



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАГІСТЕРСЬКІ СТУДІЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Випуск 3

Збірник наукових праць магістрів ОП
«Дошкільна освіта. Інклюзія»,
«Початкова освіта»,
«Фізична культура та спорт»,
«Практична психологія»,
«Менеджмент. Управління закладом
загальної середньої освіти»

Київ 2025

УДК 37(063).
973.202 я1

**Магістерські студії психолого-педагогічного факультету
Маріупольського державного університету: збірник наукових праць
здобувачів ОС Магістр ОП «Дошкільна освіта. Інклюзія», «Початкова освіта»,
«Фізична культура та спорт», «Практична психологія», «Менеджмент.
Управління закладом загальної середньої освіти» / за заг. ред. Л.В. Задорожної-
Княгницької. Випуск 3. Київ: МДУ, 2025. 522 с.**

Рекомендовано до друку Вченою радою психолого-педагогічного факультету
Маріупольського державного університету
(протокол №2 від 27 листопада 2025 року)

© Колектив авторів, 2025

КОНФЛІКТНА ПОВЕДІНКА В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ РЕАГУВАННЯ

*Тетяна Перепелюк, кандидат психологічних наук, професор
кафедри практичної психології*

*Ольга Чех, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр»
за спеціальністю «Психологія»*

CONFLICT BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT DURING WAR: PSYCHOLOGICAL FEATURES AND RESPONSE STRATEGIES

*Tetiana Perepelyuk, PhD in psychology, professor of the department of practical
psychology, MSU*

Olha Chekh, master's student in Psychology

Анотація. У статті розглянуто психологічні особливості конфліктної поведінки в організаційному середовищі під час війни. На основі емпіричного дослідження було проаналізовано домінуючі стратегії реагування на конфлікти серед офісних працівників, а також здійснено порівняльний аналіз особливостей вибору цих стратегій у професійному та приватному середовищах.

Ключові слова: конфлікт, організаційне середовище, війна, стрес, стратегія поведінки.

Abstract. The article examines the psychological characteristics of conflict behavior in organizational settings during wartime. Based on empirical research, the study analyzes the dominant conflict response strategies among office workers and provides a comparative analysis of the choice of these strategies in professional and private environments.

Key words: conflict, organizational environment, war, stress, behavior strategy.

Війна суттєво змінює соціально-психологічний клімат як у суспільстві в цілому, так і в окремих організаціях. Підвищення рівня стресу, невизначеність майбутнього, відчуття втрати безпеки та зростання соціальної напруги виступають потужними конфліктогенними чинниками, що безпосередньо впливають на міжособистісну та професійну взаємодію. З метою дослідження специфіки конфліктної поведінки в організаційному середовищі під час війни, визначення домінуючих стратегій реагування та виявлення факторів, які зумовлюють їхній вибір було проведено опитування, загальна кількість учасників якого становила 53 респонденти, проте деякі з них не брали участь в усіх етапах опитування, внаслідок чого мінімальна кількість відповідей на окремі тести становить 45, а максимальна – 53.

Слід звернути увагу на те, що досвід тих респондентів, які перебувають у країнах Європейського Союзу, істотно відрізняється від досвіду інших учасників, які залишаються в Україні. Перебування в умовно безпечному середовищі може знижувати рівень ситуативного стресу, однак водночас спричиняє емоційне напруження через почуття провини, дистанціювання від колективу та труднощі з включенням у загальнонаціональний дискурс травматичного досвіду. Ці фактори також впливають на стиль конфліктної поведінки.

Віковий спектр учасників охоплює достатньо широкий діапазон. Основну

масу респондентів (32 особи) становлять представники вікових категорій 36-45 та 46-55 років. Їхній досвід може слугувати ресурсом для конструктивного вирішення конфліктів, однак саме ця група перебуває в зоні ризику з точки зору емоційного вигорання. Умови війни підсилюють цей ризик через постійну напругу, необхідність оперативного прийняття рішень і моральну відповідальність за добробут інших.

Група респондентів віком 26-35 років (14 осіб) перебуває на етапі активної професійної самореалізації, що нерідко супроводжується високим рівнем стресу, амбівалентністю цінностей та підвищеною конфліктністю. Їхні конфліктні стратегії можуть варіюватися – від кооперації до конкуренції, залежно від особистісних установок і досвіду.

