

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ КРИВОРІЗЬКИЙ
ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології**

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Чаркіна О.А.

Реєстраційний № _____

«___» _____ 2025 р.

«___» _____ 2025 р

**ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ ЧИННИКІВ НА ПОВЕДІНКУ ОСОБИСТОСТІ
В УМОВАХ КОНФЛІКТУ**

Кваліфікаційна робота студента групи ПП-21

ступінь вищої освіти бакалавр

спеціальності 053 Психологія

Стрельцова Вадима Олександровича

Керівник: **Кузьмич О.П.**, PhD в галузі психології,
асистент

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS _____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Члени ЕК

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Кривий Ріг – 2025

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Стрельцов Вадим, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Підпис _____

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ	7
1.1 Основні теоретичні підходи до визначення поняття «конфлікт» в психології.....	7
1.2. Психологічні чинники, що впливають на поведінку особистості в конфлікті	12
1.3. Гендерні конфлікти: види та особливості прояву	15
Висновки до розділу 1	19
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ.....	21
2.1. Обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію та організація емпіричного дослідження	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу гендерних особливостей на поведінку особистості в конфлікті.....	22
2.3. Розробка практичних рекомендацій з профілактики конфліктної поведінки.....	35
Висновки до розділу 2	40
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	47

ВСТУП

Актуальність обраного напрямку дослідження зумовлена стійкою динамікою зростання кількості наукових праць, дисертацій та публікацій, присвячених проблематиці поведінки особистості у конфліктних ситуаціях, починаючи з 1990-х років і до сьогодення. Така тенденція свідчить про необхідність поглибленого теоретико-методологічного переосмислення уявлень щодо сутності конфлікту, механізмів включення особистості у конфліктну взаємодію та потенційних наслідків цієї взаємодії. Відтак виникає потреба у всебічному вивченні внутрішнього психоемоційного простору особистості, що дає змогу інтерпретувати конфлікт з урахуванням суб'єктивного сприйняття його учасників.

Останні наукові здобутки у сфері конфліктології (зокрема праці В. Галагана, Г. Ложкіна, О. Петренко, М. Примуша, Л. Савченко, Г. Сотської) актуалізують низку нових питань, пов'язаних передусім з аналізом смислотворчих механізмів, що забезпечують взаємозв'язок і взаємоперехід зовнішньої та внутрішньої активності особистості, а також їх структурну подібність. У зв'язку з цим постає потреба у глибшому розумінні факторів, які зумовлюють поведінку індивіда в конфліктних обставинах, розглядаючи її як прояв інтеграції міжособистісних процесів та внутрішньоособистісних структур, що розгортаються в межах конфліктної взаємодії. Паралельно з цим, результати психологічних досліджень, спрямованих на вивчення латентних уявлень про конфлікт (А. Трофименко, Л. Фоміна), сприяють реконструкції індивідуального образу світу людини. Це, своєю чергою, відкриває нові можливості для більш точного аналізу образу конфлікту, його ефективного діагностування та своєчасного психологічного втручання.

Отже, зважаючи на зростаючий науковий інтерес до аналізу конфліктних явищ, ми вважаємо важливим здійснити дослідження, яке буде спрямоване на вивчення гендерних аспектів поведінки особистості в умовах конфлікту.

Основу методології дослідження становлять теоретичні та методологічні підходи, представлені в працях таких науковців, як О. Барабаш, Л. Березовська, В. Галаган. Вони розглядають загальні аспекти поведінки особистості в конфлікті, проте гендерні особливості цього процесу залишаються недостатньо дослідженими. Саме це і зумовило вибір *теми* нашого дослідження «Вплив гендерних чинників на поведінку особистості в умовах конфлікту».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі *завдання* дослідження:

1. Оцінити наукові джерела, що висвітлюють проблему реакцій особистості на конфліктні ситуації.
2. Провести діагностику типів реакцій студентів на конфліктні ситуації та визначити рівень їх агресивності.
3. Виявити гендерні відмінності у поведінці особистості в умовах конфлікту.
4. Розробити практичні рекомендації щодо запобігання конфліктній поведінці.

Об'єкт дослідження – поведінка особистості в конфліктних ситуаціях.

Предмет дослідження – гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Практичне значення отриманих результатів полягає в їх здатності сприяти аналізу основних чинників вибору поведінки в конфліктних ситуаціях. Результати дослідження можуть бути використані для прогнозування особливостей поведінки студентів у конфліктних обставинах.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що, спираючись на сучасні теоретичні концепції, що пояснюють природу конфлікту, робота дозволяє поглибити і розширити розуміння факторів, які визначають конфліктну поведінку особистості.

У дослідженні використовувався **метод** теоретичного аналізу наукової літератури з обраної теми та тестування за допомогою таких методик:

1. Методика Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» для оцінки стилю поведінки особистості в умовах конфлікту.
2. Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки, який дає змогу оцінити агресивні та ворожі реакції.
3. Методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С. Фолкмана, що дозволяє визначити копінг-механізми та стратегії подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності.

Для статистичної обробки даних був застосований t-критерій Стюдента, щоб перевірити достовірність різниці середніх значень та виявити розбіжності в особливостях поведінки чоловіків і жінок у конфліктних ситуаціях. Статистичний аналіз проводився за допомогою програмного пакету STATISTICA 10.0 та «Excel».

Організація і база дослідження. Вибірку дослідження склали студенти Криворізького державного педагогічного університету віком від 19-ти до 26-ти років (n=40).

Логіка дослідження зумовила **структуру роботи**: вступ, два розділи, висновки до кожного розділу, список використаних джерел із 45 найменувань, та додатки. Основний зміст роботи викладено на 39 сторінках тексту, загальний обсяг кваліфікаційної бакалаврської роботи - 55 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

1.1 Основні теоретичні підходи до визначення поняття «конфлікт» в психології

Оскільки кожна людина є унікальною, стосунки між ними неминуче включають процес пошуку балансу між різними поглядами, інтересами чи намірами. Конфлікти є невід’ємною частиною нашого повсякденного існування.

