зменшення внутрішнього напруження, не обов'язково змінюючи саму ситуацію. Вони допомагають зберігати психоемоційний баланс під час стресу і включають самозаспокоєння через релаксацію, медитацію чи дихальні вправи, пошук соціальної підтримки, відволікання уваги від проблеми за допомогою хобі чи спорту та прийняття ситуації або зміни власного ставлення до стресового чинника [49;50]

Комбіноване використання проблемно- та емоційно-орієнтованих стратегій дозволяє ефективніше адаптуватися до стресових ситуацій, зменшувати негативний вплив стресу на психічне та фізичне здоров'я та підвищувати загальну стресостійкість.

За Ч. Карвером, М. Шеєром і Дж. Вайнтраубом**,** які розробили опитувальник COPE для оцінки стратегій подолання стресу, виділяють кілька ключових типів копінгових стратегій [33]:

Активне подолання передбачає безпосереднє втручання у ситуацію з метою її вирішення або мінімізації негативних наслідків, включає планування дій, пошук інформації, прийняття рішень і реалізацію конкретних кроків для усунення проблеми.

Пошук соціальної підтримки полягає у зверненні до друзів, родини, колег або фахівців за порадою, емоційною підтримкою чи практичною допомогою, що дозволяє зменшити психологічний тиск і отримати нові ресурси для вирішення проблеми.

Позитивна переоцінка спрямована на зміну сприйняття стресової ситуації, пошук у ній позитивного або освітнього аспекту, розвиток почуття гумору та оцінку власних досягнень попри труднощі, що допомагає знизити негативні емоції.

Уникнення включає свідоме відсторонення від стресора або відволікання уваги від нього, наприклад, через зайнятість іншими справами, медитацію або хобі.

Втеча у фантазії передбачає тимчасове психологічне відходження у уявні сценарії або мрії як спосіб зниження напруження і емоційного дискомфорту.

Прийняття відповідальності означає усвідомлення власної ролі у виникненні проблеми, аналіз власних дій і їх наслідків, що дає змогу конструктивно планувати подальші дії та уникати повторних помилок. Опитувальник COPE дозволяє оцінити індивідуальні схеми використання цих стратегій, визначити переваги у проблемно- чи емоційно-орієнтованих підходах та прогнозувати ефективність адаптації особистості до стресових ситуацій.

За спрямованістю впливу копінгові стратегії поділяють на **конструктивні** та **деструктивні**.

Конструктивні копінг-стратегії спрямовані на адаптацію до стресової ситуації, активне вирішення проблеми або зміну ставлення до неї. Вони включають планування дій, пошук рішень, збір інформації, звернення за підтримкою та оцінку альтернативних варіантів, що допомагає зменшити негативний вплив стресора і сприяє розвитку особистості та підвищенню ефективності поведінки в майбутньому.

Деструктивні копінг-стратегії тимчасово знижують напруження або емоційний дискомфорт, проте не вирішують проблему і можуть мати негативні наслідки для фізичного та психічного здоров’я. До них відносять уникнення проблеми, агресивну поведінку, втечу у фантазії, надмірне вживання алкоголю або інших речовин, надмірне прокручування негативних думок. Використання деструктивних стратегій може полегшувати стрес лише короткочасно, але з часом часто призводить до погіршення ситуації та зниження адаптивних можливостей особистості[20;21;22]. Приклади копінг стратегій та їх характеристика подані у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Приклади копінг-стратегій

Тип копінг-стратегії	Характеристика	Приклади поведінки
Проблемно-орієнтовані	Активні дії, спрямовані на зміну ситуації та усунення стресора	Пошук інформації; планування; звернення до командування з пропозиціями; самостійне виконання додаткових завдань для усунення труднощів
Емоційно-орієнтовані	Спрямовані на регуляцію емоційного стану та зниження стресу	Пошук соціальної підтримки; самозаспокоєння; молитва чи медитація; обговорення проблем з друзями або колегами
Стратегії уникнення	Свідоме відсторонення від стресора або відволікання уваги від нього; тимчасове зниження напруження без розв’язання проблеми	Зайнятість іншими справами; медитація; хобі; відкладання прийняття рішень; надмірне захоплення іграми чи соцмережами; вживання алкоголю чи інших речовин
Втеча у фантазії	Тимчасове психологічне відходження у уявні сценарії або мрії як спосіб зниження напруження та емоційного дискомфорту	Уявні сценарії; мрії; день мрій; творчі фантазії

Когнітивні стратегії переоцінки	Зміна ставлення до ситуації через аналіз і переоцінку її значущості	Пошук сенсу в труднощах; акцент на навчанні та розвитку; оптимістична переоцінка ситуації
Соціально-орієнтовані	Використання соціальних зв'язків для підтримки та вирішення проблем	Обговорення проблем із друзями або наставниками; залучення колег до вирішення задач; участь у груповій діяльності
Фізичні/соматичні	Використання фізичної активності або тілесних методів для зниження стресу	Спорт; прогулянки; релаксаційні вправи; дихальні техніки

Згідно з ресурсним підходом копінг-стратегії можна розглядати як особистісні ресурси, що забезпечують успішну адаптацію людини до умов навколишнього середовища та ефективне опанування ним. Вони також виконують буферну функцію, оскільки здатні запобігати розвитку психічних розладів, девіантної поведінки й особистісних деструкцій, на що звертають увагу В. Олефір, C. Peterson та M. E. P. Seligman [37;38].

Разом з тим, позитивний ефект можливий тоді, коли в стресових ситуаціях перевага надається конструктивним копінг-стратегіям. Їх підґрунтям виступають оптимістичне світосприйняття, стабільна позитивна самооцінка, реалістичне бачення життя та виражена мотивація досягнень.

Узагальнюючи вищезазначене, можна виділити основні аспекти копінгу, які мають важливе значення для забезпечення психологічного добробуту та ефективної взаємодії людини із зовнішнім світом:

- Адаптаційна роль. Стратегії копінгу допомагають індивідам адаптуватися до нових життєвих умов або видів діяльності, сприяють знаходженню найбільш підходящих способів реагування на зміни та підтримують баланс між внутрішніми ресурсами і зовнішніми вимогами

- Регуляція емоцій. Ця функція полягає у зменшенні сили негативних емоцій, стабілізації психоемоційного стану та контролі над переживаннями тривоги, злості, страху. Завдяки цьому людина може зберігати продуктивність і ефективність своєї діяльності навіть за стресових умов.
- Мотивація. Застосування копінг-стратегій спонукає до активного пошуку внутрішніх і зовнішніх ресурсів для подолання перешкод, підвищує цілеспрямованість, формує готовність до подальших дій та забезпечує рішучість у досягненні цілей.
- Захист. Копінг виконує функцію психологічного щита, який запобігає розвитку дезадаптивних реакцій, формуванню патологічних станів або відхилень в поведінці. Це дозволяє людині зберігати психічну стійкість і життєздатність у складних обставинах.
- Комунікація. Стратегії копінгу підтримують формування та підтримання соціальних зав'язків у кризових і стресових ситуаціях. Це може проявлятися у пошуку емоційної підтримки, співпраці з іншими, отриманні порад або допомоги, що посилює відчуття захищеності й соціальної інтеграції. [24;25].

Копінг-стратегії є ключовим механізмом подолання стресових та конфліктних ситуацій. Вони визначають, чи буде поведінка людини конструктивною та сприятиме вирішенню проблеми, чи набуде деструктивного характеру, загострюючи конфлікт.

У військовому середовищі найбільш ефективними виявляються проблемно-орієнтовані стратегії, оскільки вони сприяють конструктивному вирішенню службових і міжособистісних конфліктів.

Емоційно-орієнтовані стратегії допомагають зберегти психічне здоров'я та підтримати моральний дух підрозділу.

Надмірне використання стратегій уникнення часто призводить до накопичення напруження й загострення конфліктних ситуацій[29;30;31], таблиця 1.3.

Таблиця 1.3

Приклади копінг-стратегій військовослужбовців

Тип копінг-стратегії	Характеристика	Приклади у військовому середовищі
Проблемно-орієнтовані	Активні дії, спрямовані на вирішення завдання чи усунення джерела стресу	- Розробка чіткого плану дій у складній ситуації; - Підвищення фізичної підготовки для кращого виконання бойових завдань; - Звернення до командира по пораду чи допомогу; - Організація взаємопідтримки в підрозділі
Емоційно-орієнтовані	Методи регуляції власних емоцій, зменшення тривоги й напруження	- Обговорення проблем з побратимами; - Використання гумору як способу зниження напруги; - Ведення щоденника чи листування з родиною; - Практики релаксації (медитація, дихальні вправи)
Стратегії уникнення	Тимчасове ухилення від проблеми чи емоційного напруження	- Надмірне занурення у телефон, ігри чи інтернет; - Ізоляція від колективу; - Ігнорування наказів або відкладання їх виконання; - Вживання алкоголю як спосіб зняття стресу

1.3. Психологічні особливості військовослужбовців, що впливають на конфліктну поведінку

Військова служба характеризується високими вимогами до дисципліни, швидкого прийняття рішень і здатності діяти в умовах стресу та невизначеності. У цих умовах особистісні та психологічні особливості військовослужбовців відіграють ключову роль у формуванні їхньої конфліктної поведінки.

Відмінні риси військового колективу такі:

1. Високий рівень ідеологічності та дисциплінованості, що, у результаті, забезпечує здатність військовослужбовців автономно виконувати поставлені завдання військового, службового та навчального характеру.

2. Військовий колектив являє собою унікальне соціальне співтовариство, мета якого – захист Батьківщини. У зв'язку з цим дане співтовариство характеризується єдністю у розумінні свого святого військового обов'язку, а також проявляє виражені тенденції до групового прийняття рішень і групового мислення, особливості колективістської психології [32;47].

Звичайно, військовому підрозділу притаманні всі узагальнені ознаки будь-якої соціальної групи. Однак у нього є свої специфічні особливості, що вказують на особливий характер діяльності цієї групи.

Конфліктна поведінка у військовому середовищі є результатом поєднання індивідуально-психологічних характеристик особистості та специфіки умов військової служби.

Перш за все колектив військовослужбовців відрізняється тим, що має особливу, специфічну причину свого існування — це охорона державного суверенітету країни. Ще однією рисою є те, що професійні завдання зазвичай досягаються військовими насильницьким шляхом із застосуванням озброєння.

Військова діяльність характеризується високим рівнем стресовості, суворою ієрархічною структурою, необхідністю підкорятися наказам, а також підвищеною відповідальністю за життя та безпеку інших.

Військові колективи також відрізняються тим, що службовці змушені виконувати доволі одноманітну роботу, тривалий час перебувають у закритих і обмежених умовах міжособистісної взаємодії. Більша частина колективу перебуває у розлуці зі своєю родиною, не маючи можливості бачитися та спілкуватися з близькими протягом тривалого часу.

Військовий колектив формується на підставі особливостей міжособистісних взаємин військовослужбовців, що відображають його соціально-психологічні характеристики. Для військових частин характерно наявність значної кількості первинних груп. Незважаючи на схожість їхньої психологічної структури, окремі групи можуть суттєво різнитися одна від одної. Це пояснюється специфікою завдань, які вони виконують: кожне підрозділ зобов'язується вирішувати різноманітні службові та професійні завдання, що надає військовим колективам унікальність і неповторність[32;33].

Важливим критерієм розмежування колективів є характер внутрішньогрупового спілкування. У деяких підрозділах воно є основою організації діяльності та взаємодії при виконанні завдань (наприклад, у процесі колективного обслуговування техніки чи важкого озброєння). В інших групах основна комунікація відбувається переважно у позаслужбовий час — під час відпочинку чи навчальних занять, оскільки специфіка їхньої роботи вимагає більш індивідуалізованого підходу.

Військовослужбовець може одночасно належати до декількох колективів, головним із яких є його військово-професійна група. Наприклад, виконуючи обов'язки механіка-водія в складі підрозділу, він одночасно може бути учасником художнього гурту або спортивної команди. На перший погляд таке різноманіття групової приналежності може ускладнювати процес психологічної згуртованості основного колективу. Проте на практиці така

багатосторонність сприяє єдності, оскільки об'єднує військовослужбовців навколо спільних цілей і завдань, перетворюючи підрозділ у цілісну, стабільну й надійну організацію [34;45].

Водночас командиру важливо враховувати не лише рівень соціальної згуртованості колективу, а й інші фактори: чисельність підлеглих, внутрішню структуру підрозділу та специфіку виконуваних завдань.

Важливою характеристикою військового колективу є його орієнтованість, визначена системою цілей і завдань, які необхідно вирішувати як у найближчій, так і у віддаленій перспективі. Для підвищення ефективності роботи підрозділу цілі мають бути чітко конкретизовані, а кожному військовослужбовцю слід визначити вузьке коло обов'язків з персональною відповідальністю за їх виконання.

Особливості орієнтованості військового колективу тісно пов'язані з такою характеристикою, як колективна сумісність, визначена як «здатність військовослужбовців узгоджувати свої дії у різних видах спільної діяльності». Вона також відображає рівень задоволеності військовослужбовців своєю роботою. Саме колективна сумісність у значній мірі визначає ефективність виконання завдань підрозділом і одночасно характеризує його згуртованість, проявлену в єдності, стабільності та міцності міжособистісних зв'язків [35].

Ще однією важливою характеристикою є колективна узгодженість, яку слід розуміти як «ефект поєднання взаємодії військовослужбовців, що відображає ступінь максимально можливого успіху спільної діяльності при мінімальних витратах і значному суб'єктивному задоволенні від неї». Вищим проявом групової згуртованості вважається саме узгодженість дій колективу, що супроводжується почуттям гордості за свій підрозділ, відчуттям приналежності до нього, взаємною підтримкою, товариською атмосферою та креативним підходом до виконання завдань.

Все це відбивається на особистості військовослужбовців і, як наслідок, на особливості їх поведінки, міжособистісних відносин та психологічну атмосферу в всьому колективі і створює передумови для виникнення

конфліктних ситуацій, перебіг і наслідки яких значною мірою залежать від психологічних особливостей військовослужбовців [35;36;37], таблиця 1.4.

Таблиця 1.4.