Молодь віком 18-25 років (6 осіб), яка лише входить у професійну сферу, демонструє найбільшу пластичність і готовність до навчання. Проте в умовах війни ця пластичність може трансформуватися в тривожність і дезадаптивні реакції у відповідь на конфлікт.

Лише один представник вікової категорії 56+ є свідченням низького рівня включеності старших працівників у подібні дослідження. Це може бути пов'язано з технологічними бар'єрами, низькою мотивацією до самоаналізу або меншим відчуттям причетності до змінних організаційних процесів у кризових умовах (рис.1).

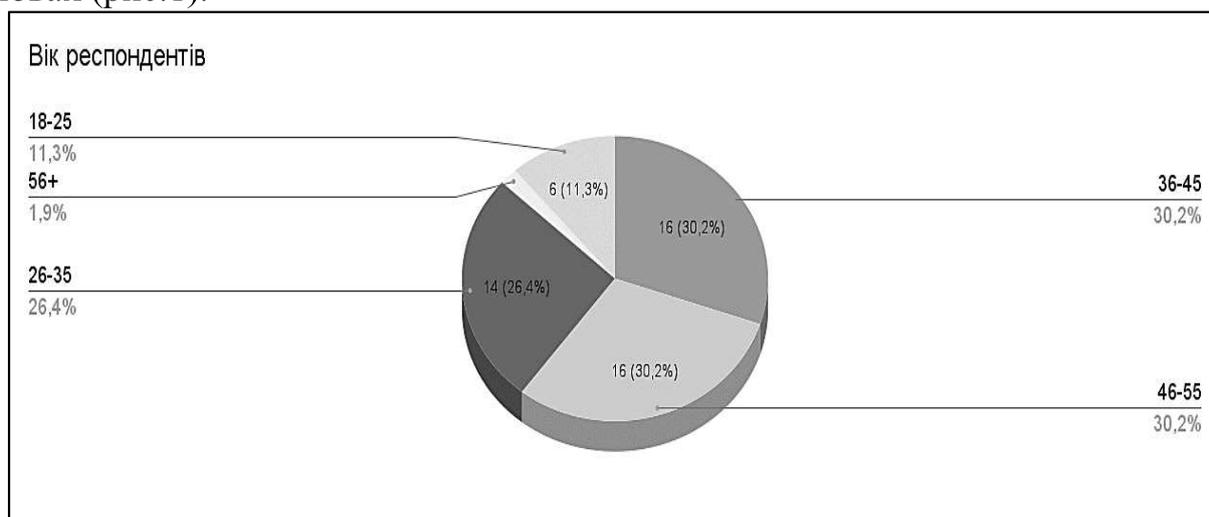


Рис.1. Розподіл респондентів за віковими категоріями

Загальні результати тестування рівня конфліктності в колективі свідчать про збалансовану, але психологічно складну структуру, яка відображає як потенціал, так і певні ризики в умовах підвищеного стресу, зокрема в контексті воєнного стану [2]. Перша група, до якої належать 7 респондентів, демонструє високий рівень тактовності та миролюбності (28-32 бали). Ці респонденти вирізняються емоційною зрілістю, умінням підтримувати діалог, уникати конфронтацій та виступати своєрідним соціальним клеєм, що утримує групу в єдності [2]. Вони часто беруть на себе посередницькі функції та сприяють стабільності міжособистісних відносин. Однак у разі надмірного навантаження саме ці працівники можуть бути схильні до пригнічення емоцій, що підвищує ризик емоційного вигорання. Для запобігання цьому важливо забезпечити їм чітко окреслені межі обов'язків і можливості для емоційного розвантаження.

Найчисленнішою є друга група – 29 респондентів із середнім рівнем конфліктності (15-28 балів), яка репрезентує психологічну норму в межах здорового функціонування колективу. Такі працівники не уникають конфліктів, однак і не провокують їх свідомо. Вони гнучкі, здатні до конструктивного діалогу, прийняття критики та пошуку компромісу [2]. У кризовий період саме ця група становить психологічну основу стійкості організації, адже здатна адаптуватися до обставин, реагувати ситуативно та підтримувати баланс між стабільністю й потребою у змінах. Для ефективного функціонування цієї категорії важливо забезпечити прозору комунікацію, залучення до прийняття рішень і визнання їхнього внеску.