Поняття конфлікту є багатозначним і викликає різні інтерпретації серед психологів і соціологів. Деякі визначають його як процес, інші – як руйнівний акт, а треті розглядають як несумісність цілей.

Серед українських науковців проблемою конфлікту займались, зокрема, О. Барабаш, Л. Березовська, А. Берлач, В. Галаган, Г. Ложкін. Розглянемо кілька наукових підходів до природи та сутності конфлікту, запропонованих у їхніх працях.

В. Галаган та його співавтори визначають конфлікт як «зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.), яке виникає на фоні суперництва, що супроводжується відсутністю взаєморозуміння з різних питань і гострими емоційними переживаннями» [8, с. 210].

В свою чергу, дослідниця Л. Березовська [4, с.11] надає такі визначення конфлікту:

1. Стан активної боротьби, війни, або битви.
2. Дисгармонія у взаєминах між людьми, ідеями або поглядами; протиріччя між різними сторонами.
3. Психологічний конфлікт між суперечливими можливостями.
4. Протиборство персонажів у літературних творах або кінофільмах.

5. Економічна напруга, спричинена суперечністю між внутрішніми переконаннями та вимогами ситуації.

6. Суперечність, яку особа сприймає як важливу проблему, що потребує вирішення, і яка стимулює активність для її подолання.

7. Зіткнення протилежних цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів між опонентами або учасниками взаємодії.

8. Конфлікт двох або більше сил, що мають різноспрямовані інтереси і протидіють одна одній у процесі їх реалізації.

Аналіз наукових робіт, присвячених проблематиці конфліктів (С. Бойко, І. Величко, В. Галаган, В. Отич, О. Фурса), дозволяє зробити висновок, що питання конфлікту почало розглядатися ще в найдавніші часи, майже з самого моменту виникнення людського суспільства, коли люди почали усвідомлювати свою соціально-психологічну природу. Перші спроби осмислити феномен конфлікту знайшли своє відображення в численних творах стародавнього епосу. Багато з цих оповідей, переказів і билин описують різні конфліктні ситуації та способи їх вирішення. Наприклад, перші спроби наукового пояснення конфлікту можна знайти в ідеях і працях античних та давньокитайських філософів.

Відомий давньогрецький філософ Геракліт вважав конфлікт незамінною складовою людського суспільства. Він стверджував, що без конфліктів суспільство не може існувати, адже все у світі виникає через ворожнечу та боротьбу. Платон і Арістотель трактують конфлікти як наслідок нерівності серед людей. Схожу думку висловлює і давньокитайський філософ Конфуцій, який у своїх трактатах зазначав, що конфлікти виникають через нерівність, «несхожість» людей, а також їх численні вади, такі як впертість, лестощі, користолюбство, егоїзм [7; 32].

Наприкінці епохи Середньовіччя ідеї гуманізму та індивідуалізму призвели до виникнення нових уявлень про конфлікт. Видатні мислителі цього періоду, такі як Ф. Бекон та Т. Мор, рішуче критикують конфліктні форми суспільного життя, засуджуючи всі соціальні зіткнення та конфлікти, і

виступають за мир та гармонію між людьми. Саме в цей період з'являються перші праці, що досліджують причини конфліктів і шляхи їх запобігання [9].

Т. Гоббс і Дж. Локк вважали, що основною причиною конфліктів між людьми є неможливість повного задоволення їхніх потреб. За їхнім переконанням, досягти згоди можна лише через примус, спрямований на людей. Іншими словами, між індивідами має бути укладений певний громадський договір, який гарантує безконфліктну взаємодію, і його виконання повинно контролюватися через страх перед покараннями [38].

Англійський економіст епохи Просвітництва А. Сміт, у своїй теорії моральних почуттів, пропонує цікаве бачення конфлікту та його причин. Він розвиває концепцію «любові до себе», згідно з якою певний рівень егоїзму людини та її корисливі інтереси, за умови їх узгодженості з загальним прагненням до благополуччя та щастя, можуть запобігти виникненню конфліктів у суспільстві [39].

Таким чином, вже на перших етапах розробки проблеми конфлікту мислителі роблять спробу пояснити сутність цього феномену з позицій його специфіки як явища соціального; досліджуючи причини конфлікту, методи його запобігання та вирішення.

Проблема конфлікту викликає значний інтерес як у соціологів, так і у психологів, оскільки це соціальне явище має багатогранний характер. Представник німецької соціологічної школи Г. Зіммель [40], аналізуючи різні форми соціальної взаємодії, визначає конфлікт як одну з основних форм такої взаємодії. Згідно з його точкою зору, конфлікт є об'єктивно важливою складовою соціального розвитку. Психологи ж, вивчаючи проблему конфлікту, орієнтуються на його аналіз як психологічного явища.

Психологи Л.Березовська та О.Юрков підкреслюють, що конфлікт є яскраво емоційно забарвленим процесом вирішення суперечностей, що передбачає активну участь усіх залучених сторін. Ось кілька визначень конфлікту, які пояснюють його сутність: амбівалентність, пов'язана з сильними емоційними переживаннями; біполярність, що проявляється через

протиставлення двох ініціатив, виражених у діях учасників конфлікту, які намагаються подолати протиріччя; а також протиріччя, яке виникає і є в протиріччі з цінностями, установками [4].

Л. Горбачова також поділяє таку думку, стверджуючи, що конфлікт є ключовим аспектом взаємодії людей у суспільстві. Він визначав конфлікт як одну з форм взаємовідносин між потенційними або реальними учасниками соціальних процесів, де мотивація людей обумовлена суперечливими цінностями, нормами, інтересами та потребами [10].

Т. Гринь визначає конфлікт як процес, у якому учасники взаємодії діють таким чином, щоб досягти балансу, згоди та співпраці [11].

Підсумовуючи наведені визначення, можна зробити висновок, що конфлікт – це взаємини між суб'єктами соціальної взаємодії, які визначаються їх мотивацією, заснованою на протилежних потребах, інтересах, цілях, ідеалах, переконаннях або судженнях (думках, точках зору, оцінках).