Особливості колективу військовослужбовців, що створюють умови для виникнення конфліктів

Фактори	Характеристика
Емоційно-вольові	• Підвищена емоційна збудливість може викликати імпульсивні реакції, необдумані дії та підвищену агресивність. • Низька емоційна саморегуляція спричиняє схильність до афективних вибухів, різкої зміни настрою, що ускладнює конструктивне вирішення суперечностей. • Стійкість до стресу визначає, наскільки військовослужбовець здатний зберігати самоконтроль у кризових умовах. Люди з високим рівнем стресостійкості, як правило, менш конфліктні й швидше відновлюють внутрішню рівновагу після напружених ситуацій. • Вольові якості (рішучість, самодисципліна, витримка) допомагають гальмувати імпульсивні прояви й спрямовувати поведінку у конструктивне русло.
Когнітивні характеристики	• Ригідність мислення, викликана схильністю до категоричних суджень, небажання змінювати точку зору, що ускладнює пошук компромісів. • Критичність і самокритичність – важливі регулятори: недостатній рівень рефлексії

	підвищує конфліктність, тоді як здатність до самоконтролю знижує ймовірність поглиблення суперечки. • Суб'єктивне сприйняття ситуації часто стає пусковим механізмом конфлікту: відчуття несправедливості, приниження чи загрози авторитету провокує захисні або агресивні реакції. • Розвинуті когнітивні стратегії (навички аналізу, прогнозування наслідків, бачення ситуації з різних боків) сприяють конструктивному розв'язанню суперечностей.
Мотиваційно-ціннісна сфера	• Прагнення до домінування та потреба у визнанні часто породжують боротьбу за лідерство в підрозділі. • Зниження мотивації до служби внаслідок перевтоми, психологічного виснаження чи відсутності позитивних перспектив може сприяти зростанню роздратованості й нетерпимості. • Система цінностей задає орієнтири поведінки: військовослужбовці з колективістськими установками схильні шукати компроміс і підтримувати згуртованість, тоді як індивідуалістично налаштовані — відстоювати власні інтереси навіть ціною конфлікту
Комунікативні особливості	• Розвинуті навички спілкування допомагають в уникненні непорозумінь, знижують емоційну напруженість і сприяють досягненню компромісу.

	• Замкненість, надмірна категоричність або схильність до домінування у діалозі ускладнюють налагодження взаєморозуміння. • Соціальна зрілість і толерантність дають змогу приймати індивідуальні відмінності, що суттєво знижує рівень конфліктності у військовому колективі.
Соціально-психологічні фактори	• Адаптація до військової служби: період входження в армійське середовище часто супроводжується труднощами, особливо у новобранців, що стає підґрунтям для конфліктів. • Морально-психологічний клімат у колективі визначає загальний рівень згуртованості й конфліктності: атмосфера взаємоповаги та підтримки мінімізує суперечки, тоді як недовіра й напруженість підсилюють їх. • Попередній життєвий досвід (виховання, стиль сімейної взаємодії, наявність досвіду конструктивного розв’язання суперечок) впливає на формування індивідуального стилю поведінки у конфліктних ситуаціях.

Таким чином, конфліктна поведінка військовослужбовців має багатофакторний характер. Вона формується під впливом емоційно-вольових, когнітивних, мотиваційних, комунікативних та соціально-психологічних чинників. Конструктивність чи деструктивність такої поведінки значною мірою залежить від рівня емоційної регуляції, розвитку навичок спілкування, сформованості ціннісних орієнтацій та якості морально-психологічного клімату в колективі.

1.4. Значення копінг стратегій у врегулюванні конфліктів

Копінг-стратегії у військовому колективі являють собою колективні дії військовослужбовців, спрямовані на подолання стресу, зменшення конфліктних ситуацій та зниження емоційної напруги. Подібні стратегії сприяють підвищенню згуртованості підрозділу, зміцненню довіри між товаришами по службі та покращенню якості взаємодії в рамках групи.

Ефективне використання копінгу допомагає трансформувати індивідуальні інтереси («Я») у колективні («Ми»), формуючи почуття відповідальності, взаємної підтримки та лояльності у важких ситуаціях [38;39;44].

Застосування копінг-стратегій потребує усвідомленого вибору та самоконтролю. Вони допомагають військовослужбовцям конструктивно вирішувати проблеми, що виникають, керувати імпульсивністю та емоційною реактивністю, що особливо важливо для новобранців і молодих військових, що адаптуються до служби. Конструктивні стратегії копінгу запобігають накопиченню негативного досвіду та сприяють формуванню стійкого морально-психологічного клімату у підрозділі.

В умовах високих стресів та конфліктів не завжди вдається адаптуватися виключно за допомогою копінг-стратегій. У разі задіяні механізми психологічного захисту, запропоновані З. Фрейдом, які знижують інтенсивність негативних переживань і допомагають зберегти психологічну рівновагу.

Основне завдання цих механізмів, як і копінг-стратегій, полягає у підтримці благополуччя військовослужбовця, збереженні його фізичного та психічного здоров’я та забезпеченні ефективної взаємодії з колективом [40;41].

Особливого значення копінг-стратегії набувають для підрозділів, що перебувають у стані високого навантаження, військових конфліктів або складних соціальних взаємодій. Від вибору та ефективності стратегій

подолання залежить не лише успішність виконання службових завдань, а й загальна згуртованість колективу, здатність членів підрозділу довіряти одне одному, підтримувати товаришів і спільно долати конфліктні ситуації.

Моделі формування конструктивних копінг-стратегій у військовому середовищі базуються на чотирьох ключових компонентах: теоретичному, діагностичному, аналітичному та практичному:

- Теоретичний компонент забезпечує основу для розуміння принципів використання копінг-стратегій, спрямованих на вирішення стресових і конфліктних ситуацій. Він охоплює дослідження психологічних механізмів подолання стресу, моделей поведінки в умовах конфлікту, типів стратегій адаптації (орієнтованих на проблему, емоції чи відволікання) та факторів, які впливають на їхню ефективність. Ця база сприяє формуванню у військовослужбовців ясного розуміння підходів до реагування на стрес і конфлікти, а також усвідомлення наслідків вибору тих чи інших стратегій.
- Діагностичний і аналітичний компоненти зосереджені на визначенні індивідуальних рис військовослужбовців, таких як рівень стресостійкості, схильність до конфліктів, рівень тривожності, локус контролю, тип копінг-стратегій тощо. Аналіз отриманих даних дозволяє ідентифікувати як сильні сторони колективу, так і потенційні ризики деструктивної поведінки. Це служить основою для планування психологічної підтримки та організації тренінгових заходів.
- Практичний компонент націлений на розвиток конструктивних навичок взаємодії, зокрема:

здатності свідомо шукати рішення в конфліктних ситуаціях; - ефективної комунікації та асертивної поведінки;

навичок емоційної саморегуляції для зниження стресу;

вміння співпрацювати в підрозділі та працювати в команді.

Практична діяльність включає тренінги, рольові ігри, психогімнастичні вправи, моделювання конфліктних ситуацій і відпрацювання ефективних стратегій подолання стресу. Мета цієї роботи – підвищення стійкості як

окремих військовослужбовців, так і колективу в цілому, запобігання деструктивним конфліктам і створення психологічно здорової атмосфери у військовому середовищі [40;42].

Таким чином, інтеграція теоретичного, діагностичного, аналітичного та практичного компонентів створює умови для системного розвитку конструктивних копінг-стратегій, адаптованих до специфіки військової служби та особливостей конкретних військовослужбовців.

Вибір копінг-стратегій військовослужбовцем значною мірою залежить від характеру конфлікту, його масштабу, контексту (службова ситуація, бойова обстановка, міжособистісні стосунки в колективі), а також індивідуально-психологічних особливостей: рівня тривожності, локусу контролю, стресостійкості, досвіду служби тощо. У специфічному середовищі військової служби, де конфлікти можуть варіюватися від ситуативних до системних, правильний вибір копінг-стратегії визначає не лише результат взаємодії, але й загальний морально-психологічний клімат у підрозділі.

Орієнтація на майбутнє. Ця стратегія, особливо актуальна для командного складу, базується на самоконтролі, плануванні, пошуку раціональних рішень і проактивному мисленні. Її основна ідея — зміщення акценту з емоційних реакцій до аналітичного підходу: замість пошуку винуватців — розробка шляхів уникнення подібних проблем у майбутньому. Наприклад, якщо під час виконання бойового завдання була допущена помилка, командир із високим рівнем саморегуляції не починає звинувачувати підлеглих, а аналізує причини інциденту, виявляє слабкі сторони у підготовці, пропонує план дій і розподіляє конкретні обов’язки між членами групи. Такий підхід сприяє зниженню напруженості у колективі, підвищує ефективність управління та стимулює професійний розвиток військовослужбовців. Орієнтація на майбутнє є ознакою зрілого і конструктивного копінгу, що значно посилює боєздатність підрозділу [41;42].

Орієнтація на минуле. Цей тип поведінки охоплює переоцінку досвіду, прийняття відповідальності та когнітивний аналіз минулих подій. Він стає

ключовим у процесі розбору помилок чи післяконфліктного аналізу бойових або навчальних ситуацій. Так, військовослужбовець, який допустив помилку (наприклад, не виконав завдання на стрільбах), замість самоосуду обирає конструктивний підхід: визнає провину, аналізує причини і перетворює невдачу на джерело навчання. Такий підхід розвиває відповідальність, самодисципліну та психологічну пластичність, зменшує ризик повторення помилок і сприяє розвитку рефлексивного мислення. Орієнтовані на аналіз минулого військовослужбовці краще адаптуються до змін і є менш уразливими до критики [42].

Орієнтація на сьогодення. Ця стратегія є провідною в умовах оперативного реагування на кризові ситуації та конфлікти. Вона проявляється здатністю військових контролювати емоції, швидко мобілізуватися та діяти відповідно до поточних завдань навіть у стресових умовах. Наприклад, якщо між товаришами по службі виникає суперечка під час несення вартової служби, один із військовослужбовців може проявити стриманість, уникнути емоційної ескалації та направити увагу групи на виконання наказів. Така поведінка допомагає зберегти дисципліну і стабільність у колективі. У бойових умовах орієнтація на сьогодення є особливо цінною, адже від здатності швидко діяти і самоконтролю багато в чому залежить безпека підрозділу та успішність виконання завдання. Таким чином, ефективність управління конфліктами у військовому середовищі залежить як від виду копінг-стратегії, так і від її сутності[40] , таблиця 1.5

*Таблиця 1.5***.**

Копінг-стратегії в урегулюванні військових конфліктів

Орієнтація	Характерні стратегії	Сутність	Приклад із військової практики
Майбутнє	Самоконтроль, планування, дистанціювання,	Зосередженість на раціональному аналізі ситуації,	Командир роти після конфлікту з підлеглими не шукає

	пошук альтернативних шляхів дії	передбаченні можливих наслідків, формуванні чіткого плану дій. Характеризується умінням утримувати емоції під контролем, мислити стратегічно й приймати обґрунтовані рішення.	винних, а проводить аналіз причин інциденту, визначає слабкі місця у взаємодії та розробляє новий порядок підготовки, розподіляючи завдання відповідно до компетенцій військовослужбовців. Це знижує ризик повторення конфлікту й підвищує ефективність роботи підрозділу.
Минуле	Позитивна переоцінка, прийняття відповідальності, рефлексія, осмислення досвіду	Орієнтація на аналіз минулих подій, виявлення власних помилок і пошук позитивного змісту навіть у негативних ситуаціях. Сприяє розвитку самодисципліни, підвищенню рівня самосвідомості та	Військовослужбовець, який припустився порушення під час бойового чергування, не перекладає відповідальність на обставини чи інших осіб. Він аналізує свої дії, визнає недоліки, розробляє особистий план самовдосконалення та активно бере участь у

		формуванню зрілої позиції щодо власної поведінки.	додаткових тренуваннях. У результаті підвищується його професіоналізм і довіра з боку колективу.
Теперішнє	Володіння собою, переключення уваги, зниження емоційної напруги, короткочасне дистанціювання	Характеризується умінням швидко реагувати на конфліктну або стресову ситуацію без втрати самоконтролю. Орієнтація на «тут і зараз» допомагає стабілізувати емоційний стан, уникнути імпульсивних дій і запобігти ескалації конфлікту.	Під час патрулювання між двома солдатами виникає суперечка через розподіл завдань. Один із них усвідомлює важливість ситуації, пригнічує емоції, переводить розмову в спокійне русло й пропонує виконати завдання спільно. Завдяки цьому вдається уникнути дисциплінарного покарання та зберегти взаємну довіру.
Соціальна орієнтація	Пошук підтримки, співпраця,	Залучення інших людей до розв’язання проблеми,	Молодий військовослужбовець, який відчуває труднощі з

	комунікативна активність	звернення по пораду або допомогу. Такі стратегії сприяють зниженню психологічного навантаження та посиленню командної взаємодії.	адаптацією, звертається до більш досвідченого колеги або психолога частини. Спільне обговорення проблеми дозволяє знайти конструктивні шляхи вирішення й покращити емоційний стан.
Ціннісна орієнтація	Переосмислення цілей, формування мотивації, підтримка моральних орієнтирів	Здатність сприймати конфлікт або стрес як можливість для особистісного та професійного зростання. Підтримує внутрішню рівновагу через опору на моральні, патріотичні чи професійні цінності.	Військовослужбовець, який пережив важкий бойовий епізод, переосмислює свій досвід через призму служіння Батьківщині, колективної відповідальності й морального обов’язку. Це допомагає відновити психологічну стійкість і зміцнює бойовий дух підрозділу.

Наочна піраміда копінг-стратегій у військових конфліктах представлена на рисунку 1.1.

Рис 1.1. Піраміда копінг-стратегій

Ця схема демонструє ієрархію стратегій подолання конфліктів військовослужбовцями, підкреслюючи взаємозв'язок між адаптивністю підходів і їхнім впливом на психологічну атмосферу в підрозділі.

На верхівці піраміди знаходяться адаптивні копінг-стратегії, такі як самоконтроль, співпраця, планування та конструктивне мислення. Вони базуються на раціональному підході до вирішення проблем, умінні контролювати емоції та прагненні підтримувати міжособистісні зв'язки.

У військовому середовищі ці стратегії сприяють налагодженню ефективної комунікації між командирами і підлеглими, зміцнюють колективну стабільність, підтримують дисципліну і допомагають досягати спільних цілей. Їх застосування свідчить про високий рівень психологічної зрілості, стресостійкості та внутрішньої саморегуляції.

Посередині піраміди розташовані відносно адаптивні стратегії, такі як компроміс, звернення по допомогу, тимчасове дистанціювання чи переключення уваги. Вони допомагають зменшити емоційну напругу, стабілізувати внутрішній стан військовослужбовця і створюють передумови для подальшого конструктивного вирішення конфлікту. Ці методи корисні в період стабілізації емоцій, коли протистояння ще не перетворилося на деструктивне. Однак їхнє часте або надмірне застосування може спричинити уникнення реального вирішення проблеми.

У нижній частині піраміди представлені неадаптивні стратегії, зокрема агресія, уникнення, самозвинувачення, заперечення проблеми і придушення емоцій. Їх використання сигналізує про низький рівень саморегуляції й обмежену психологічну гнучкість. Ці підходи можуть провокувати загострення конфліктів, погіршення емоційного клімату, втрату довіри та дестабілізацію колективу. У бойових умовах це здатне мати серйозні наслідки: зниження ефективності функціонування підрозділу, порушення дисципліни чи навіть психологічне виснаження.