Третя група, до якої належать 10 респондентів, характеризується високою схильністю до конфліктності (0-14 балів). Вони демонструють прямолінійність, агресивне відстоювання власної позиції, жорстке реагування на опір або незгоду [2]. Така поведінка може бути вторинною реакцією на хронічний стрес або симптомом втрати контролю, що компенсується конфронтацією. Водночас ці працівники часто є неформальними лідерами, готовими брати на себе відповідальність і ініціювати зміни. Їх конфліктність може бути як деструктивною, так і конструктивною – за умови її перенаправлення в аналітичну, управлінську чи проектну площину. Психологічна робота з цією групою має бути спрямована не на згладжування конфліктності, а на її свідоме перетворення в джерело змін і розвитку.

Загальний розподіл досліджуваних за рівнем конфліктності свідчить про переважання осіб із помірною або низькою схильністю до конфліктної поведінки:

63% респондентів (29 осіб) показали середній рівень конфліктності, що відображає здатність вступати в суперечку лише в ситуаціях, які мають принципове значення. Ще 15% респондентів (7 осіб) виявили високий рівень тактовності та миролюбності, що є свідченням зрілої емоційної саморегуляції, схильності до компромісів і збереження колективної стабільності. Водночас, 22% респондентів (10 осіб) демонструють підвищену конфліктність, що може бути наслідком накопиченого стресу і втоми, або гіперчутливості до несправедливості

Таким чином, досліджувана вибірка демонструє збалансований конфліктний профіль у якому поєднуються здатність до толерантного вираження незгоди, вміння йти на компроміс і схильність до уникнення зайвих емоційних загострень. У контексті війни це свідчить про сформовані механізми психологічної зрілості та опору руйнівним процесам у колективі. Підтримка таких тенденцій шляхом тренінгів ненасильницької комунікації, емоційної гнучкості та стрес-менеджменту сприятиме збереженню ефективного функціонування організацій в умовах невизначеності та тиску.

Загалом результати свідчать про наявність психологічного балансу в колективі, де кожна група виконує свою роль. Для збереження здорового мікроклімату доцільно впроваджувати регулярні емоційні розвантаження, фасилітовані обговорення, підкріплювати внутрішню комунікацію та підтримувати гнучкість організаційної структури. Такий підхід дозволить

колективу зберігати ефективність, згуртованість і психологічну стійкість у складних умовах.

Отже, отримані дані вказують на переважання адаптивних стратегій вирішення конфліктів у соціальних, побутових та організаційних контекстах. Така поведінкова модель є свідченням ефективного внутрішнього регулювання, яке допомагає уникати деструктивних конфліктів, підтримувати психологічну рівновагу в колективі, а також забезпечувати функціонування організації у складних умовах.

За результатами опитування згідно методики Шкали сприйнятого стресу (PSS-10) [1], серед опитаних переважає середній рівень стресу (28 респондентів), що свідчить про помітну, але ще контрольовану психоемоційну напругу. Високий рівень стресу мають 13 респондентів, які є в зоні ризику, у якій працівники більш вразливі до емоційних збоїв, імпульсивних реакцій, підвищеної конфліктності та втрати здатності до продуктивної взаємодії. Низький рівень стресу (5 респондентів) зустрічається рідко, що логічно в умовах повномасштабної війни. Водночас критичного рівня стресу (понад 40 балів) не зафіксовано, що свідчить про відносну психоемоційну стабільність загальної групи та, ймовірно, певну адаптацію до умов хронічної напруги. Слід зазначити також, що 45 з 46 опитуваних впевнено заявили, що війна спричиняє підвищення стресу (рис.2).