Науковці, виділяючи основну причину виникнення конфлікту як проблемну ситуацію, намагаються дослідити й інші структурні складові конфлікту, такі як конфліктні ситуації та взаємодії (Н. Агішева, Ю. Андрійчук [1;2]), а також конфліктні сторони, образи конфліктних ситуацій, можливі дії учасників конфлікту та їх наслідки (О. Барабаш [3]). Узагальнюючи зазначимо, що інтерес дослідників до цих аспектів конфліктності можна пояснити тим, що не всі протиріччя або проблемні ситуації призводять до виникнення конфлікту – вони можуть трансформуватися і не переходити безпосередньо в конфлікт. Як показали дослідження, конфлікт виникає лише в разі явної та гострої несумісності інтересів і потреб учасників.

Р. Дарендорф був першим ученим, який звернув увагу на цей аспект конфлікту [41]. Подальше дослідження цієї характеристики конфлікту було проведено дослідниками, які зробили висновок, що конфліктна ситуація може мати позитивний вплив на розвиток суб'єкта, якщо протиріччя не переходять у сам конфлікт, і учасники знаходять сили для ефективної, безконфліктної взаємодії, що дозволяє успішно вирішити всі проблеми [5; 33]. Не випадково

ще однією важливою стороною проблеми конфлікту, що привертає увагу науковців, є питання попередження та ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

Одним із перших учених, хто звернув увагу на дослідження механізмів поведінки людини в умовах конфліктів, був З. Фройд. Він намагався пояснити конфлікти через призму специфіки функціонування людської психіки. Розглядаючи психіку як інтеграцію таких складових, як «Его», «Ід» і «Суперего», Фройд дійшов висновку, що суть конфлікту полягає в характерній для людини суперечливості психічних процесів, зокрема в протиріччі між свідомим та несвідомим. З його точки зору, конфліктність є вродженою рисою людини. Водночас, у випадку несприятливих соціальних умов розвитку дитини в родині, її конфліктність може перерости в агресивність [34; 42].

Цікаве дослідження було проведене Р. Роєллом, який з теоретичної та практичної точок зору виділив різні стратегії поведінки людини в конфліктних ситуаціях. Серед них: співпраця, орієнтована на знаходження рішення, яке задовольняє інтереси всіх сторін конфлікту; компроміс, що передбачає досягнення згоди шляхом взаємних поступок; уникнення, коли учасники намагаються уникнути вирішення конфлікту, не поступаючись своїми вимогами, але й не настаюючи на своєму; і пристосування, яке виявляється у схильності відмовлятися від своїх інтересів, щоб зменшити напруження [43].

Ідеї, висловлені цими вченими, стають надзвичайно важливими сьогодні, коли багато науковців зосереджуються на вивченні методів і механізмів ефективного вирішення конфліктних ситуацій. Особливу увагу вони приділяють розробці технологій ведення переговорів, що є надзвичайно актуальним для сучасного суспільства.

Отже, проведений аналіз свідчить, з одного боку, про значний рівень розробленості цієї теми, а з іншого – про гостру потребу в подальших дослідженнях у цій сфері. Хоча перший етап вивчення феномену «конфлікт» відноситься до давніх часів, зокрема до періоду Античної та Давньокитайської філософії (коли, як ми зазначали раніше, з'явилися перші роздуми мислителів

щодо цього явища), до теперішнього часу конфлікт як соціальне явище залишається недостатньо вивченим. Важливим напрямком дослідження є вивчення з психологічної точки зору причин виникнення конфліктів, закономірностей та механізмів їх розвитку, а також виявлення шляхів попередження та ефективного розв'язання конфліктів, з особливою увагою до гендерних особливостей їх проявів у чоловіків та жінок.

1.2. Психологічні чинники, що впливають на поведінку особистості в конфлікті

Дослідження чинників, що визначають вибір стратегії поведінки в умовах конфлікту за впливу соціального середовища, завжди викликало значний інтерес у психологів та представників суміжних дисциплін. Очевидно, що зміна соціального контексту часто супроводжується різноманітними стресогенними впливами на індивіда. Такі обставини здатні викликати психоемоційне напруження, негативно позначатися на психологічному та фізичному самопочутті. У подібних умовах людині не завжди вдається впоратися самотійно – зокрема, через нестачу життєвого досвіду чи певний стиль реагування на труднощі. У результаті особа намагається обрати таку модель поведінки, яка, на її думку, зможе найкраще забезпечити вирішення конфліктної ситуації та досягнення бажаного результату. При цьому вибір стратегії базується або на власному попередньому досвіді, або на спостереженнях за поведінкою інших у подібних обставинах. [13; 35].

У межах конфліктології існує загальновизнаний підхід до класифікації п'яти базових моделей поведінки індивіда в умовах конфлікту. Так, за О. Петренко [28], можна виділити такі основні стилі врегулювання суперечностей:

1. Протиборство (суперництво, протистояння) – поведінкова стратегія, що вирізняється високим рівнем наполегливості при повній відсутності

схильності до співробітництва. У такому випадку людина орієнтується виключно на реалізацію власних інтересів, часто ігноруючи або навіть шкодячи іншим. Такий підхід може включати активне відстоювання своїх переконань, захист прав або бажання домінувати в ситуації.

2. Поступки (пристосування, поступливість) - стиль, протилежний конкуренції, який характеризується схильністю до співпраці за повної відсутності власної наполегливості. Особистість, яка обирає цей варіант, відмовляється від власних інтересів задля задоволення потреб іншої сторони. Така поведінка може проявлятися у вигляді самопожертви, прояву великодушності або покори, навіть без щирого бажання виконувати чужу волю.

3. Компроміс - стратегія, що балансує між наполегливістю та здатністю до взаємодії. Основна мета - досягти часткового задоволення інтересів усіх учасників за рахунок взаємних поступок. Це прагнення знайти «золоту середину», яка була б прийнятною для всіх сторін.