Таким чином, описана піраміда копінг-стратегій наголошує на важливості розвитку адаптивних моделей поведінки, які забезпечують не лише розв’язання конфліктів, а й підтримку психологічної рівноваги, колективної відповідальності й взаємоповаги. Створення й розвиток таких механізмів завдяки психотренінгам, програмам саморегуляції та вдосконаленню командної взаємодії підвищують боєздатність, згуртованість і морально-психологічну стійкість підрозділу. У результаті навіть складні конфліктні ситуації можуть стати джерелом професійного та особистісного зростання,

формуючи у військовослужбовців впевненість, виваженість і здатність діяти відповідально в умовах стресу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ПРЕВАЛЮЮЧИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

2.1. Аналіз вибірки, організація дослідження та методи дослідження врегулювання конфліктів у військовослужбовців в залежності від превалюючих копінг-стратегій

Емпіричне дослідження проводилося у 2025 році у військовій частині Збройних сил України. Метою дослідження було виявлення особливостей врегулювання конфліктів у військовослужбовців залежно від їхніх домінуючих копінг-стратегій.

У дослідженні взяли участь 20 військовослужбовців віком від 22 до 37 років, зі стажем військової служби від 1 до 10 років.

Вибірка є цілеспрямованою та репрезентує військовослужбовців, які перебувають у схожих умовах професійної діяльності, що супроводжується підвищеним рівнем стресу та конфліктності.

Дослідження проводилося у три послідовні етапи, що забезпечило системність збору, обробки та аналізу даних щодо врегулювання конфліктів у військовослужбовців залежно від їхніх копінг-стратегій:

1. Підготовчий етап. На цьому етапі визначалася мета і завдання дослідження, а також формувався науково-методичний інструментарій. Проведено: добір психодіагностичних методик, які забезпечують комплексне дослідження психологічних особливостей учасників (локус контролю, копінг-

стратегії, тип темпераменту, рівень тривожності, самооцінка); формування вибірки з 20 військовослужбовців віком від 22 до 37 років, що дозволяє отримати репрезентативні дані для умовного попереднього аналізу; підготовку організаційних умов проведення дослідження, включно з оформленням інформованої згоди учасників і забезпеченням етичних норм дослідження.

2. Діагностичний етап. Цей етап передбачав безпосереднє психодіагностичне обстеження військовослужбовців із використанням стандартизованих методик. На цьому етапі також проводилось попереднє тестування та стандартизація умов, щоб забезпечити достовірність і надійність отриманих даних. Усі учасники виконували завдання в однакових умовах, що мінімізувало вплив зовнішніх факторів.

3. Аналітичний етап. На цьому етапі здійснювалась обробка та інтерпретація отриманих результатів із використанням методів математичної статистики: порівняльний аналіз; кореляційний аналіз для визначення взаємозв’язків між копінг-стратегіями, локусом контролю, рівнем тривожності та самооцінкою; підготовка графічного та табличного представлення результатів, що забезпечило наочність і дозволило сформулювати висновки щодо психологічних особливостей та закономірностей врегулювання конфліктів у військовослужбовців.

Такий поетапний підхід забезпечив системність, об’єктивність та наукову достовірність дослідження, дозволив виділити ключові психологічні чинники, що впливають на ефективність врегулювання конфліктів у військовому середовищі.

Для досягнення мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення копінг-поведінки, особистісних рис і емоційного стану військовослужбовців (Додаток 1)

Для статистичного аналізу результатів застосовано такі методи:

- Описова статистика — визначення середніх значень, стандартних відхилень та варіаційних характеристик;

- Порівняльний аналіз — для виявлення відмінностей між групами військовослужбовців із конструктивними та неконструктивними копінг-стратегіями (t-критерій Стьюдента);
- Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) — для встановлення взаємозв'язків між показниками копінг-стратегій, локусу контролю, тривожності, темпераменту та самооцінки.

Для обробки результатів використовувалися статистичні програми SPSS 23.0 та MS Excel.

Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів психологічної діагностики: добровільна участь респондентів; інформована згода на участь; анонімність результатів; використання даних лише в наукових цілях [48].

2.2.Результати дослідження копінг-стратегій врегулювання конфліктів

За підсумками проведення методики Л. А. Радзіховського Визначення локусу контролю поведінки» (Додаток 2) було отримано такі результати:

Інтернальний локус контролю виявлений у 55% респондентів. Домінування інтернального локусу контролю серед значної частини військовослужбовців свідчить про їхню чітку усвідомленість власної відповідальності за вчинки та результати своєї діяльності. Ці люди відчувають здатність впливати на хід подій, планувати свої дії та керувати наслідками прийнятих рішень. Їх психологічними характеристиками є:

- Активний підхід до пошуку рішень у непростих ситуаціях.
- Висока саморегуляція, здатність до ефективного самоконтролю емоцій та висока стресостійкість.
- Часте використання конструктивних стратегій подолання труднощів.

- Вміння налагоджувати продуктивну взаємодію з колегами і вирішувати конфлікти конструктивним шляхом.

Екстернальний локус контролю характерний для 45%.

Військовослужбовці з екстернальним локусом контролю мають схильність вважати, що результати їхніх дій в основному залежать від зовнішніх обставин, випадковості або дій інших людей.

Їх характеризує:

- Схильність перекладати відповідальність на зовнішні фактори чи інших осіб.
- Ймовірна пасивність у складних ситуаціях та уникання прийняття важливих рішень.
- Збільшена тенденція до конфліктності через звинувачення інших у своїх невдачах.
- Нижча ефективність у застосуванні конструктивних стратегій подолання труднощів і саморегуляції порівняно з інтернальними особами., рисунок 2.1.

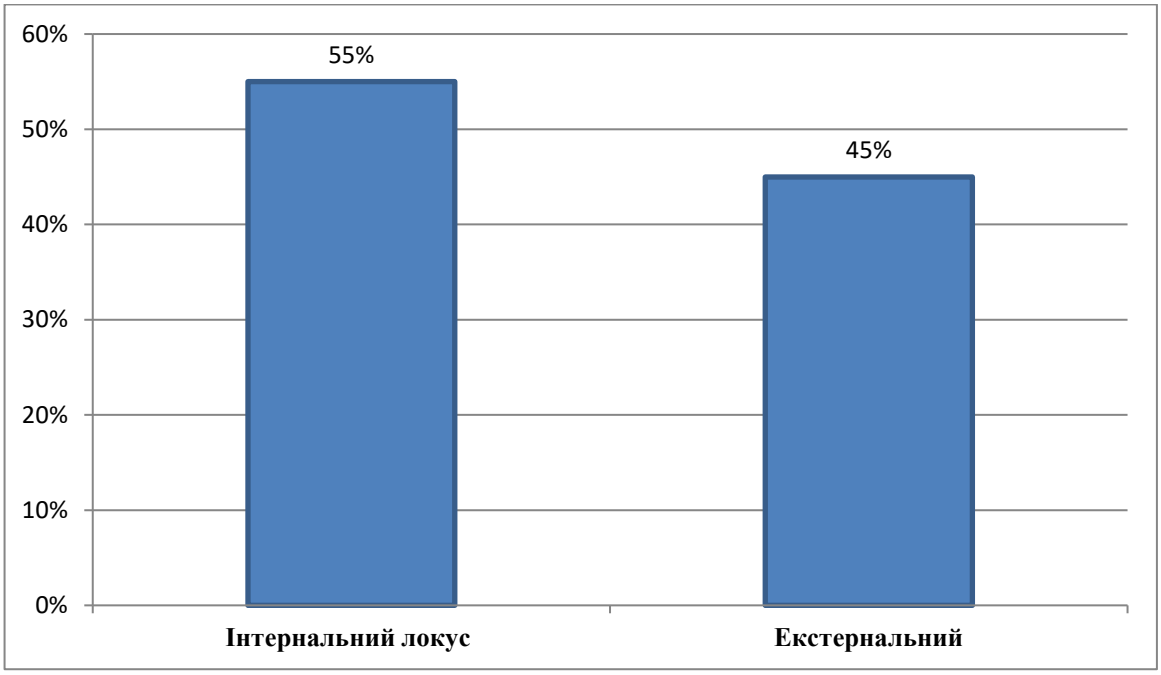

Рис 2.1. Розподіл військовослужбовців за типом локус контролю

Переважання інтернального локусу контролю свідчить про те, що більшість військовослужбовців відчувають відповідальність за власні дії, готові активно впливати на розвиток подій і контролювати результати своєї поведінки.

Особи з інтернальним локусом контролю частіше застосовують конструктивні копінг-стратегії, здатні до саморегуляції та ефективного вирішення конфліктів.

Військовослужбовці з екстернальним локусом контролю схильні перекладати відповідальність на зовнішні обставини та інших людей. Це може проявлятися у униканні конфліктів, звинуваченні колег або пасивності у стресових ситуаціях.

В цілому інтернальний локус контролю є фактором конструктивного реагування на конфлікти та стрес**;**

Екстернальний локус контролю може бути маркером ризику неконструктивної поведінки **у** стресових ситуаціях;

Результати методики дозволяють сформувати групи для порівняльного аналізу копінг-стратегій, рівня тривожності та самооцінки, що важливо для психологічної підтримки та тренінгів у військовому середовищі.

За результатами методики визначення копінг-стратегій Е. Хайма було виокремлено дві групи, таблиця 2.2.

Таблиця 2.2.

Типи копінг-стратегій серед досліджуваних військовослужбовців (n = 20)

№ групи	Тип копінг-стратегії	Кількість осіб	Частка (%)
1	Конструктивні	11	55 %
2	Неконструктивні	9	45 %

Розподіл військовослужбовців за копінг-стратегіями показує настпне:

Конструктивні копінг-стратегії (55%): Більша частина опитаних військовослужбовців надає перевагу конструктивним підходам до подолання

стресу та управління конфліктами. Ці стратегії ґрунтуються на свідомому пошуку рішень, раціональному аналізі ситуацій, плануванні дій і співпраці з оточенням. Військовослужбовці, які обирають конструктивні копінг-методи, виявляють емоційну стабільність, адекватно реагують на стресові виклики та ефективно взаємодіють із колегами навіть у складних обставинах.

Неконструктивні копінг-стратегії (45%): Менша частина респондентів схильна до неконструктивного подолання труднощів. Це проявляється через уникання конфліктів, підвищену емоційну напруженість, тривожність чи агресію в поведінці. Такі стратегії можуть знижувати загальну ефективність у вирішенні проблем, негативно впливати на командну роботу та підвищувати ймовірність емоційного виснаження. Неконструктивні підходи здебільшого асоціюються з зовнішнім локусом контролю, коли людина вважає, що її дії залежать від зовнішніх факторів, а не від власних зусиль.

Більшість респондентів показує здатність до активного вирішення труднощів та адаптивної поведінки. У той же час частина учасників потребує додаткового розвитку навичок управління емоціями та ефективної роботи зі стресовими ситуаціями., рисунок 2.2.

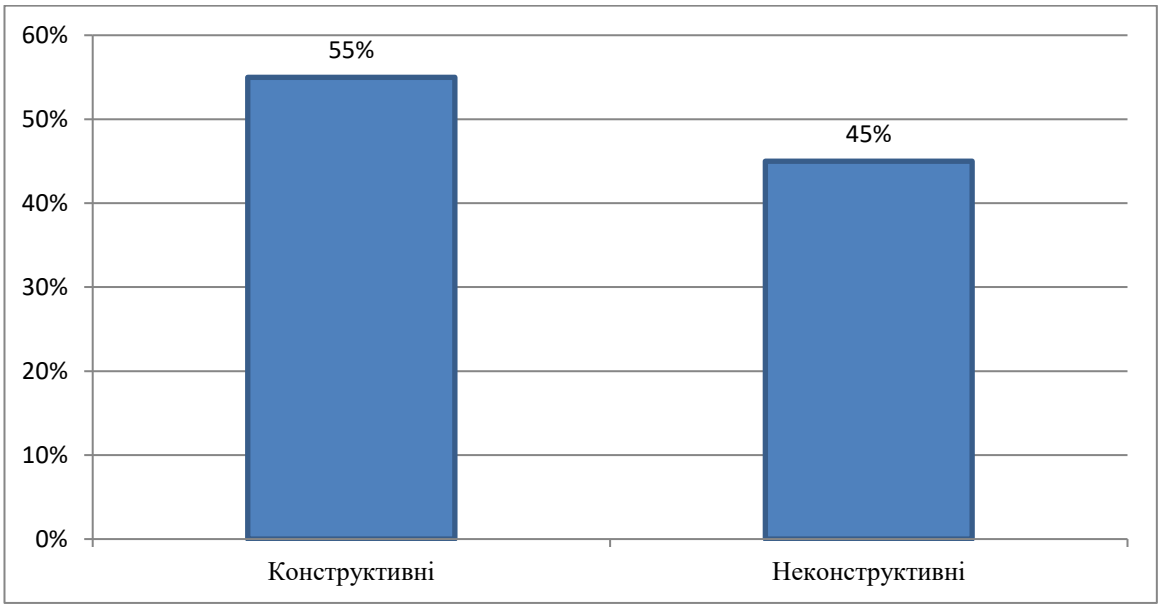

Рис. 2.2. Розподіл військовослужбовців за типом копінг-стратегій

Таке співвідношення свідчить про потребу в розвитку навичок емоційної саморегуляції та конструктивного копінгу, оскільки навіть незначна частка осіб із неадаптивними стратегіями може негативно впливати на соціально-психологічний клімат серед військовослужбовців.

Кореляційного аналіз між локусом контролю (за методикою Л. А. Радзіховського) та копінг-стратегіями у 20 військовослужбовці показує наступне, таблиця 2.3.

Таблиця 2.3.

Кореляція між показниками локусу контролю та копінг-стратегіями (n = 20)

Показники	Конструк-тивні копінги	Неконструк-тивні копінги	Реактивна тривожність	Само-оцінка (А. Будассі)
Інтерналь-ність локусу контролю	0,71	–0,62	–0,55	0,68

Табличні дані свідчать про значний взаємозв’язок між інтернальним локусом контролю та конструктивними копінг-стратегіями ($r = 0,71$; $p < 0,01$). Це підкреслює, що військовослужбовці, які беруть відповідальність за свої дії та рішення, частіше використовують ефективні методи подолання стресу, такі як пошук рішень, самоконтроль і раціональний аналіз ситуації.

Натомість екстернальний локус контролю асоціюється з неконструктивними копінг-стратегіями ($r = –0,62$) і підвищеною реактивною тривожністю ($r = –0,55$). Це свідчить про схильність до емоційної нестабільності та недостатню здатність до ефективного вирішення конфліктів.

Крім того, позитивна кореляція між інтернальним локусом контролю і високою самооцінкою ($r = 0,68$) підтверджує, що впевненість у власних силах

є важливою умовою для забезпечення ефективної саморегуляції в стресових умовах військової служби.

За шкалою тривожності Ч. Спілбергера результати були такими (Додаток 3):

Середня реактивна тривожність — 39,5 балів Цей показник характеризує тимчасовий стан занепокоєння або напруженості, що проявляється у відповідь на певні стресори чи складні ситуації. Реактивна тривожність може змінюватися залежно від поточних обставин, виконуваних завдань та соціального середовища. Це свідчить про здатність більшості військовослужбовців ефективно адаптуватися до стресових викликів, зберігаючи концентрацію і можливість прийняття необхідних рішень.