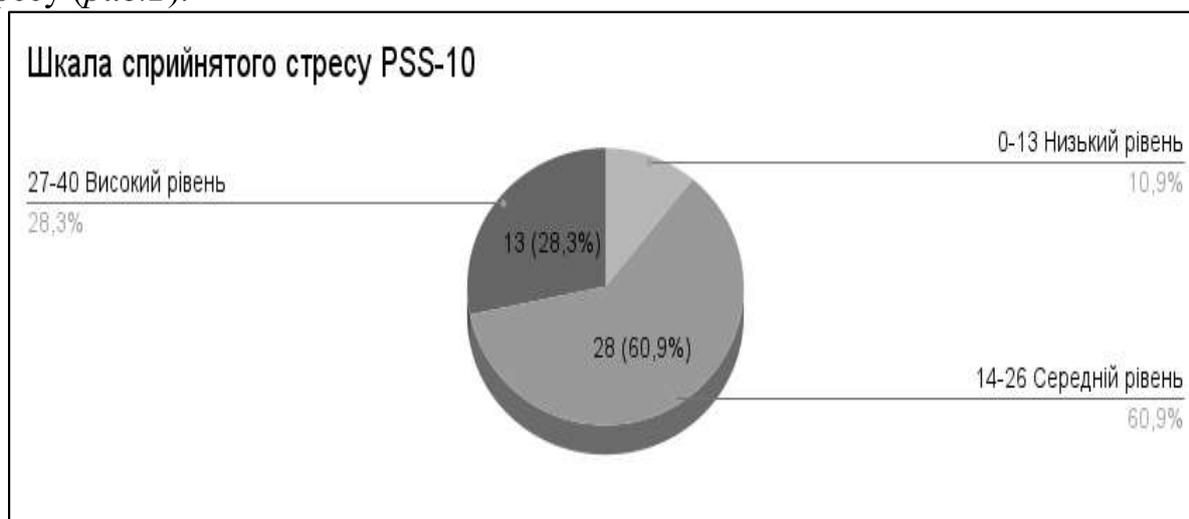


Рис.2. Шкала сприйнятого стресу PSS-10

Аналіз поширених типів конфліктів демонструє, що найбільш поширеним джерелом напруги стали конфлікти через політичні погляди (23 відповіді). Це вказує на глибоке проникнення соціально-політичного контексту у внутрішнє життя організацій, що раніше могло бути обмежене лише професійною сферою. Такий тип конфлікту часто має емоційне підґрунтя, високий ступінь персоніфікації, і може бути складним для раціонального врегулювання без зовнішньої модерації чи чітко визначених етичних норм в організації.

На другому місці за поширеністю – конфлікти, викликані стресом та емоційним станом співробітників (18 респондентів). Це підтверджує гіпотезу про те, що підвищення базового рівня тривожності, втоми, психоемоційного виснаження в умовах війни стає не лише індивідуальним психологічним викликом, а й фактором дестабілізації командної взаємодії. Часто це виявляється

у вигляді емоційних зривів, пасивно-агресивної поведінки, або ж тотального уникання комунікації.

Міжособистісні конфлікти (4 респонденти) та робочі (дедлайни, розподіл обов'язків) (1 респондент) фігурують значно рідше. Це показує, що в умовах війни класичні джерела конфліктів, пов'язані з організаційними ролями, відходять на другий план перед емоційно забарвленими або ціннісними суперечками (рис.3)

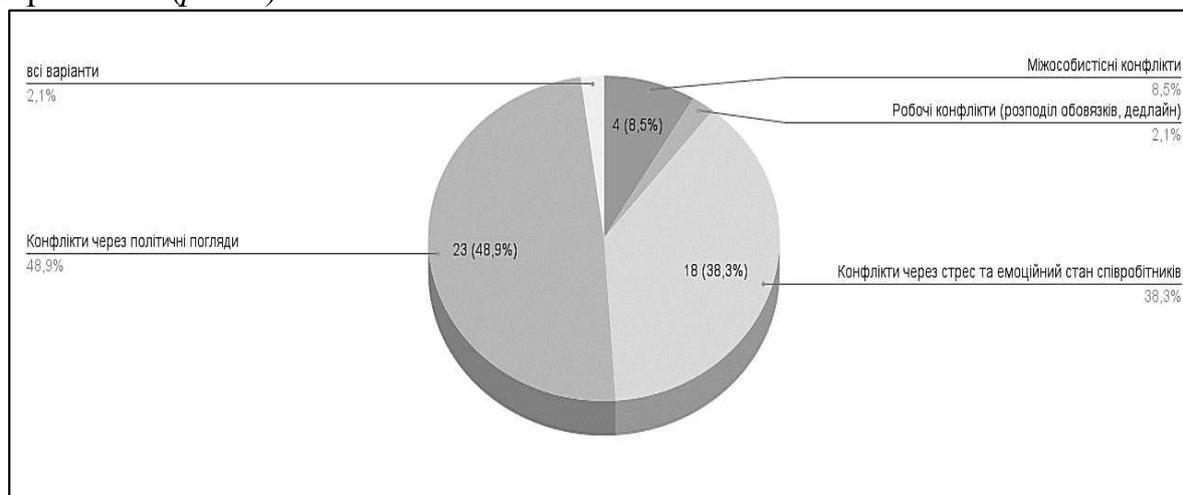


Рис. 3. Типи конфліктів, поширених в організаційному середовищі під час війни

Таким чином, у воєнних умовах організаційне середовище змінює свою психологічну конфігурацію: ключову роль починають відігравати не лише професійні навички та структурна організація праці, а здатність до саморегуляції, емоційного менеджменту, відкритої комунікації та модерації чутливих тем.