4. Уникнення - стиль, за якого людина демонструє пасивність як щодо власних інтересів, так і інтересів іншої сторони. Така тактика передбачає уникнення прямої конфронтації, відкладення вирішення проблеми або її ігнорування у надії, що ситуація розсмокчеться сама собою. Часто це виражається у формі дипломатичності чи зволікання.

5. Співробітництво - стратегія, що поєднує активність і налаштованість на конструктивну взаємодію. Сутність полягає у прагненні знайти рішення, що повною мірою задовольнить інтереси всіх учасників конфлікту. У цьому випадку обидві сторони активно долучаються до пошуку альтернатив, які враховують взаємні потреби. Вищеперераховані прояви того чи іншого типу реагування у конфлікті мають певні причини.

Отже, постає питання розгляду чинників, що зумовлюють появу конфліктної поведінки.

Аналіз наукової літератури з досліджуваної теми [15; 36; 37] надало змогу виокремити наступні чинники прояву конфліктної поведінки:

1. Спадковий чинник – психобіологічні особливості, що спричиняють труднощі у соціальній адаптації індивіда та можуть сприяти проявам конфліктної поведінки.

2. Освітній чинник – формування умінь конструктивної та позитивної взаємодії через навчальний процес, що сприяє зниженню рівня конфліктності у спілкуванні.

3. Соціальний чинник – негативний досвід взаємодії з найближчим оточенням, відсутність адекватних моделей поведінки в родинному середовищі, а також нехтування соціальними нормами. Цей чинник має один із найвагоміших впливів на розвиток особистості, адже без активного соціального контакту індивід може залишатися на етапі елементарного розвитку. Хоча рівень спілкування змінюється залежно від віку, його значення залишається фундаментальним.

4. Індивідуально-психологічний чинник – особливості сприймання та ставлення особистості до соціальних вимог і норм, її цінності, комунікативні переваги, рівень саморегуляції та волеві якості, що визначають стиль взаємодії з іншими.

Окрім зазначених чинників, зазначає С. Бойко, важливу роль у формуванні стилю соціальної взаємодії відіграє наявність відповідного життєвого досвіду, набутий ще в дитинстві. Якщо ж такий досвід відсутній, то при потраплянні в нове соціальне середовище, наприклад, у новий колектив, індивід може зіткнутися з незвичними для себе обставинами. Це може бути пов'язано зі зміною соціального статусу, зростанням вимог до зовнішнього вигляду, норм поведінки або стилю спілкування.

Таким чином, на характер поведінки людини під час конфлікту впливає низка чинників як ситуаційного, так і індивідуального характеру. Серед основних можна виділити: відсутність психологічної готовності до конфліктних обставин або недостатній рівень соціально-психологічної обізнаності; вразливість до зовнішнього тиску з боку оточення; слабка сформованість важливих особистісних рис; а також специфіка роботи нервової

системи. Отже, вплив перерахованих вище чинників одна із причин вибору певної стратегії поведінки.

1.3. Гендерні конфлікти: види та особливості прояву

Гендер слід розглядати як соціально-психологічне та культурне утворення, що формується під впливом процесу соціалізації [3]. У різних культурах і соціумах існують відмінні уявлення про те, якими мають бути чоловіки та жінки. Соціум встановлює певні стандарти та очікування стосовно гендерної поведінки, які індивід поступово засвоює протягом усього життя – через родину, освітні інституції, медіапростір тощо. Таким чином, суспільство закріплює за людьми певні ролі та очікувані форми поведінки.

Гендерні уявлення, що зазвичай асоціюються з традиційними рисами чоловічості й жіночості, є змінними в історичному та культурному контексті. Проте, зазначає Т. Гринь, найчастіше вони спираються на гетеронормативну модель, яка визнає лише дві протилежні статі, між якими передбачається взаємний потяг. Особи, чия гендерна ідентичність не вписується в цю бінарну систему, нерідко зазнають соціального відторгнення, упередженого ставлення або навіть насильницьких дій [12].

М. Примуш визначає особливості гендерної проблематики в сучасних наукових дослідженнях [30] наступним чином. Гендер можна розглядати і як концептуальну рамку для аналізу, і як спосіб осмислення процесу формування особистісної ідентичності. Установки, що стосуються гендеру, засвоюються індивідами в процесі соціалізації та стають частиною їхнього внутрішнього світу.

Уявлення про гендерну поведінку, на думку Н Демченко, змінюються залежно від історичного періоду та культурного контексту. У традиційних підходах до гендерних ролей зазвичай простежується нерівномірний розподіл влади, що часто ставить жінок у менш привілейоване становище. Гендерна ідентичність не завжди відповідає біологічній статі: вона може збігатися або

розходитися з тією, що була приписана при народженні. Гендер, зазначає вчена, це, передусім, про внутрішнє сприйняття себе. Люди можуть ідентифікуватися як чоловіки, жінки, трансгендерні особи чи ті, хто не належить до жодної з цих категорій. Для позначення таких ідентичностей часто використовується термін «небінарні», хоча спектр самовизначень значно ширший [14].

Розглядаючи гендерне питання як соціальний аспект, О. Кириленко підкреслює, що відчуття власної гендерної приналежності є індивідуальним і може з'явитися як у дитинстві, так і в більш зрілому віці. Гендерна ідентичність взаємодіє з іншими сторонами соціальної приналежності – такими як соціальний клас, етнічне походження, релігія, наявність інвалідності чи колір шкіри [17].

Досліджуючи глобалізацію гендерних ролей, О. Киричук наголошує, що гендер також проявляється у зовнішніх проявах – це так звана гендерна експресія. Люди демонструють свою гендерну належність через зовнішність, поведінку, стиль одягу, манери або способи комунікації – свідомо чи підсвідомо [18].