Середня особистісна тривожність — 43,5 балів. Показник демонструє довготривалу тенденцію військовослужбовців до переживань у різноманітних життєвих ситуаціях. Вона пов'язана із такими якостями, як обережність, підвищена чутливість до стресу та схильність до внутрішніх рефлексій. Такий показник вказує на помірний ступінь тривожності в колективі, який є достатньо адаптивним для виконання службових обов'язків у військових умовах.

Розподіл рівнів тривожності у групі:

Середній рівень тривожності — 40% Переважна частина військовослужбовців демонструє помірний рівень тривожності. Це свідчить про їхню здатність ефективно адаптуватися до службових вимог та стресових ситуацій, мобілізувати ресурси для виконання завдань і підтримувати емоційну стійкість.

Низький та високий рівень тривожності — по 30%. Група з низьким рівнем тривожності включає спокійних і врівноважених військовослужбовців, які легко долають вплив стресових факторів та конфліктів.

У той же час респонденти з високим рівнем тривожності (30%) мають підвищену чутливість до стресу, що потенційно може впливати на якість прийняття рішень та їхню взаємодію в колективі.

Виявлені середні значення показників реактивної та особистісної тривожності (39,5 і 43,5 бала відповідно) відображають загалом помірний рівень тривожності в групі військовослужбовців. Розподіл показників свідчить про присутність як адаптованих до стресу осіб, так і тих, хто потребує додаткової підтримки та розвитку навичок конструктивного реагування для більш ефективного подолання стресових факторів і конфліктних ситуацій, рисунок 2.3.

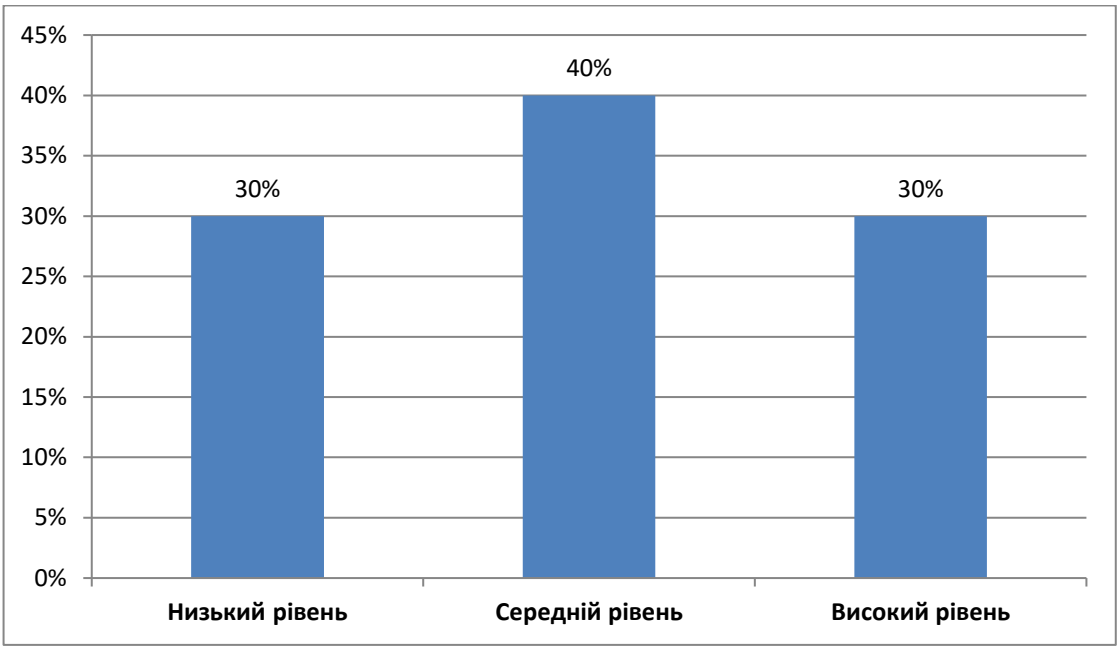

Рис 2.3. Рівень реактивної тривожності за методикою Ч. Спілбергера

Особистісна тривожність відображає постійну схильність до занепокоєння у різних життєвих обставинах, що впливає на поведінку, прийняття рішень і взаємодію з оточенням.

- Високий рівень — 6 осіб (30%) Військовослужбовці з високою особистісною тривожністю демонструють постійну схильність до підвищеного занепокоєння. Це може виявлятися у надмірній обережності, сумнівах щодо власних дій або емоційній нестійкості, що іноді ускладнює комунікацію і вирішення конфліктів без додаткового психологічного втручання.

- Середній рівень — 10 осіб (50%) До цієї групи належать військовослужбовці з помірною емоційною стабільністю та стійкістю до стресу. Вони здатні ефективно мобілізувати внутрішні ресурси, зберігаючи адекватну реакцію навіть у конфліктних чи напружених ситуаціях.
- Низький рівень — 4 осіб (20%) Ця категорія характеризується врівноваженістю, емоційною стабільністю та впевненістю у власних силах. Вони демонструють легку адаптацію до нових умов, ефективну взаємодію в колективі та обґрунтованість прийнятих рішень навіть у складних обставинах, рисунок 2.4.

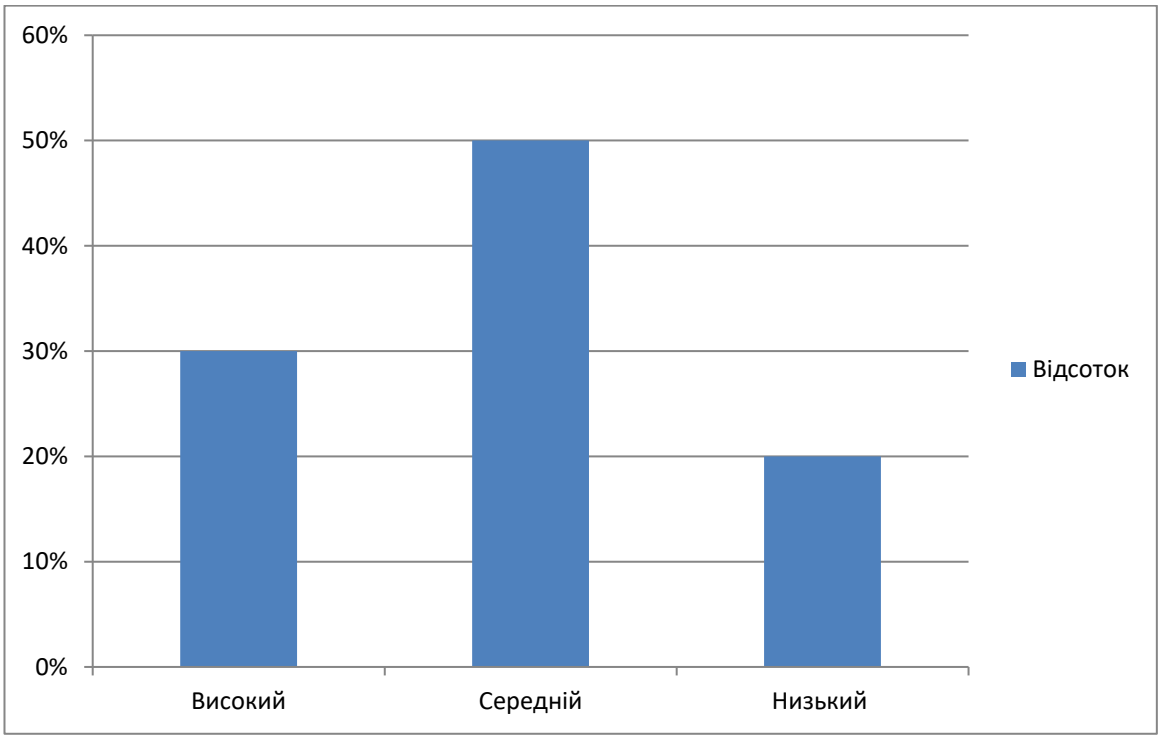

Рис 2.4. Рівень особистісної тривожності за методикою Ч. Спілбергера

Результати показують, що колектив має збалансований розподіл за рівнями тривожності.

Більшість військовослужбовців (40%) перебуває на середньому рівні, що свідчить про нормальну адаптивну реакцію на стрес.

Проте наявність учасників із високим рівнем тривожності (30%) вказує на потребу у розвитку навичок саморегуляції та управління емоційним станом.

Після проведення порівняння рівня тривожності у військовослужбовців із конструктивними та неконструктивними копінг-стратегіями показано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Порівняння рівня тривожності у групах військовослужбовців з різними копінг-стратегіями (n = 20)

Показники тривожності	Конструктивні копінги (n = 11)	Неконструктивні копінги (n = 9)	t-критерій Стьюдента	p-рівень
Реактивна тривожність (РТ)	32,4 ± 5,7	45,6 ± 6,2	4,57	p < 0,01
Особистісна тривожність (ОТ)	35,1 ± 4,9	48,3 ± 7,1	5,02	p < 0,01
Показники тривожності	Конструктивні копінги (n = 11)	Неконструктивні копінги (n = 9)	t-критерій Стьюдента	p-рівень
Реактивна тривожність (РТ)	32,4 ± 5,7	45,6 ± 6,2	4,57	p < 0,01

Примітка: середні значення подані у балах (M ± SD).

Як видно з таблиці, рівні як реактивної, так і особистісної тривожності є суттєво нижчими у військовослужбовців із конструктивними копінг-стратегіями, рисунок 2.5.

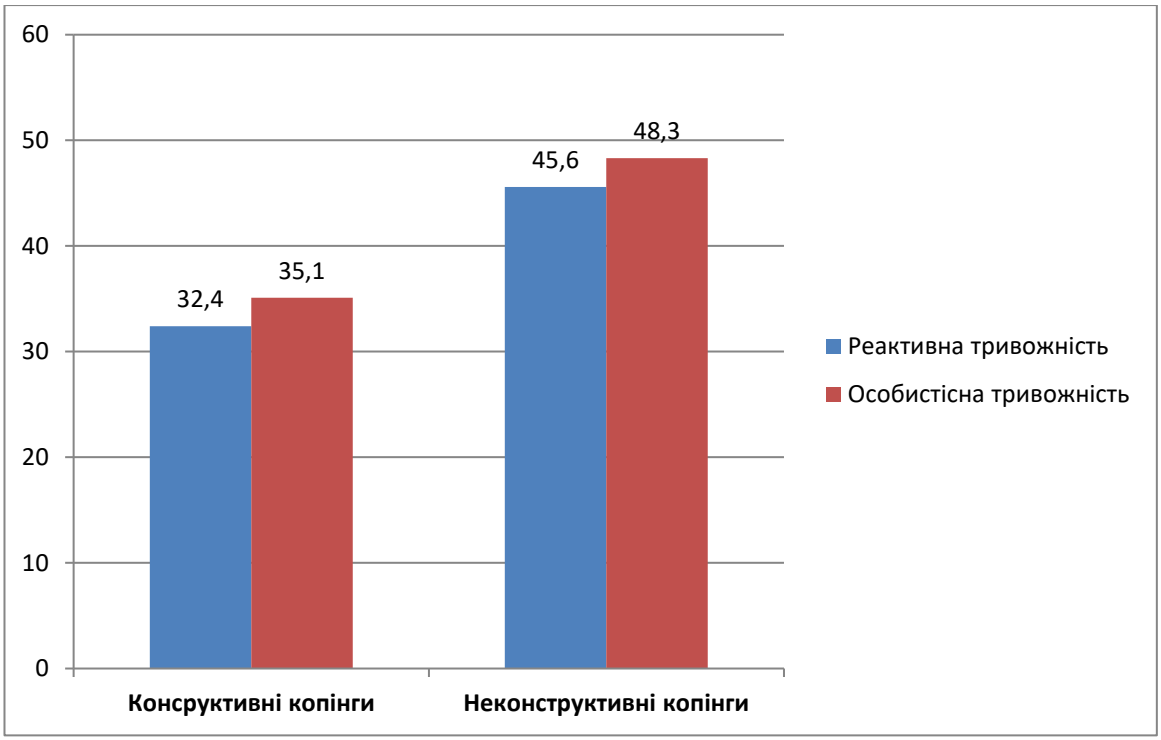

Рис 2.5. Порівняння рівня тривожності військово-службовців з різними копінг стратегіями

Дослідження взаємозв'язку тривожності та типів копінг-стратегій виявило істотні відмінності між військовослужбовцями, залежно від їхнього підходу до подолання стресу.

У військовослужбовців із конструктивними копінг-стратегіями середній рівень реактивної тривожності склав 32,4 бала, що відповідає помірному рівню емоційної напруги. Цей показник свідчить про здатність таких осіб зберігати самоконтроль, швидко адаптуватися до стресових умов і ефективно використовувати наявні ресурси для вирішення складних ситуацій.

Для порівняння, військові, які дотримуються неконструктивних копінг-стратегій, демонструють значно вищий рівень реактивної тривожності – середній показник становить 45,6 бала. Це підкреслює їхню більшу емоційну чутливість до стресу, складнощі у прийнятті збалансованих рішень та підвищену емоційну напруженість у критичних умовах.

Схожі тенденції спостерігаються і щодо особистісної тривожності. У першій групі середній рівень склав 35,1 бала, що свідчить про здатність до

емоційної врівноваженості та адекватного реагування в різних обставинах. Натомість у другій групі тривожність була більш вираженою – середній показник досяг 48,3 бала. Це є сигналом наявності рис підвищеної особистісної тривожності, яка може погіршувати командну взаємодію, ускладнювати комунікацію та знижувати професійну ефективність.

Статистичний аналіз підтвердив вагомість цих відмінностей: значення t-критерію Стьюдента перебувало в межах 4,57–5,02 при значенні $p < 0,01$, що гарантує високу достовірність отриманих даних.

Зроблені висновки показують, що військовослужбовці з конструктивними копінг-стратегіями характеризуються нижчим рівнем реактивної та особистісної тривожності, що є свідченням їхньої психологічної стійкості, здатності адаптуватися до стресу і вирішувати конфлікти ефективно. Водночас особи, які застосовують неконструктивні копінг-стратегії, демонструють підвищений рівень тривожності, що ускладнює емоційну стабільність, негативно позначається на виконанні завдань і підвищує ризик емоційного виснаження.

Результати дослідження акцентують на важливості розвитку конструктивних механізмів копінгу через впровадження програм психологічного навчання, тренінгів із навичок емоційної регуляції та створення системи підтримки в армійських колективах. Це сприятиме зміцненню адаптивних здібностей і оптимізації ефективності службової діяльності загалом.

Підсумки проведеної анкети для визначення типу темпераменту за методикою Г. Айзенка показали наступне (Додаток 4), таблиця 2.5

Таблиця 2.5.

Статистичний розподіл типів темпераменту за методикою Г. Айзенка

(n = 20)

Тип темпераменту	Кількість осіб	Частка (%)
Сангвінік	6	30 %
Холерик	5	25 %
Флегматик	5	25 %
Меланхолік	4	20 %

Аналіз таблиці дозволяє дійти таких висновків:

Сангвініки (30%) — відзначаються емоційною стабільністю, відкритістю у спілкуванні, оптимістичним ставленням та швидкою адаптацією до нових обставин. Вони зазвичай застосовують конструктивні копінг-стратегії, такі як пошук підтримки або аналіз проблеми, та демонструють інтернальний локус контролю.