В межах дослідження конфліктної поведінки в організаційному середовищі під час війни було проаналізовано переважні стратегії, яких дотримуються респонденти у взаємодії як з колегами, так і з членами родини [3]. Отримані результати свідчать про виразну відмінність у стилі реагування, що зумовлена контекстом взаємодії, емоційною залученістю та рівнем безпеки, який людина відчуває в тій чи іншій сфері.

Найпоширенішою стратегією у стосунках з членами родини виявилася співпраця – 33 респонденти зазначили, що в конфліктній ситуації прагнуть домовитися. Це свідчить про те, що у приватному середовищі, попри емоційне напруження, зберігається висока цінність стосунків і мотивація до конструктивного вирішення непорозумінь. Аналогічна стратегія у взаємодії з колегами фігурує у 24 відповідях, що також є позитивним сигналом – частина працівників навіть в умовах стресу та загальної тривоги намагається вести діалог і не допускати ескалації.

Натомість, у професійному середовищі, більш вираженою виявилася стратегія уникнення у різних формах (відсторонення, мовчання, жартування, ігнорування) – 57 випадків, тоді як у сімейних стосунках – у 29 респондентів. Це може вказувати на латентну форму конфліктності, при якій люди уникають відкритого протистояння, не обговорюють проблеми, але водночас накопичують

емоційну напругу. Такий тип поведінки часто спостерігається в ієрархічних структурах або в ситуаціях, коли конфлікт сприймається як загроза стабільності. Уникнення також може бути наслідком психоемоційного виснаження: не маючи ресурсу для аргументації чи відстоювання своєї позиції, працівники тимчасово обирають цей варіант.

У стосунках з родиною більш помітною є стратегія боротьби (дорікання, суперечки, напади) – загалом вона зафіксована у 42 відповідях. Це вказує на те, що в емоційно ближчому середовищі люди частіше дозволяють собі імпульсивні реакції, висловлення претензій і агресії. Така поведінка може бути перенесенням напруги, пережитої на роботі або в суспільному житті, у безпечніший простір – родину. У професійному контексті боротьба фіксується рідше (24 рази), що можна пояснити соціальними нормами, страхом втратити роботу або погіршити репутацію.

Компроміс – ще одна стратегія, яка трактується як конструктивна і доросла форма вирішення конфлікту має приблизно однакову частоту: 18 випадків у сім'ї та 16 – у професійному середовищі. Це свідчить про загальну здатність респондентів до взаємних поступок та раціонального зниження напруги у взаємодії.

Щодо пристосування (виправдовування, погодження, прохання вибачення), то така стратегія виявлена в обох середовищах із дещо вищою частотою у сімейному контексті (15 проти 10). Це може бути результатом бажання зберегти гармонію, особливо у стосунках із високою емоційною значущістю. Водночас ця стратегія може свідчити і про занижену самооцінку або тривожність.