Світосприйняття представників різних статей, зазначає Н. Левченко, має суттєві відмінності, які не всі готові визнавати: одні заперечують їхнє існування, інші поводяться так, ніби цих відмінностей немає. Проте для більшості людей це – об'єктивна реальність, яку важливо усвідомити та прийняти. Практика показує, що значна частина труднощів та непорозумінь у міжстатевому спілкуванні виникає саме через брак взаєморозуміння або небажання враховувати особливості один одного [23].

Серед різноманітних підходів до визначення гендерного конфлікту можна виділити такі основні типи [23]:

1. Конфлікт на ґрунті статевої належності – це зіткнення, що виникає через розбіжності між усталеними соціальними уявленнями про «належну» поведінку чоловіків і жінок та неможливість або небажання окремих осіб або груп відповідати цим очікуванням.

2. Гендерні суперечності можуть проявлятися у вигляді протистояння між окремими представниками різних статей або ж між чоловічими та жіночими колективами.

В суспільстві, як правило, особи при першій зустрічі ідентифікують інших за статевими ознаками, тобто перед нами чоловік чи жінка. Варто підкреслити, що будь-який гендерний конфлікт базується на статевій диференціації, яка існує в будь-якому суспільстві. Гендерна диференціація – це процес розмежування соціальних ролей та статусів чоловіків і жінок, при якому природні біологічні особливості набувають соціального сенсу й використовуються як інструмент для поділу людей за ієрархічним принципом у суспільстві [27].

Аналіз різних точок зору дозволяє звернути увагу на гендерні аспекти поведінки індивідів у конфліктних ситуаціях. Зокрема, конфлікти між чоловіками та жінками можуть виникати в таких випадках [30]:

1. Через розподіл домашніх обов'язків і ролей у сім'ї. Це включає такі питання, як миття посуду, прибирання, управління фінансами та інші побутові завдання. Важливо знайти компроміс щодо того, хто відповідатиме за виконання тих чи інших обов'язків.

2. Через конкуренцію за висококваліфіковані та добре оплачувані робочі місця (професійні конфлікти). Зокрема, можна почути твердження, як «вона не може обіймати цю посаду, тому що вона жінка».

3. Через участь у політичних і адміністративних структурах (конфлікти в ієрархії). Це питання стосується того, що більшість високих посад зазвичай займають чоловіки.

4. Через розбіжності в поглядах на політику (ідеологічні конфлікти). Ідеологічні суперечки можуть мати місце не тільки між чоловіками і жінками, але й всередині кожної з цих груп, що свідчить про часті конфлікти на основі різних переконань.

Таким чином, стратегія суперництва є характерною як для жінок, так і для чоловіків, однак зазвичай вважається, що вона більш властива саме

чоловікам. Головна різниця полягає у тому, як ці стратегії виявляються в умовах конкуренції.

У дослідженнях Д. Бененсона та Р. Рангема [44] було виявлено, що після змагань чоловіки частіше вступають у дружні стосунки один з одним, ніж жінки. Науковці з'ясували, що жінки зазвичай співпрацюють тільки в межах своїх сімейних або близьких соціальних груп, оскільки вони приділяють увагу своїм нащадкам. Натомість чоловіки можуть демонструвати агресивну поведінку в групі, що може загрожувати стосункам, але вони швидко йдуть на контакт з конкурентами. Це дозволяє зберегти єдність групи та захистити її від можливих конфліктів між групами.

Жінки часто очікують підтримки, співчуття та уваги від інших, і можуть сприймати конфлікти або критику особисто. Чоловіки ж зазвичай вважаються правими до того, як буде доведено зворотне, а жінки, які виявляють гнів, часто сприймаються як складні особистості. Агресивний, конкурентний стиль поведінки, притаманний чоловікам, не є комфортним для жінок, і багато з них уникають конфронтацій [29]. Крім того, жінки зазвичай схильні до непрямого стилю спілкування, часто натякаючи на проблему замість того, щоб безпосередньо її вирішувати, тоді як чоловіки часто використовують більш прямолінійний підхід і рішучі дії щодо проблеми.

У наукових дослідженнях Ю. Андрійчук також виявляє різницю в копінг-стратегіях, яких дотримуються чоловіки і жінки у складних життєвих ситуаціях. Як правило, реакція на стрес у представників різних статей проявляється через різні підходи до подолання негативного досвіду. Жінки, переживаючи депресію, часто намагаються зрозуміти причини свого стану, тоді як чоловіки, як правило, намагаються вийти зі стану депресії, зосереджуючись на інших справах або займаючись фізичною активністю для покращення настрою. Така модель поведінки також свідчить про те, що схильність жінок до ретельного аналізу ситуації може підвищувати ризик розвитку депресії [2].

Таким чином, розглянуто різноманітні аспекти гендерних відмінностей у поведінці, зокрема види та прояви в контексті конфліктів і стресових ситуацій. Виявлено, що чоловіки та жінки мають різні підходи до вирішення проблем, проявляючи різні стратегії копіngu і стилі взаємодії. Чоловіки частіше використовують прямі, рішучі методи для подолання труднощів, тоді як жінки схильні більше до рефлексії і детального осмислення ситуації. Ці відмінності можуть впливати на їхній психологічний стан, сприйняття конфліктів і навіть на схильність до депресії. Загалом, ці дослідження підкреслюють важливість врахування гендерних особливостей у психології поведінки та взаємодії між статями.

Висновки до розділу 1

Аналізу поняття конфлікту та особливостей поведінки особистості в конфліктних ситуаціях в науковій літературі, дає можливість зробити висновок, що конфлікти є невід'ємною частиною людського життя, і їх прояви залежать від різноманітних чинників, таких як індивідуальні риси характеру, темперамент, рівень знань щодо конструктивного вирішення конфліктів, попередній досвід взаємодії з оточенням та гендерні особливості.

Конфлікт за своєю суттю є протиріччям, що виникає на основі суперечливих позицій, цілей та інтересів. Це також є відсутність порозуміння у питаннях, які викликають емоційні переживання. Важливим аспектом у виникненні конфліктів є також розуміння задоволення власних потреб, бажань і можливостей, а також визнання у соціумі.