Холерики (25%) — енергійні та рішучі, але схильні до емоційної нестабільності. Це іноді проявляється в агресивних реакціях або імпульсивності під час конфліктів. У них спостерігається високий рівень тривожності, особливо у ситуаціях під тиском.

Флегматики (25%) — врівноважені та спокійні, добре контролюють свої емоції. Їм властивий низький рівень тривожності та впевненість у собі, що сприяє конструктивному вирішенню конфліктів і гармонійній взаємодії всередині колективу.

Меланхоліки (20%) — надзвичайно чутливі емоційно та схильні до підвищеної тривожності. Як правило, вони використовують копінг-стратегії, засновані на уникненні або пасивній поведінці, що створює труднощі у процесі адаптації до військових умов, рисунок 2.6.

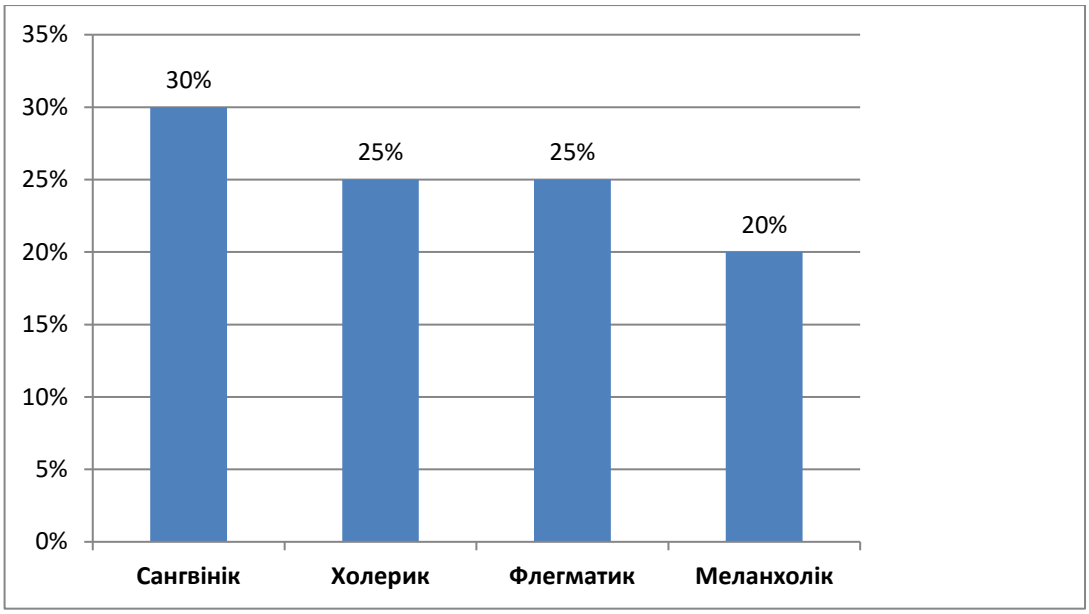

Рис 2.6. Результати розподілу типів темпераменту за методикою Г. Айзенка

Таким чином, у структурі темпераментів переважають сангвініки та холерики (55%), що відповідає вимогам військової діяльності, пов'язаної з активністю та прийняттям рішень.

Меланхоліки становлять меншість, що свідчить про необхідність індивідуальної психологічної підтримки таких військовослужбовців для підвищення стресостійкості. Виявлені зв'язки між типом темпераменту, рівнем тривожності та копінг-стратегіями: сангвініки та флегматики переважно застосовують конструктивні стратегії, тоді як холерики та меланхоліки — неконструктивні. Отримані дані є підґрунтям для подальшого порівняльного і кореляційного аналізу з іншими психодіагностичними показниками (самооцінка, локус контролю, тривожність).

Далі було проведено вивчення особливостей конфліктної поведінки у військовослужбовців з різними копінг-стратегіями

Додатковий аналіз показав, що типи темпераменту пов'язані з вибором копінг-стратегії, таблиця 2.6.

Таблиця 2.6.

Зв'язок між типом темпераменту та копінг стратегіями у військовослужбовців (n = 20)

Тип темпераменту	Конструктивні копінги (%)	Неконструктивні копінги (%)
Сангвінік	45,5	11,1
Холерик	18,2	44,4
Флегматик	27,3	22,2
Меланхолік	9,0	22,3

З таблиці простежується очевидна залежність між типом темпераменту та обраними копінг-стратегіями.

Сангвініки (45,5%) здебільшого віддають перевагу конструктивним стратегіям, таким як пошук підтримки, самоконтроль і детальний аналіз проблемної ситуації. Їхній оптимістичний настрій, емоційна стабільність і соціальна гнучкість сприяють ефективному вирішенню конфліктів та зменшенню рівня тривоги.

Холерики (44,4%) частіше застосовують неконструктивні стратегії, які проявляються у вигляді імпульсивності, агресії або прагнення домінувати. Висока емоційна збуджуваність у цієї групи суттєво ускладнює контроль їхньої поведінки у стресових умовах.

Флегматики (27,3%) зазвичай підходять до вирішення проблем спокійно та раціонально, обираючи методичний аналіз і виважені дії. Однак за тривалого стресу вони можуть демонструвати пасивність або схильність до уникання проблем, що пояснює 22,2% випадків їх неконструктивного реагування у цій групі.

Меланхоліки (9,0%) найчастіше використовують стратегії уникання чи заперечення проблеми. Ця тенденція пов’язана з високою тривожністю та емоційною вразливістю представників цієї групи. Їхня поведінка у

конфліктних ситуаціях зазвичай носить захисний характер. Зв'язки між типом темпераменту та копінг-стратегіями показані у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Кореляційні зв'язки між темпераментом і копінг-стратегіями військовослужбовців (n = 20)

Показники	Конструк-тивні копінги	Неконструк-тивні копінги	Емоційна стабіль-ність	Екстравер-сія	Тривож-ність
Сангвінічний тип	+0,68	–0,41	+0,73	+0,59	–0,48
Холеричний тип	–0,36	+0,64	–0,51	+0,47	+0,56
Флегматичний тип	+0,54	–0,33	+0,69	–0,22	–0,40
Меланхолічний тип	–0,42	+0,57	–0,65	–0,37	+0,62

Примітка: наведено коефіцієнти кореляції Пірсона *r*. Жирним виділено статистично значущі зв'язки при $p < 0,05$.

Сангвінічний тип характеризується сильним позитивним зв'язком із конструктивними копінг-стратегіями (r = 0,68) та емоційною стабільністю (r = 0,73). Це свідчить про їхню здатність ефективно контролювати емоції, долати стресові ситуації і застосовувати переважно раціональні підходи.

Холерики, навпаки, демонструють позитивну кореляцію з неконструктивними копінгами (r = 0,64) та підвищеним рівнем тривожності (r = 0,56), що вказує на їхню імпульсивність, схильність до агресії та труднощі з саморегуляцією під час стресу.

Флегматики виявляють стійкий позитивний зв'язок із конструктивними копінгами (r = 0,54) та високою емоційною стабільністю (r = 0,69). Такі люди вирізняються врівноваженістю, терплячістю і схильністю до адаптивної поведінки в складних обставинах.

Меланхоліки мають помірно позитивний зв'язок між неконструктивними копінгами і тривожністю (r = 0,57; 0,62). Це відображає їх емоційну чутливість і схильність уникати конфліктів. Емоційна стабільність прямо корелює з

конструктивними копінгами (r = 0,61), тоді як тривожність має зв'язок із неконструктивними (r = 0,58).

Тип темпераменту відіграє важливу роль у визначенні стилю поведінки під час стресу. Сангвініки та флегматики виявляються найбільш стресостійкими. У той час меланхоліки та холерики потребують додаткової психологічної підтримки для підвищення рівня емоційної саморегуляції.

Отримані результати аналізу можуть служити основою для розробки програм психологічної підготовки та тренінгів зі стрес-менеджменту для військовослужбовців, з урахуванням їх індивідуально-типологічних особливостей темпераменту.

Важливим чинником регуляції рівня самооцінки особистості є Методика А. Будассі (Додаток 5), яка показала такі результати:

- середній бал самооцінки: 74,1,
- мінімальний показник: 60,
- максимальний показник: 85,
- дисперсія**:** 55,8,
- стандартне відхилення**:** ≈ 7,5.

Розподіл за рівнем самооцінки подано в таблиці 2.8

Таблиця 2.8.

Рівні самооцінки військовослужбовців за методикою А. Будасі

Рівень самооцінки	Кількість осіб	Частка (%)
Високий	9	45 %
Середній	7	35 %
Низький	4	20 %

Високий рівень самооцінки (45%). Характеризує військовослужбовців із високою впевненістю у власних силах, прагненням до самостійності, здатністю брати на себе відповідальність. Такі учасники демонструють інтернальний локус контролю і частіше обирають конструктивні копінг-стратегії, орієнтовані на вирішення проблем і підтримку соціальних контактів.

Середній рівень самооцінки (35%). Відображає збалансований рівень впевненості, при якому особа адекватно оцінює свої можливості. Такі військовослужбовці гнучко реагують на труднощі, демонструють емоційну стійкість і мають потенціал для розвитку лідерських якостей.

Низький рівень самооцінки (20%). Свідчить про невпевненість, підвищену тривожність і залежність від зовнішньої оцінки. Особи з низькою самооцінкою схильні приписувати успіхи зовнішнім чинникам (екстернальний локус контролю) та частіше застосовують неконструктивні копінг-стратегії (уникання, заперечення, пасивність), рисунок 2.7.

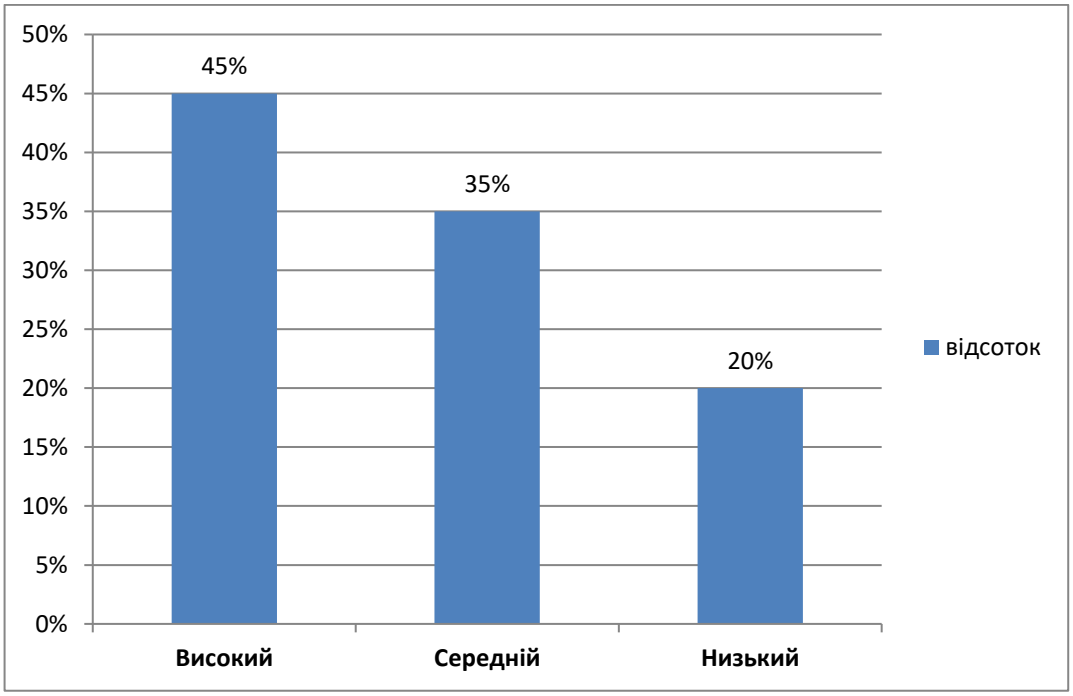

Рис.2.7. Самооцінки військовослужбовців за методикою А. Будасі

Данні діаграми демонструють, що переважна більшість військовослужбовців (80%) має середній або високий рівень самооцінки, що є сприятливим фактором для ефективного врегулювання конфліктів.

Виявлено тенденцію до позитивного взаємозв’язку між самооцінкою, інтернальним локусом контролю та низьким рівнем тривожності. Особи з низькою самооцінкою потребують психологічної підтримки у формуванні впевненості, розвитку навичок саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

Отже можна підсумувати, що у більшості військовослужбовців спостерігається адекватна або висока самооцінка, що сприяє конструктивним формам поведінки в умовах конфлікту. Низька самооцінка у 20 % респондентів може бути ризиковим чинником дезадаптації, особливо при поєднанні з високим рівнем тривожності. Результати методики є важливими для кореляційного аналізу із показниками локусу контролю, копінг-стратегій та тривожності.

Зв'язок між рівнем самооцінки та копінг-стратегіями знаходиться в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Кореляційні зв'язки між рівнем самооцінки та копінг-стратегіями у військовослужбовців (n = 20)

Показник	Конструктивні копінги	Неконструктивні копінги	Реактивна тривож-ність	Особистісна тривожність	Локус контролю (інтернальність)
Рівень самооцінки	0,67	–0,59	–0,51	–0,48	0,63

Примітка: наведено коефіцієнти кореляції Пірсона (*r*). Жирним виділено статистично значущі зв'язки при $p < 0,05$.

Результати дослідження продемонстрували виразний позитивний зв'язок між високою самооцінкою та впровадженням конструктивних копінг-стратегій ($r = 0,67$, $p < 0,05$). Це свідчить, що військовослужбовці, які об'єктивно оцінюють свої можливості, зазвичай діють активно, раціонально та впевнено навіть у складних обставинах.

У той же час було виявлено негативний зв'язок між самооцінкою та неконструктивними копінг-стратегіями ($r = –0,59$).

Особи з низькою самооцінкою частіше демонструють схильність до уникання, заперечення чи прояву агресивних реакцій, що може бути зумовлено невпевненістю та труднощами у саморегуляції.

Помірно негативна кореляція між рівнем самооцінки і тривожністю (r = –0,48…–0,51) підтверджує, що з підвищенням самооцінки рівень емоційної напруги знижується. Відповідно, людина стає значнішою ефективно долати стресові ситуації.

Окрім цього, встановлено позитивну кореляцію між самооцінкою та інтернальним локусом контролю (r = 0,63), що свідчить про те, що військовослужбовці з високою самооцінкою усвідомлюють власну відповідальність за свої дії. На відміну від екстерналів, така категорія менш схильна перекладати провину на зовнішні фактори, рисунок 2.8.