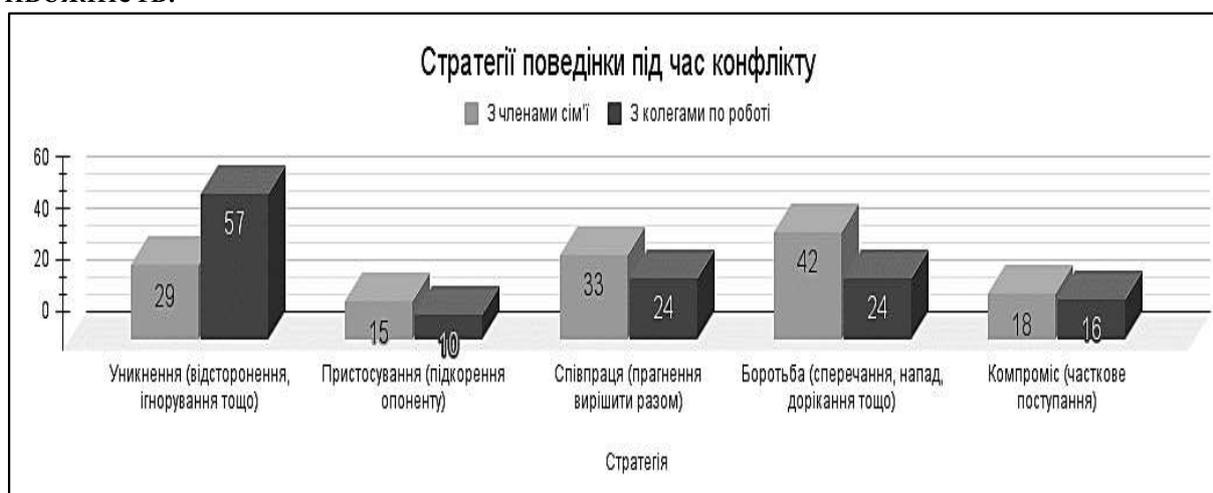


Рис. 4. Порівняльний аналіз стратегій поведінки з колегами по роботі та стратегій поведінки з членами сім'ї під час конфлікту

Загалом результати демонструють, що в умовах війни професійне середовище характеризується уникненням як основною формою реагування, тоді як у родинному колі на перший план виходить емоційна боротьба. Такий розподіл пояснюється різним рівнем контролю, очікувань і допустимих форм поведінки в різних соціальних ролях. Конфліктна поведінка є відображенням загального психоемоційного стану людей, який формується під впливом хронічного стресу, тривоги, втрат та нестабільності.

Підсумовуючи результати, можна зазначити, що в умовах війни рівень особистісної конфліктності респондентів залишається помірним, проте високий рівень стресу значно підвищує ризик ескалації суперечок. Найбільш поширеними виявилися політичні та емоційні конфлікти, що свідчить про соціальну поляризацію та підвищення афективної напруги. У професійній сфері домінує стратегія уникнення, тоді як у сімейних відносинах – боротьба. Отримані результати підтверджують необхідність розвитку навичок конструктивного вирішення конфліктів, зниження рівня стресу та формування культури діалогу в організаціях.

Список використаних джерел:

1. Manual PSS: Шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale) – PSS-10: методичний посібник. Київ, 2023. URL: <https://start.ua-test.com/pub/files/pss-manual.pdf>
2. Психологія: Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи для студ. Усіх спец. денної та заочної форми навчання / Уклад.: М.О. Кононець. Київ : ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2014. 44 с.
3. Kilmann R. H. Mastering the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI). Newport Coast, CA : Kilmann Diagnostics, 2023. 302 p.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕЛЕМЕНТІВ МУЗИКОТЕРАПІЇ ДЛЯ ВІДНОВЛЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ У ОСІБ З ТРАВМАТИЧНИМ ДОСВІДОМ

*Оксана Поповська, кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри дошкільної освіти*

*Анастасія Шварц, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр»
за спеціальністю «Психологія»*

THE EFFECTIVENESS OF MUSIC THERAPY ELEMENTS FOR RESTORING EMOTIONAL REGULATION IN INDIVIDUALS WITH TRAUMATIC EXPERIENCE

*Oksana Popovska, candidate of pedagogical sciences, associate professor,
department of preschool education*

Anastasiia Shvarts, master's student in Psychology

Анотація. У статті проаналізовано теоретичні засади використання елементів музикотерапії як засобу емоційної регуляції. Представлено результати емпіричного дослідження, яке підтвердило високий рівень тривожності у фокус-групі та обґрунтувало високу суб'єктивну значущість елементів музикотерапії для стабілізації психоемоційного стану.

Ключові слова: музикотерапія, травматичний досвід, емоційна регуляція музика, тривожність.

Abstract. Abstract. The article analyzes the theoretical foundations for the use of music therapy elements as a means of emotional regulation. The results of an empirical study are presented, which confirmed a high level of anxiety in the focus group and substantiated the high subjective significance of music therapy elements for stabilizing the psycho-emotional state.

Key words: music therapy, traumatic experience, emotional regulation, music, anxiety.

У сучасних соціально-політичних умовах українське суспільство