Основними стилями поведінки в конфлікті є компроміс, уникання, поступливість, протиборство та співпраця, кожен з яких має важливе значення для успішного вирішення і завершення конфліктної ситуації.

Окрім цього, були виокремлені основні чинники, що впливають на конфліктну поведінку: генетичний фактор (психобіологічні чинники, які можуть ускладнювати адаптацію людини в суспільстві), педагогічний фактор

(навчання конструктивному спілкуванню), соціальний фактор (взаємодія з оточенням, відсутність чіткої моделі поведінки в сім'ї чи соціальних нормах), а також особистісний фактор (індивідуальний стиль спілкування, ставлення до вимог оточення та здатність до саморегуляції).

Особлива увага була приділена гендерним аспектам, що дозволило проаналізувати основні типи конфліктів між чоловіками та жінками, зокрема гендерні ролі в сім'ї, професійні, ієрархічні та ідейні конфлікти. Це дало змогу виявити відмінності у стратегіях подолання стресу, які застосовують чоловіки та жінки в складних життєвих ситуаціях.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ

2.1. Обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію та організація емпіричного дослідження

З метою аналізу відмінностей у конфліктній поведінці залежно від гендерної належності було здійснено експериментальне дослідження, яке проводилось на базі Криворізького державного педагогічного університету. У дослідженні взяли участь 40 осіб віком від 19 до 26 років, із яких по 20 осіб (по 50%) становили жінки та чоловіки.

Процес дослідження складався з кількох етапів. На початковому, підготовчому етапі було визначено наукову значущість теми, сформульовано мету, об'єкт, предмет і завдання емпіричного вивчення.

На другому етапі дослідження був підібраний психологічний інструментарій який складається з трьох методик:

1. Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації», яка складається із 30 парних тверджень (Додаток А) та досліджує особливості поведінки індивідуума в конфліктній ситуації - суперництво, пристосування, компроміс, уникнення, співпраця[16].

2. Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки. Опитувальник цієї методики складається з 75 питань (Додаток Б), які дозволяють виявити наступні показники агресивної поведінки особистості в конфлікті: фізичну агресію, вербальну агресію, непрямую агресію, негативізм, роздратування (дратівливість), підозрілість, образу, відчуття провини (автоагресію) [22].

3. Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана, що налічує 50 питань (Додаток В), які спрямовані на дослідження таких копінгстратегій: конфронтаційний копінг, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної

підтримки, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка [21].

На третьому етапі було реалізовано практичну частину дослідження – проведено емпіричний збір даних та їх подальшу статистичну обробку. Це дало змогу виявити домінуючі копінг-стратегії, характерні для представників жіночої та чоловічої статі в умовах конфліктної взаємодії.

Четвертий етап передбачав аналітичну роботу з отриманими результатами: здійснено їх інтерпретацію та сформульовано основні висновки дослідження.

На завершальному етапі було підготовлено низку практичних порад, спрямованих на запобігання конфліктній поведінці в осіб різної статі.

Таким чином, узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна стверджувати, що поведінка в конфліктних ситуаціях має виражені гендерні особливості. Застосування емпіричних методів і математичної статистики дозволить виявити відмінності у виборі копінг-стратегій між чоловіками та жінками. Отримані результати стануть підґрунтям для формулювання практичних рекомендацій, спрямованих на зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності міжособистісної взаємодії з урахуванням гендерних чинників.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу гендерних особливостей на поведінку особистості в конфлікті

Після завершення етапу збору емпіричних даних та їхньої статистичної обробки постає необхідність глибшого осмислення отриманих результатів. Для цього доцільним є аналіз та інтерпретація виявлених закономірностей у контексті впливу гендерних особливостей на поведінку особистості в конфліктних ситуаціях. Наступний підрозділ присвячено саме розгляду цих аспектів.

Дані, отримані в результаті застосування методики №1 «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації», що стосуються особливостей реагування жінок і чоловіків у конфліктних обставинах, подано у вигляді графічних матеріалів на рисунках 2.1, 2.2 та 2.3.

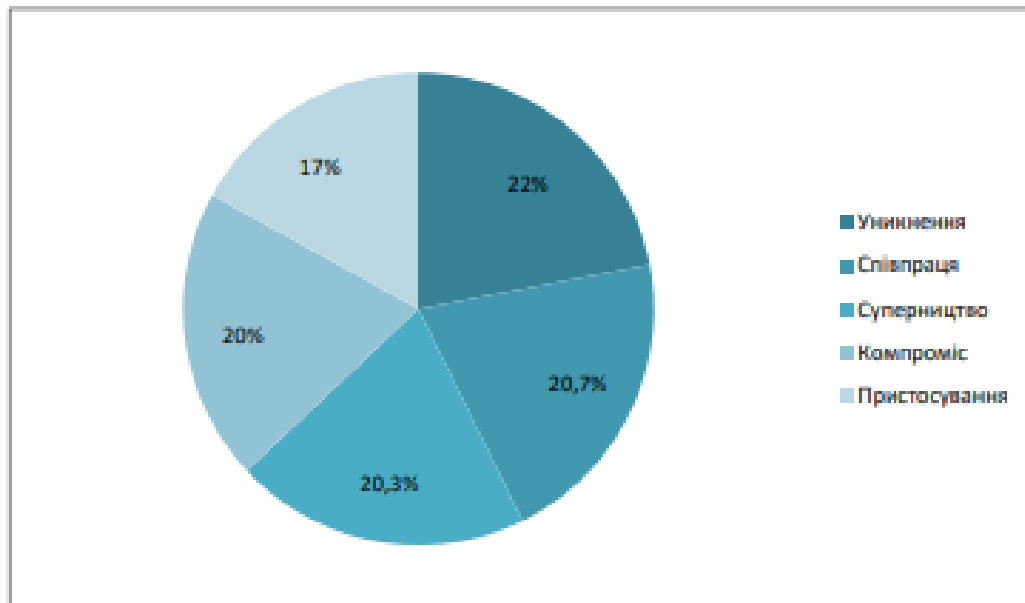


Рис.2.1. Розподіл результатів стилів поведінки в конфліктній ситуації чоловіків за методикою К. Томаса