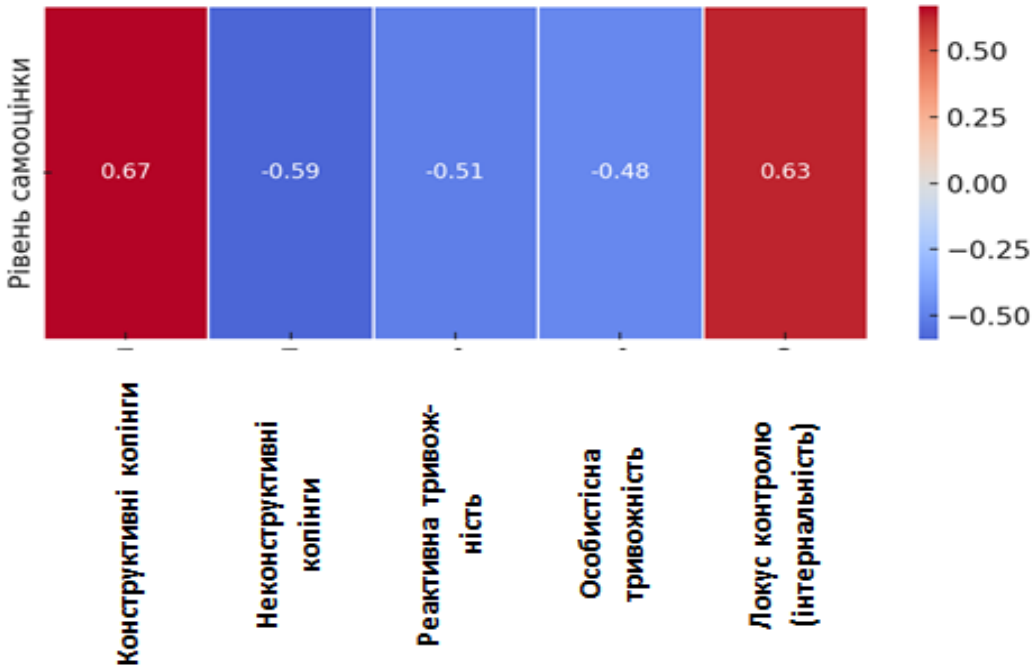

Рис 2.8. Кореляція між рівнем самооцінки військовослужбовців та копінг стратегіями

Теплова карта ще раз підтверджує позитивні кореляції (червоні відтінки), між самооцінкою, конструктивними копінгами (*r = +0,67*) та інтернальним локусом контролю (*r = +0,63*).

Негативні зв’язки (сині відтінки) демонструють, що занижена самооцінка пов’язана **з** високою тривожністю **та** неконструктивними копінгами (*r = –0,59…–0,51*).

Як підсумок можна константувати, що високий рівень самооцінки військовослужбовців асоціюється з конструктивними копінг-стратегіями та схильністю до інтернального локусу контролю. Низька самооцінка тісно пов’язана з підвищеним рівнем тривожності та неконструктивною поведінкою. Отримані дані наголошують на важливості розвитку адекватної самооцінки через проведення психологічних тренінгів самопізнання, самовпевненості та управління стресом у військових колективах.

Систематизація отриманих даних дозволяє виокремити такі тенденції, таблиця 2.10.

*Таблиця 2.10***.**

Зв'язок особистісних характеристик військовослужбовців з копінг-стратегіями

Особистісна характеристика	Зв’язок із конструктивними копінгами	Зв’язок із неконструктивними копінгами
Висока самооцінка	0,67	–0,59
Інтернальний локус контролю	0,63	–0,48
Емоційна стабільність	0,61	–0,54
Екстраверсія (сангвінічний тип)	0,58	–0,41
Підвищена тривожність	–0,52	0,60

Особистісні риси військовослужбовців відіграють ключову роль у виборі підходів до подолання стресових ситуацій.

Високий рівень самооцінки, інтернальний локус контролю, емоційна стабільність та помірний рівень екстраверсії сприяють застосуванню конструктивних стратегій подолання труднощів

У свою чергу, надмірна тривожність, емоційна нестабільність і низька самооцінка ведуть до схильності використовувати неконструктивні методи, такі як уникання, заперечення або агресія.

Отримані дані підкреслюють важливість психологічної підтримки військовослужбовців, що включає розвиток саморегуляції, упевненості в собі та формування адаптивних навичок подолання.

2.3. Розробка рекомендацій для військових психологів щодо розвитку конструктивних копінг-стратегій

Професійна діяльність військовослужбовців характеризується підвищеним рівнем стресу, обмеженими можливостями для емоційного розвантаження та значною відповідальністю. У таких умовах зростає ймовірність виникнення конфліктних ситуацій, а манера їх врегулювання багато в чому залежить від типу обраних копінг-стратегій.

Дослідження показують, що успішність у розв’язанні конфліктів визначається комбінацією особистісних характеристик (таких як локус контролю, самооцінка та рівень тривожності) разом із поведінковими стратегіями подолання стресу.

Таким чином, психологічна підтримка повинна бути орієнтована на розвиток конструктивних копінг-стратегій, підвищення здатності до саморегуляції та зміцнення емоційної стійкості військовослужбовців.

Мета розробки рекомендацій: формування у військовослужбовців ефективних копінг-стратегій, які сприятимуть результативному врегулюванню конфліктів і зниженню рівня емоційного напруження.

Завдання:

1. Розвинути навички свідомого управління емоційними реакціями у конфліктних ситуаціях.

2. Сприяти формуванню адекватної самооцінки та підвищенню інтернального локусу контролю.

3. Ознайомити військовослужбовців із конструктивними підходами до поведінки в конфліктах.

4. Навчити ефективних технік управління стресом і саморегуляції.

Принципи організації психологічної роботи:

- Комплексність передбачає об'єднання різних напрямів психологічної роботи: діагностичних методів (оцінка психоемоційного стану і рівня стресостійкості), корекційних заходів (техніки релаксації, тренінги з управління емоціями, розвиток адаптивних стратегій) та навчальних програм (розвиток навичок ефективної комунікації, управління стресом, командної взаємодії). Такий підхід дозволяє врахувати всі аспекти психологічного забезпечення військовослужбовців і підвищує результативність їх підготовки.
- Індивідуалізація полягає у врахуванні психологічних характеристик кожного військовослужбовця, його мотивації, характеру копінг-стратегій (наприклад, активна протидія стресу, уникнення чи орієнтація на соціальну підтримку). Індивідуальний підхід допомагає зробити тренінги й консультації максимально ефективними, що в результаті підвищує стресостійкість і бойову готовність кожного учасника.
- Конфіденційність акцентується на дотриманні етичних принципів, забезпеченні довіри між військовослужбовцем і психологом, а також захисті особистих даних та результатів обстежень. Це створює атмосферу безпеки для відвертого обговорення проблем та сприяє ефективності психологічної допомоги.
- Системність означає побудову психологічної роботи як чіткої та послідовної структури, що включає регулярні тренінги, консультації, групові й індивідуальні заняття, інтегровані в загальну програму підготовки підрозділу. Такий підхід забезпечує довготривалий ефект і поступове формування необхідних психологічних навичок у військовослужбовців.
- Активна участь військовослужбовців передбачає залучення їх до процесу самопізнання, аналізу і вдосконалення себе. Це включає обмін власним досвідом, виконання практичних завдань, рефлексію під час тренінгів

і застосування отриманих знань в повсякденному житті. Такий підхід сприяє розвитку самоконтролю, усвідомленості та здатності ефективно управляти стресом.

Напрями психологічної оптимізації копінг-поведінки, що можуть бути викорситані в роботі наведені в таблиці 2.11

Таблиця 2.11

Форми і напрямки роботи по застосуванню копінг-стратегій для військовослужбовців з метою врегулювання конфліктів

Напрям	Мета	Рекомендовані методи / форми роботи
Психоосвітній	Підвищення психологічної обізнаності військовослужбовців щодо природи конфлікту, стресу та копінг-механізмів	- Лекції та семінари: «Конфлікт як ресурс розвитку», «Ефективні стратегії подолання стресу» - Групові дискусії з аналізом типових конфліктних ситуацій у військовому середовищі
Тренінгово-корекційний	Розвиток конструктивних копінг-стратегій і зниження рівня тривожності	- Тренінги емоційної саморегуляції - Рольові ігри: «Конфліктна ситуація – конструктивне рішення» - Вправи на розвиток асертивної поведінки (“Я-повідомлення”, “Активне слухання”) - Психогімнастичні вправи на зниження напруги

		(дихальні техніки, релаксація, візуалізація)
Індивідуально-консультативний	Формування внутрішньої відповідальності та підвищення рівня інтернальності	- Когнітивно-поведінкова терапія для зміни деструктивних установок - Обговорення особистих конфліктних ситуацій із фокусом на альтернативні способи реагування - Постановка особистісних цілей та формування позитивної самооцінки
Релаксаційно-регулятивний	Зниження емоційної напруги, нормалізація психофізіологічного стану	- Навчання методам саморегуляції (аутогенне тренування, прогресивна релаксація Джекобсона) - Створення умов для відновлення ресурсів (психологічні “розвантажувальні години”, короткі вправи з дихальної гімнастики)

Нижче представлена програма тренінгу для врегулювання конфліктів у військовому колективі

Тривалість: 6 занять по 90 хвилин.

Форма роботи: групова (10–12 учасників).

Мета: розвиток конструктивних копінг-стратегій і навичок ефективної комунікації у конфліктних ситуаціях

Очікувані результати впровадження програми

1. Зниження рівня реактивної та особистісної тривожності.
2. Підвищення інтернальності локусу контролю та адекватності самооцінки.
3. Збільшення частки військовослужбовців із конструктивними копінг-стратегіями.
4. Покращення соціально-психологічного клімату в підрозділі.
5. Зниження частоти деструктивних конфліктів і підвищення згуртованості колективу, таблиця 2.12.

Таблиця 2.12.

План тренінгу по корекції конфліктних ситуацій у військовослужбовців

Тема заняття: Вступ. Природа конфлікту

Мета: ознайомити учасників із природою конфлікту та поняттям копінг-стратегій.

Завдання:

1. Визначити поняття «конфлікт» та «копінг».
2. Проаналізувати власний досвід конфліктних ситуацій.
3. Розпочати формування навичок конструктивного реагування на конфлікти.

Форма проведення: Групова робота + обговорення

Тривалість: 45–60 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Привітання, ознайомлення з метою заняття, правила групової роботи	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Обговорення власного досвіду конфліктів	10–15 хв	Учасники по черзі діляться прикладами конфліктів, що	«Коло думок» або коротке усне опитування

		відбувалися в роботі чи особистому житті	
3. Визначення понять «конфлікт» та «копінг»	10–15 хв	Пояснення ключових термінів; групова робота: складання визначень власними словами	Міні-лекція + групова дискусія
4. Аналіз власних копінг-стратегій	10–15 хв	Вправа: «Як я реагую на конфлікт» – визначення переважних стратегій (уникання, активне вирішення, адаптація)	Індивідуальна робота + обговорення в парах або міні-групах
5. Підсумок і рефлексія	5–10 хв	Обговорення висновків, формування завдань для самостійної роботи: спостереження власної поведінки у конфліктних ситуаціях	Підсумкова дискусія, заповнення коротких рефлексивних листів

Матеріали:

- Дошка або фліпчарт для записів визначень і ключових думок.
- Роздаткові матеріали: картки з прикладами конфліктних ситуацій, таблиці для аналізу копінг-стратегій.

Очікуваний результат:

- Учасники усвідомлюють природу конфліктів і власні реакції на них.
- Формується базове розуміння понять «конфлікт» та «копінг».
- Підготовка до подальших тренінгових занять з розвитку конструктивних стратегій.

Тема заняття: Емоційна саморегуляція

Мета:

- Ознайомити учасників з основами емоційної саморегуляції.
- Навчити розпізнавати власні емоції та контролювати емоційний стан.
- Освоїти базові дихальні техніки та вправи для зниження емоційної напруги.

Завдання:

1. Розпізнавати власні емоції та рівень напруги.
2. Освоїти практичні методи саморегуляції (вправи «Коло емоцій», дихальні техніки).
3. Сформувати навички швидкої стабілізації емоційного стану в стресових ситуаціях.

Форма проведення: Групова робота + практичні вправи

Тривалість: 45–60 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Привітання, пояснення мети заняття, налаштування на роботу	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Вправа «Коло емоцій»	10–15 хв	Учасники на дошці або фліпчарті визначають свої емоції за колом: від приємних до неприємних, обговорюють причини їх виникнення	Практична вправа, групова дискусія
3. Дихальні техніки	15–20 хв	Навчання базових методів дихання для зниження напруги: - Глибоке діафрагмальне	Практична демонстрація + спільне виконання

		дихання - «4-7-8» (вдих – 4 сек, затримка – 7 сек, видих – 8 сек) - модифікація квадратного дихання для стабілізації в стресовій ситуації	
4. Інтеграція технік у щоденну практику	5–10 хв	Обговорення, як використовувати вправи під час стресових ситуацій; обмін досвідом	Групова дискусія, обмін порадами
5. Підсумок і рефлексія	5 хв	Коротке обговорення вражень, запис вражень у щоденник саморегуляції	Рефлексія, письмова фіксація результатів

Матеріали:

- Дошка або фліпчарт для вправи «Коло емоцій».
- Килимки або стільці для комфортного виконання дихальних технік.
- Роздаткові матеріали: схеми дихальних вправ.

Очікуваний результат:

- Учасники розпізнають власні емоції та їх прояви.
- Освоюють базові дихальні техніки для регуляції емоцій.
- Формується готовність використовувати саморегуляцію у повсякденній діяльності та в стресових ситуаціях.

Тема заняття: Стратегії поведінки в конфлікті

Мета:

- Ознайомити учасників із основними стратегіями поведінки в конфліктних ситуаціях.
- Розвинути навички конструктивного вирішення конфліктів.
- Сформувати здатність аналізувати та обирати адекватні способи реагування.

Завдання:

1. Розпізнавати власні стратегії поведінки у конфлікті.
2. Відпрацьовувати конструктивні способи взаємодії у конфліктних ситуаціях.
3. Аналізувати реальні конфліктні ситуації та знаходити ефективні рішення.

Форма проведення: Рольові ігри + групова дискусія

Тривалість: 60–75 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Ознайомлення з темою, пояснення мети заняття, налаштування на активну участь	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Теоретичне введення	10–15 хв	Ознайомлення із основними стратегіями поведінки в конфлікті: уникання, пристосування, боротьба, компроміс, співпраця	Міні-лекція, обговорення прикладів із життя

3. Рольові ігри	25–30 хв	Учасники отримують сценарії конфліктних ситуацій (реальні або змодельовані). Кожен обирає стратегію поведінки та розігрує ситуацію.	Практична робота в парах або малих групах
4. Аналіз і обговорення	15–20 хв	Розбір зіграних ситуацій: що спрацювало, що можна покращити; обговорення альтернативних стратегій	Групова дискусія, фасилітація тренером
5. Підсумок і рефлексія	5–10 хв	Висновки щодо ефективних стратегій поведінки, самостійне визначення власних пріоритетних стратегій	Рефлексія, письмова фіксація вражень

Матеріали:

- Сценарії конфліктних ситуацій для рольових ігор.
- Дошка або фліпчарт для запису основних стратегій і ключових висновків.
- Роздаткові матеріали: таблиця стратегій поведінки та їх характеристик.

Очікуваний результат:

- Учасники усвідомлюють власні стратегії поведінки в конфлікті.
- Володіють практичними навичками конструктивного реагування.

- Навчилися аналізувати конфлікти та обирати ефективні способи вирішення.

Тема заняття: Асертивна комунікація

Мета:

- Ознайомити учасників із принципами асертивної поведінки та ефективної комунікації.
- Навчити використовувати техніку «Я-висловлювання» та навички активного слухання.
- Розвинути здатність виражати свої думки та почуття конструктивно, не порушуючи прав інших.

Завдання:

1. Розпізнавати власний стиль комунікації (пасивний, агресивний, асертивний).
2. Відпрацювати техніку «Я-висловлювання» для вираження потреб і почуттів.
3. Навчитися активному слуханню та ефективному реагуванню на співрозмовника.

Форма проведення: Практичні вправи + групова робота

Тривалість: 60 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Ознайомлення з метою заняття, правила роботи в групі, мотивація до активної участі	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Теоретичне введення	10–15 хв	Ознайомлення з поняттям асертивності, характеристиками пасивної, агресивної та асертивної поведінки	Міні-лекція з прикладами

3. Техніка «Я-висловлювання»	15–20 хв	Практика формулювання власних думок і почуттів через конструкцію «Я відчуваю… коли ти… тому що… Мені потрібно…»	Індивідуальна та парна робота, моделювання ситуацій
4. Активне слухання	10–15 хв	Вправи на розвиток уміння слухати співрозмовника без перебивання, перефразовувати почуте, демонструвати увагу та емпатію	Парна робота, рольові вправи
5. Підсумок і рефлексія	5–10 хв	Обговорення вражень, визначення власних цілей щодо застосування технік асертивної комунікації	Групова дискусія, письмова рефлексія

Матеріали:

- Роздаткові картки з прикладами ситуацій для практики «Я-висловлювання».
- Дошка або фліпчарт для запису ключових принципів асертивності.
- Схеми або пам’ятки з техніками активного слухання.

Очікуваний результат:

- Учасники розрізняють стилі комунікації та усвідомлюють власний стиль.
- Освоїли техніку «Я-висловлювання» та навички активного слухання.

- Володіють практичними інструментами для конструктивної взаємодії у конфліктних і стресових ситуаціях.

Тема заняття: Подолання стресу

Мета:

- Ознайомити учасників із методами зниження стресу та емоційної напруги.
- Навчити застосовувати релаксаційні техніки та візуалізацію для стабілізації психоемоційного стану.
- Розвинути навички саморегуляції у стресових ситуаціях.

Завдання:

1. Розпізнавати ознаки стресу в собі та інших.
2. Освоїти ефективні методи релаксації (прогресивна м’язова релаксація, дихальні техніки).
3. Впроваджувати візуалізаційні техніки для зниження психоемоційної напруги.

Форма проведення: Практичні вправи + групова робота

Тривалість: 60 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Ознайомлення з метою заняття, пояснення важливості подолання стресу для ефективності діяльності	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Виявлення ознак стресу	10–15 хв	Обговорення фізіологічних і психологічних проявів стресу; учасники	Групова дискусія, коротке анкетування або самоспостереження

		аналізують власний стан	
3. Вправи релаксації	15–20 хв	Практика методів релаксації: - Прогресивне розслаблення м’язів Джекобсона - Діафрагмальне глибоке дихання - Короткі вправи для зняття м’язової напруги	Практична демонстрація та виконання вправ учасниками
4. Візуалізація	10–15 хв	Навчання техніці ментального відновлення: уявлення спокійного місця, позитивних ситуацій, ресурсних станів	Індивідуальна робота з озвучуванням або мовчазна візуалізація
5. Підсумок і рефлексія	5–10 хв	Обговорення вражень, визначення методів, які можна застосовувати у повсякденному житті	Групова дискусія, письмова рефлексія

Матеріали:

- Килимки або стільці для комфортного виконання релаксаційних вправ.
- Роздаткові матеріали: схеми релаксаційних вправ, інструкції для візуалізації.
- Спокійна музика або фон для релаксації (за бажанням).

Очікуваний результат:

- Учасники розпізнають власні ознаки стресу.

- Освоїли ефективні техніки релаксації та візуалізації.
- Володіють практичними інструментами для саморегуляції та зниження психоемоційної напруги.

Тема заняття: Рефлексія та підсумки

Мета:

- Сприяти усвідомленню особистісних змін у поведінці та емоційній сфері після тренінгу.
- Формувати навички самоспостереження, аналізу власного досвіду та самооцінки.
- Підвести підсумки засвоєних навичок та визначити подальші напрямки саморозвитку.

Завдання:

1. Проаналізувати власну поведінку та застосування освоєних стратегій у реальних ситуаціях.
2. Визначити зміни у підходах до конфліктів, стресових ситуацій і комунікації.
3. Сформулювати особисті висновки та плани щодо подальшого самовдосконалення.

Форма проведення: Групова дискусія + письмова рефлексія

Тривалість: 45–60 хвилин

Етап	Час	Зміст роботи	Метод / форма
1. Вступна частина	5–10 хв	Ознайомлення з метою заняття, налаштування учасників на самоспостереження	Бесіда, коротка мотиваційна вправа
2. Обговорення змін у поведінці	15–20 хв	Учасники діляться досвідом застосування навичок (саморегуляція,	Групова дискусія, обмін досвідом

		асертивна комунікація, конструктивні стратегії поведінки в конфлікті)	
3. Письмова рефлексія	15–20 хв	Виконання індивідуальних завдань: - Визначення найбільш корисних навичок - Формулювання змін у поведінці - План дій на майбутнє	Індивідуальна робота з анкетами або листами саморефлексії
4. Підсумкове обговорення	10–15 хв	Узагальнення результатів тренінгу, обговорення перспектив подальшого розвитку	Групова дискусія, фасилітація тренером

Матеріали:

- Анкети або аркуші для письмової рефлексії.
- Дошка або фліпчарт для запису ключових висновків групи.
- Маркери, ручки, папір для учасників.

Очікуваний результат:

- Учасники усвідомлюють власні зміни у поведінці та емоційній сфері.
- Визначили найбільш ефективні стратегії для подальшого застосування.
- Сформували особистісні висновки та плани саморозвитку.

Програма психологічного тренінгу спрямована на підвищення стресостійкості, розвитку конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, асертивної комунікації та ефективної саморегуляції у військовослужбовців. Послідовне поєднання теоретичних знань, практичних вправ, рольових ігор та рефлексії забезпечує формування усвідомленої поведінки, готовності до адаптації та розвитку особистісного потенціалу.

Для о**цінки ефективності:** проводиться повторна діагностика (тест Хайма, Спілбергера, Радзіховського) для виявлення позитивних зрушень у використанні копінг-стратегій і зниження тривожності.

Розроблені психологічні рекомендації базуються на результатах емпіричного дослідження та спрямовані на підвищення адаптивності копінг-поведінки військовослужбовців .

Оптимізація процесу врегулювання конфліктів можлива через системну психопрофілактичну роботу**,** яка поєднує просвітницькі, тренінгові та консультативні методи.

Розвиток конструктивних копінг-стратегій, контроль емоцій і формування інтернального локусу контролю є ключовими факторами підвищення ефективності професійної діяльності військовослужбовців.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено комплексний теоретико-емпіричний аналіз проблеми врегулювання конфліктів у військовослужбовців у взаємозв'язку з особливостями їхніх копінг-стратегій. Отримані результати дали змогу глибше розкрити психологічні механізми формування конфліктної поведінки у військовому середовищі, а також визначити основні напрями її оптимізації з урахуванням специфіки військово-професійної діяльності.

1. Проаналізовано провідні наукові підходи до вивчення конфліктів і копінг-стратегій у сучасній психології. Уточнено зміст і взаємозв'язок базових понять: «конфлікт», «копінг-стратегія», «стрес», «емоційна саморегуляція», «локус контролю». Встановлено, що конфліктна поведінка особистості формується в результаті взаємодії зовнішніх стресогенних чинників і внутрішніх психологічних ресурсів, які визначають вибір способів подолання складних і напружених ситуацій.

2. Визначено специфічні особливості конфліктів у військовому середовищі. Показано, що вони мають багатофакторний характер і зумовлюються поєднанням організаційних умов служби, жорсткої регламентації та ієрархічної структури взаємин, високого рівня відповідальності та постійної дії стресових чинників. Водночас суттєву роль у розвитку конфліктів відіграють індивідуально-психологічні характеристики військовослужбовців, зокрема рівень тривожності, тип локусу контролю, особливості емоційної регуляції та система ціннісних орієнтацій.

3. Досліджено копінг-стратегії, які використовують військовослужбовці в умовах конфліктної взаємодії. Виявлено, що в поведінці респондентів представлені як конструктивні, так і неадаптивні стратегії подолання стресу. Це свідчить про неоднорідність психологічних ресурсів особового складу та про різний рівень готовності до ефективного реагування на конфліктні ситуації, що виникають у процесі виконання службових обов'язків.

4. Охарактеризовано взаємозв’язок між превалюючими копінг-стратегіями та стилями врегулювання конфліктів. Установлено, що орієнтація на конструктивні копінг-стратегії пов’язана з вибором таких стилів взаємодії, як співробітництво, компроміс і відкритий діалог, що сприяє зниженню напруженості та збереженню психологічного клімату в підрозділі. Натомість використання неадаптивних стратегій зумовлює схильність до уникання конфліктів, жорсткого протистояння або деструктивних форм поведінки.

5. Розроблено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності врегулювання конфліктів у військових колективах. Запропоновано програму психокорекційної роботи, що охоплює психоосвітній, тренінгово-корекційний, індивідуально-консультативний та релаксаційний напрями. Реалізація цієї програми спрямована на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення самоконтролю, усвідомлення власних копінг-ресурсів і формування конструктивних стратегій подолання стресу та конфліктів.

Отже, ефективне врегулювання конфліктів у військовому середовищі значною мірою залежить від переважання конструктивних копінг-стратегій, розвиненого самоконтролю, емоційної стабільності, інтернального локусу контролю та адекватної самооцінки. Урахування цих чинників є важливою умовою збереження психологічної стійкості військовослужбовців, підвищення згуртованості колективів і забезпечення ефективного функціонування військових підрозділів у складних умовах професійної діяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабій І. В. Копінг-стратегії як здоров'язберігаючі технології. *Інноваційна педагогіка*, 2024. № 67, ч. 2. URL: https://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/67/part_2/25.pdf (дата звернення: 29.09.2025).
2. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навч. посіб. Харків, 2020. 272 с.
3. Будассі А. Методика самооцінки особистості. Київ : ІСДО, 1994. 50 с.
4. Військова служба та колектив: психологічна характеристика. – URL: https://osvita.ua/vnz/reports/dpju/24120/ (дата звернення: 29.09.2025).
5. Войцеховська О., Закалик Г. С. Сучасні напрями досліджень копінг-стратегій особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*., 2016. № 2. С. 95–104
6. Плющенко Н. В. Дослідження особливостей взаємозв'язку конфліктності та стресової напруги у військовому колективі. URL: https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/37.pdf (дата звернення: 29.09.2025).
7. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 268 с.
8. Журавльова Л. П. Особливості подолання конфліктів у військовому середовищі. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2018. 100 с.
9. Карамушка Л. М. Психологія управління: теорія та практика. Київ : Либідь, 2011. 256 с.
10. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії особистості: сутність, класифікація та функції, 2020. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/720973/1/Karamushka_Snigur.pdf (дата звернення: 29.09.2025).

11. Ковальчук Р., Багас О. Соціально-психологічні конфлікти у колективі. *Психологічні науки* 2020. № 14. С. 112–120

12. Кодекс етики психолога. Київ : Українська спілка психотерапевтів, 2017. 125 с.

13. Колосович О. С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 232 с.

14. Кононець М. О. Психологія конфлікту : навч.-метод. матеріали. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 56 с.

15. Конфлікти у військовому середовищі та їх класифікація. URL: https://studfile.net/preview/12797825/page:5/ (дата звернення: 29.09.2025).

16. Корнєв М. Н. Соціально-психологічні аспекти конфліктів у військових колективах. *Вісник НАОУ*. 2015. № 1. С. 121–127.

17. Олефір В. О. Взаємозв'язок життєстійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. *Вісник ХНУ*. 2011. № 981. С. 168–172.

18. Партико Н. В. Психологія конфлікту : навч. посіб. Львів : Львівська політехніка, 2019. 232 с.

19. Пов’якель Н. І. Психологія конфлікту : навч. посіб. Київ : Каравела, 2012. 176 с.

20. Природа та аналіз конфлікту. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/28538/ (дата звернення: 22.09.2025).

21. Радзіховський Л. А. Методика визначення локусу контролю поведінки. Київ, 1998. 120 с.

22. Родіна Н. В. Ієрархічна модель структури копінг-поведінки. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2011. № 1. С. 120–129.

23. Романовська Д. Д. Профілактика посттравматичних стресових розладів. – Чернівці : Технодрук, 2014. 133 с.

24. Снігур Ю. С. Зв’язок копінг-стратегій керівників ЗЗСО з чинниками мікрорівня. *Організаційна та економічна психологія*. 2019. № 2–3. С. 114–121.

25. Сутність та особливості конфліктів у військових колективах. URL: https://studfile.net/preview/5149458/page:49/ (дата звернення: 29.09.2025).

26. Титаренко Т. М. Життєві кризи та копінг-стратегії особистості. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2011. 95 с.

27. Філіппова О. О. Психологічні механізми подолання стресу у підлітків. – Київ : Ліра-К, 2015. 184 с.

28. Чиханцова О. Психологічні основи життєстійкості особистості : монографія. Київ : Талком, 2021. 319 с.

29. Шевчук А. М. Особливості копінг-поведінки осіб, що постраждали внаслідок НС. *Вісник Харківського університету*. 2011. № 937. С. 306–310.

30. Шинкаренко Ю. Роль копінг-стратегій у формуванні особистості майбутнього психолога, 2024. URL: https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/download/773/824/2122 (дата звернення: 29.09.2025).

31. Ярош Н. С. Аналіз досліджень внутрішніх предикторів стрес-долаючої поведінки. *Вісник ХНУ*. 2015. № 58. . С. 60–64.

32. Heim E. Coping und Adaptivität: Gibt es geeignetes oder ungeeignetes Coping. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 1988. Nr. 1. S. 8–17.

33. Koplik E. K. et al. The Relationship of Mother-Child Coping Styles. *Journal of Psychology*, 1992. Vol. 126, № 1. P. 79–92.

34. Lazarus R. S. Emotion and Adaptation. – New York : Oxford University Press, 1991. 355 p.

35. Peterson C., Seligman M. E. P. Character Strengths and Virtues. New York, 2004. 800 p.

36. Syvohrakova Z. A. Vyvchennia kopinhu yak osobystisnoi adaptatsiinoi zdibnosti. *Pedahohika i psykholohiia*., 2007. № 22. S. 159–169.