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що серед чоловіків не простежується чітко вираженої переваги якогось одного стилю реагування на конфлікт. Зокрема, стиль уникнення (відмова від відстоювання власної позиції, ухилення від вирішення конфлікту) обрали 22% опитаних чоловіків. Стиль співпраці (пошук взаємоприйнятної рішення для обох сторін) виявився характерним для 20,7% респондентів. Суперництво (наполегливе відстоювання власних інтересів без урахування потреб інших) обрали 20,3%, а компроміс (готовність частково поступитися задля досягнення домовленості) – 20% чоловіків. Як бачимо, ці показники мають незначну різницю між собою. Водночас стиль пристосування (відмова від власних інтересів на користь іншої сторони) демонструє певне відхилення від загальної тенденції.

У жінок результати за цією ж методикою мають іншу структуру розподілу обраних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, що помітно відрізняється від показників, зафіксованих серед чоловіків (див. Рис. 2.2).

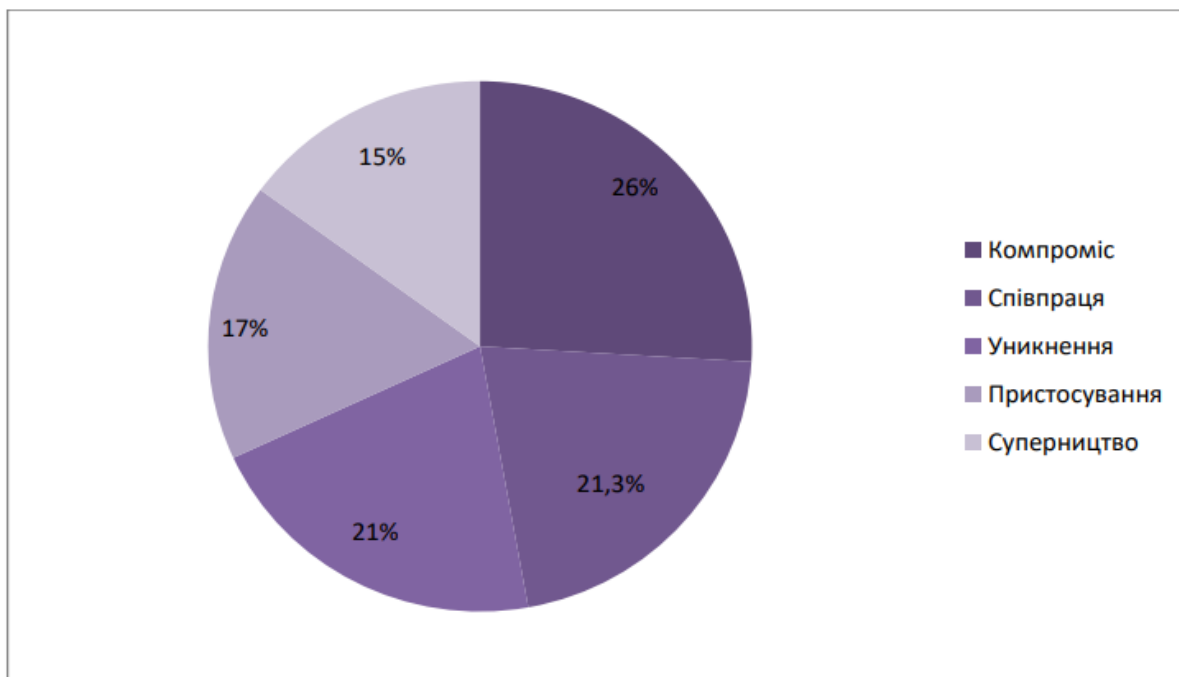


Рис.2.2. Розподіл результатів стилів поведінки в конфліктній ситуації жінок за методикою К. Томаса

Насамперед привертає увагу той факт, що серед жінок найбільш вираженим є компромісний стиль поведінки в конфліктних ситуаціях. Його обрали 26% опитаних, що свідчить про готовність жінок поступатися власними інтересами задля досягнення взаємної згоди та врегулювання суперечностей. Це демонструє їхню більшу гнучкість та схильність до конструктивного пошуку рішень.

На другій позиції за частотою вибору опинилася стратегія співпраці, яка полягає у спільному пошуку рішення разом з опонентом – її обрали 21,7% учасниць. Наступним за популярністю виявився стиль уникнення, що передбачає відмову від активної участі в розв’язанні конфлікту; його обрали 21% жінок.

Четверту сходинку посів стиль пристосування - стратегія, коли людина прагне зберегти гармонію, поступаючись власними інтересами. Такий варіант обрали 17% респонденток.

Серед жінок найменш популярним виявився стиль суперництва, який передбачає наполегливе просування власних інтересів без врахування позиції інших, що часто асоціюється з лідерськими якостями, але водночас може супроводжуватись ігноруванням потреб опонентів.

Таким чином, можна зробити висновок, що жінки в більшості випадків схильні до компромісу та пошуку спільного рішення, демонструючи готовність до поступок. Чоловіки ж, навпаки, більш рівномірно розподіляють свої переваги між різними стилями поведінки в конфлікті, за винятком пристосувального, який виявився для них найменш характерним.

Цікавим є і те, що два стилі - співпраця та пристосування - були обрані однаковою кількістю чоловіків і жінок (див. Рис. 2.3). При цьому стиль співпраці посів другу позицію серед пріоритетів як у чоловічої, так і у жіночої вибірки.

Отже, найбільш несхожими виявилися такі стилі: у жінок - суперництво, а у чоловіків - пристосування.