37. Thompson L., Shaver K. Stress and Coping in Adults. London : Sage, 2009. 283 p.

38. Vitaliano P. P. et al. Coping Profiles Associated With Psychiatric, Physical Health, Work, and Family Problems. *Health Psychology*, 1990. Vol. 9, № 3. P. 348–376.

39. Hobfoll S. E. et al. Five Essential Elements of Immediate and Mid-Term Mass Trauma Intervention. *Psychiatry*. 2007. Vol. 70, № 4. P. 283–315.

40. McCubbin H. I., Patterson J. M. The Family Stress Process. *Journal of Marriage and the Family*, 1983. Vol. 45, № 4. P. 811–825.

41. Moos R. H., Holahan C. J. Dispositional and Contextual Perspectives on Coping. *Journal of Clinical Psychology*, 2003. Vol. 59, № 12. P. 1387–1403.

42. Park C. L. Meaning Making in the Context of Disasters. *Journal of Clinical Psychology*, 2016. Vol. 72, № 12. P. 1234–1246.

43. Ptacek J. T., Smith R. E. Coping as a Moderator of Stress–Emotion Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994. Vol. 66, № 4. P. 746–755.

44. Rutter M. Resilience in the Face of Adversity. *British Journal of Psychiatry*, 1985. Vol. 147. P. 598–611.

45. Taylor S. E., Stanton A. L. Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 2007. Vol. 3. P. 377–400.

46. Adler A. B., Castro C. A., McGurk D. Time-Driven Battlemind Psychological Debriefing: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2009. Vol. 77, № 5. P. 928–940.

47. Britt T. W., Adler A. B., Bartone P. T. Deriving Benefits From Stressful Events. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001. Vol. 6, № 1. P. 53–63.

48. Bonanno G. A., Westphal M., Mancini A. D. Resilience to Loss and Potential Trauma. *Annual Review of Clinical Psychology*, 2011. Vol. 7. P. 511–535.

49. Folkman S., Moskowitz J. T. Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Review of Psychology*, 2004. Vol. 55. P. 745–774.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Методики вивчення копінг поведінки військовослужбовців у конфліктах

Назва методики	Характеристика, напрям застосування
Методика «Визначення локусу контролю поведінки» (Л. А. Радзіховський)	Спрямована на визначення типу локусу контролю особистості — інтернального або екстернального. Вона відображає ступінь усвідомлення людиною власної відповідальності за свої дії та їх наслідки. Локус контролю є важливим психологічним індикатором, який вказує на те, наскільки особистість відчуває свою здатність впливати на події у власному житті та приймати відповідальність за їхній результат. Інтернали зазвичай вважають, що події у їхньому житті є наслідком їхніх рішень та дій. Такі люди відзначаються високою самостійністю, відповідальністю, ініціативністю і бажанням діяти проактивно. У конфліктних ситуаціях вони схильні до конструктивної поведінки, пошуку компромісів, ефективних рішень і вміння контролювати власні емоційні реакції. Екстернали, навпаки, схильні приписувати результати зовнішнім факторам: обставинам, випадковості чи іншим людям. Вони часто відчувають залежність від зовнішнього середовища і мають нижчий рівень впевненості у своїй здатності впливати на події. У конфліктних ситуаціях екстернали можуть уникати проблем, перекладати

	відповідальність або звинувачувати інших, що може знижувати ефективність взаємодії у групах чи колективах. Методика, розроблена Радзіховським, є стандартизованим інструментом, який дозволяє: • Визначити домінуючий тип локусу контролю у конкретної особистості; • Систематизувати психологічні характеристики досліджуваних учасників; • Прогнозувати ймовірні моделі поведінки у стресових та конфліктних ситуаціях; • Використовувати отримані результати для формування рекомендацій із психологічної підтримки, організації тренінгів та проведення корекційних програм у військових підрозділах. Таким чином, локус контролю виступає ключовим фактором, який опосередковує вибір копінг-стратегій та впливає на ефективність врегулювання конфліктів у військовій сфері. Виявлення типу локусу контролю дозволяє військовим психологам прогнозувати поведінкові реакції індивіда у складних умовах та розробляти персоналізовані рекомендації для підвищення адаптивності й ефективності дій [43].
Методика, розроблена Е. Хаймом	Призначена для оцінки основних стратегій подолання стресу у людей. Вона дає змогу визначити, які способи реагування на стресові або конфліктні ситуації переважають у певного військовослужбовця і наскільки вони є адаптивними.

	Результати застосування методики дозволяють виокремити дві ключові групи копінг-стратегій: Конструктивні стратегії — спрямовані на ефективне вирішення проблем і регуляцію емоцій. До цієї групи входять: аналіз та пошук рішень — активне вивчення ситуації і розробка практичних способів її подолання; самоконтроль — управління власними емоціями і поведінковими реакціями під час складних обставин; пошук соціальної підтримки — звернення за підтримкою до близьких, колег або керівництва. Неконструктивні стратегії — характеризуються униканням проблеми, імпульсивними діями чи деструктивною поведінкою, що знижує ефективність адаптації. До цієї групи належать: агресія — вираження емоційного роздратування або прояв ворожості; уникнення — свідоме відсторонення від проблеми, ухилення від її вирішення; заперечення — ігнорування проблеми або знецінення її важливості. Застосування методики дозволяє класифікувати військовослужбовців за типами домінуючих копінг-стратегій. Це стає базою для подальшого аналізу між групами та оцінки рівня їхньої психологічної адаптивності до стресових і конфліктних обставин. Результати виявлення домінуючих стратегій мають практичну цінність: дають можливість прогнозувати поведінку військових у складних умовах; сприяють розробці персоналізованих програм тренінгів і психологічної підтримки для

	підвищення їх адаптивності; служать основою для аналізу кореляції між копінг-стратегіями і такими психологічними характеристиками, як локус контролю, рівень тривожності та самооцінка. Отже, методика Е. Хайма є корисним інструментом для проведення психологічного аналізу військовослужбовців. Вона допомагає виділити групи з різними стилями подолання стресу, а також прогнозувати їх реакції під час конфліктних ситуацій [44].
Шкала тривожності Ч. Спілбергера	Є стандартизованою психологічною методикою, спрямованою на визначення та оцінку рівня тривожності особистості. Цей метод дозволяє розрізнити дві основні форми тривожності: Реактивна тривожність Це стан ситуативної тривоги, що з'являється у відповідь на стресові чи конфліктні ситуації. Вона є динамічною характеристикою, яка варіюється залежно від конкретних обставин, показуючи здатність людини адаптуватися та ефективно реагувати на стрес. Підвищений рівень реактивної тривожності може вказувати на значну емоційну напруженість у певні моменти, що суттєво впливає на якість поведінки та здатність знаходити конструктивні рішення в умовах конфлікту. Особистісна тривожність Це відносно постійна схильність до переживання станів тривоги, характерна для конкретної особи незалежно від

	поточної ситуації. Вона відображає стійку рису характеру, що позначається на підходах до життєвих викликів, ухваленні рішень та виборі стратегій для подолання стресу. Підвищений рівень особистісної тривожності може бути пов’язаним із використанням неефективних копінг-стратегій, униканням відповідальності або навіть агресивними реакціями в конфліктних ситуаціях. Шкала Ч. Спілбергера має широкий спектр практичних застосувань, зокрема: • Дослідження емоційного стану військовослужбовців з метою оцінки їхньої здатності діяти ефективно в умовах стресу. • Систематизація й класифікація учасників за рівнем тривожності для проведення порівняльного аналізу між різними групами. • Проведення кореляційного аналізу для з'ясування зв’язків тривожності з іншими показниками: локусом контролю, копінг-стратегіями або рівнем самооцінки. • Формування рекомендацій для проведення психологічної підтримки, організації тренінгів чи програм психокорекції з метою зниження рівня тривожності і розвитку конструктивних підходів до вирішення конфліктів. Отже, шкала Ч. Спілбергера – значимий інструмент для комплексного аналізу психологічного стану військовослужбовців. Вона дозволяє оцінити їх

	емоційний і поведінковий потенціал у складних стресових ситуаціях і при вирішенні конфліктів [45].
Анкета для визначення типу темпераменту за методикою Г. Айзенка	Стандартизований психологічний інструмент, який допомагає визначити основні типи темпераменту: сангвініка, холерика, флегматика та меланхоліка. Оцінювання здійснюється за двома ключовими критеріями: Екстраверсія – інтроверсія Цей параметр вказує на спрямованість поведінки особистості та її спосіб взаємодії з навколишнім середовищем. • Екстраверти характеризуються активністю, товариськістю, схильністю до суспільного життя та швидкого прийняття рішень. • Інтроверти, навпаки, більш стримані, схильні до вдумливості, орієнтовані на внутрішній світ і аналітичний підхід до ситуацій. Емоційна стабільність – нестабільність Цей аспект відображає рівень емоційної стійкості та здатності справлятися зі стресом. • Стабільні особистості мають врівноважений характер, високий рівень самоконтролю та об’єктивний погляд на події. • Нестабільні люди схильні до яскравих емоційних спалахів, підвищеної чутливості, хвилювання та імпульсивності. Анкета Г. Айзенка може використовуватися у таких напрямах:

	• Аналіз поведінкових особливостей і емоційних реакцій військовослужбовців у конфліктних або стресових обставинах. - Вивчення закономірностей між типом темпераменту та обраним методом подолання стресу, що дає можливість прогнозувати стиль реагування у складних ситуаціях. • Створення основ для психологічної профілактики та спеціалізованих навчальних програм, спрямованих на підвищення ефективності взаємодії в колективі та зменшення конфліктів • Передбачення схильності до конструктивної чи неконструктивної поведінки в умовах стресу, що має значення для організації роботи й розвитку адаптивних умінь. Загалом, цей інструмент дозволяє цілісно оцінити індивідуальні риси військовослужбовців, які впливають на вибір стратегій подолання стресових ситуацій, сприяють кращому управлінню конфліктам і є важливим елементом психодіагностичного аналізу [46].
Методика самооцінки особистості, розроблена А. Будассі	спрямована на визначення рівня самооцінки особистості. Цей показник є важливим психологічним чинником, що впливає на ефективність поведінки людини в різноманітних соціальних та стресових обставинах. Рівень самооцінки виконує кілька важливих функцій:

	• Він формує впевненість у власних силах, допомагаючи людині усвідомлювати свої можливості та діяти самостійно. • Сприяє активній поведінці у конфліктних ситуаціях, що включає здатність відповідально приймати рішення та вибудовувати конструктивну взаємодію. • Визначає здатність до ефективного вирішення проблем, зокрема шляхом пошуку практичних рішень і управління емоціями. Висока самооцінка зазвичай пов'язана з інтернальним локусом контролю та використанням конструктивних копінг-стратегій, що забезпечує адаптивну поведінку в стресових і конфліктних умовах. У свою чергу, низький рівень самооцінки часто асоціюється з екстернальним локусом контролю та прагненням уникати проблем або реагувати агресивно, що суттєво ускладнює процес психологічної адаптації. Практичні аспекти застосування методики охоплюють кілька напрямів: • Розподіл військовослужбовців за рівнем самооцінки для ідентифікації груп із різним потенціалом конструктивної поведінки. • Аналіз взаємозв’язків між самооцінкою, копінг-стратегіями, рівнем тривожності та локусом контролю, що дозволяє глибше зрозуміти психологічні характеристики особистості.

	• Розробка рекомендацій із надання психологічної підтримки, проведення тренінгів і корекційних заходів, спрямованих на посилення адаптаційних можливостей, підвищення стійкості до стресу та ефективність розв'язання конфліктних ситуацій у військовому середовищі. Методика А. Будассі забезпечує точну оцінку внутрішніх ресурсів особистості, що є надзвичайно важливим для прогнозування її поведінкових реакцій у складних умовах і створення як індивідуальних, так і групових програм для психологічного розвитку [47].

Додаток 2

Результати методики «Визначення локусу контролю поведінки» Л. А. Радзіховського для 20 військовослужбовців

№	Вік	Локус контролю
1	24	Інтернальний
2	27	Інтернальний
3	29	Екстернальний
4	23	Інтернальний
5	31	Екстернальний
6	26	Інтернальний
7	35	Екстернальний
8	22	Інтернальний
9	28	Інтернальний

10	30	Екстернальний
11	33	Інтернальний
12	25	Екстернальний
13	36	Інтернальний
14	27	Екстернальний
15	32	Інтернальний
16	24	Інтернальний
17	37	Екстернальний
18	29	Інтернальний
19	26	Інтернальний
20	31	Екстернальний

Додаток 3

Аналіз результатів шкали тривожності Ч. Спілбергера

№	Вік	Реактивна тривожність	Особистісна тривожність
1	24	32	36
2	27	33	38
3	29	48	52
4	23	35	37
5	31	49	53
6	26	32	36
7	35	47	51

8	22	34	37
9	28	36	39
10	30	50	54
11	33	34	36
12	25	48	52
13	36	32	36
14	27	49	53
15	32	36	38
16	24	33	36
17	37	50	55
18	29	34	37
19	26	35	38
20	31	46	51

Додаток 4

Аналіз результатів анкети для визначення типу темпераменту за методикою Г. Айзенка

№	Вік	Тип темпераменту	Характеристика
1	24	Сангвінік	Урівноважений, активний, оптимістичний
2	27	Флегматик	Спокійна, врівноважена, послідовна
3	29	Холерик	Імпульсивний, енергійний, рішучий
4	23	Меланхолік	Вразлива, емоційна, чутлива

5	31	Сангвінік	Активний, гнучкий, орієнтований на взаємодію
6	26	Флегматик	Зосереджена, дисциплінована, спокійна
7	35	Холерик	Рішучий, домінантний, схильний до лідерства
8	22	Меланхолік	Емоційно нестійка, обережна
9	28	Сангвінік	Доброзичливий, урівноважений
10	30	Флегматик	Спокійна, надійна, методична
11	33	Холерик	Активний, швидко реагує, ініціативний
12	25	Меланхолік	Вразлива, з підвищеною тривожністю
13	36	Флегматик	Врівноважений, стабільний, спокійний
14	27	Сангвінік	Комунікабельна, гнучка, доброзичлива
15	32	Холерик	Імпульсивний, наполегливий
16	24	Меланхолік	Емоційно чутлива, вразлива
17	37	Сангвінік	Оптимістичний, орієнтований на співпрацю
18	29	Флегматик	Рівноважна, з високою саморегуляцією
19	26	Холерик	Вольовий, схильний до швидких рішень
20	31	Сангвінік	Активна, позитивна, стресостійка

Додаток 5

Аналіз результатів методики самооцінки особистості (А. Будассі)

№	Вік	Рівень самооцінки (бали)	Категорія саооцінки	
1	24	78	Високий	
2	27	72	Середній	
3	29	85	Високий	
4	23	60	Низький	
5	31	80	Високий	
6	26	70	Середній	
7	35	83	Високий	
8	22	62	Низький	
9	28	76	Високий	
10	30	69	Середній	
11	33	82	Високий	
12	25	67	Середній	
13	36	73	Середній	
14	27	64	Низький	
15	32	77	Високий	
16	24	70	Середній	
17	37	84	Високий	

18	29	75	Середній	
19	26	79	Високий	
20	31	66	Низький	