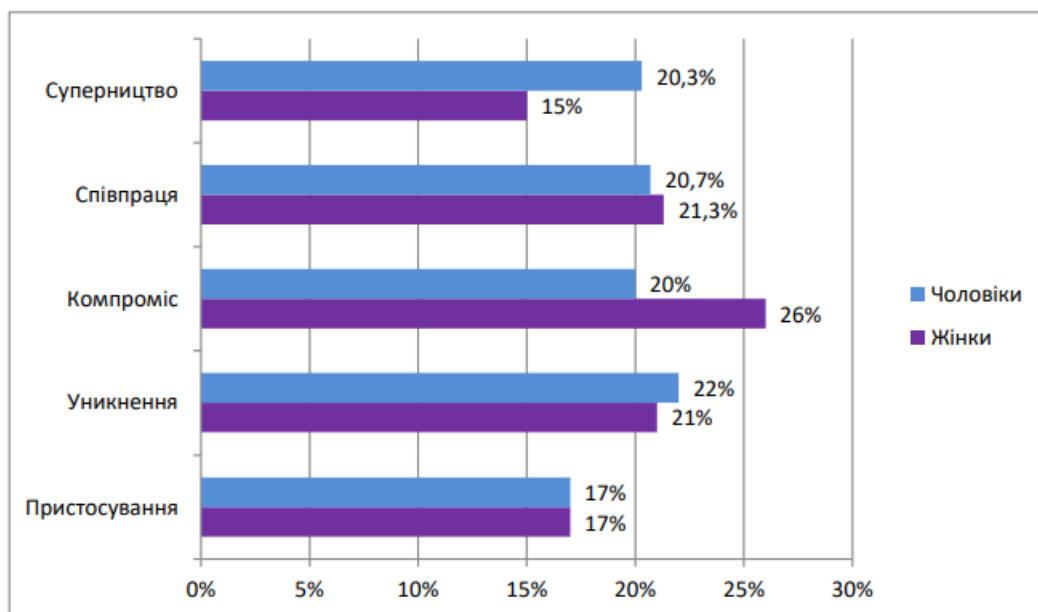


Рис. 2.3. Порівняльний аналіз показників стилю поведінки в конфліктній ситуації у чоловіків та жінок за методикою К. Томаса

Результати діагностування агресивності у чоловіків та жінок за методикою №2 - Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки представлені на рисунку 2.4.

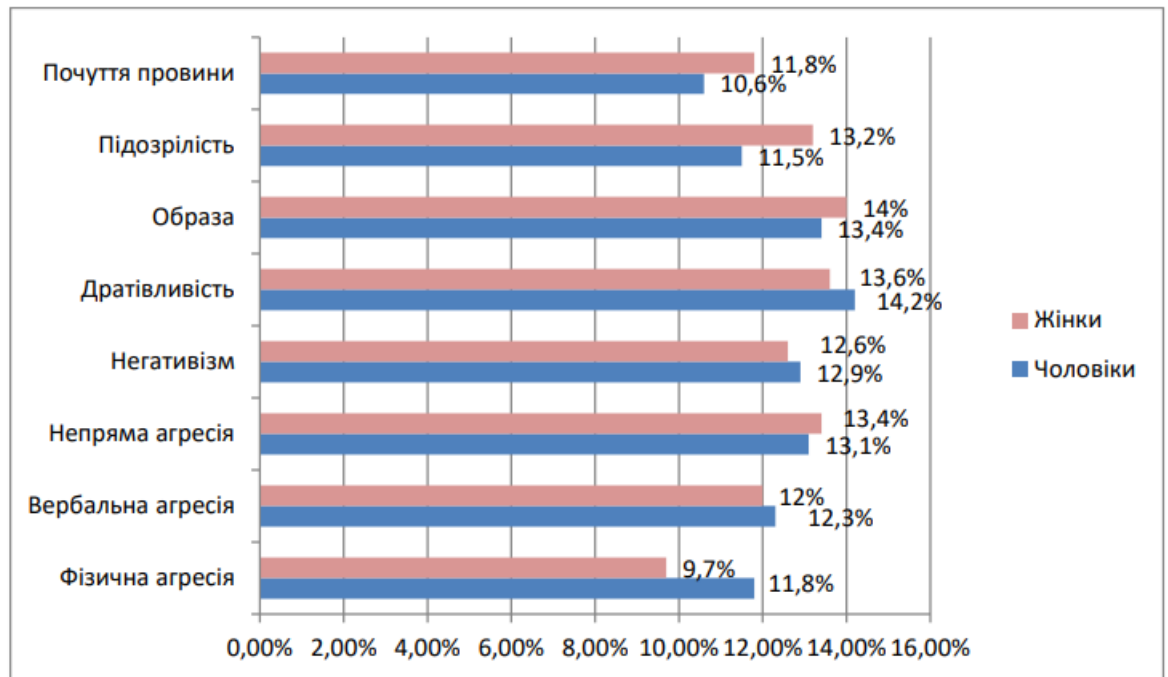


Рис. 2.4. Порівняльний аналіз показників агресивності у чоловіків та жінок за опитувальником А. Басса та А. Дарки

Як показано на рис. 2.4, у жінок найбільш вираженою реакцією є образа (14%), що вказує на переживання несправедливого ставлення, нерозуміння з боку інших та гнів, спрямований на зовнішній світ через власні страждання. У чоловіків натомість на першій позиції знаходиться дратівливість (14,2%) - це емоційна збудженість, що проявляється у різкій, грубій поведінці та схильності до негативної реакції на незначні подразники.

Другою за частотою у жінок виявилась емоція роздратування (13,6%), тоді як у чоловіків це образа (13,4%). Третє місце у представників обох статей займає непряма агресія: 13,4% у жінок та 13,1% у чоловіків. Ця форма проявляється через непрямі дії - плітки, іронічні або принизливі зауваження, а також емоційні вибухи, не спрямовані безпосередньо на конкретних людей.

На четвертій сходинці у чоловіків фіксується негативізм (12,9%) - свідомо протидія вимогам або авторитетам, прагнення до опору встановленим

нормам. У жінок це місце посідає підозрілість (12,6%) - недовіра до оточення, очікування ворожих дій з боку інших.

П'яту позицію серед чоловіків займає вербальна агресія (12,3%) - словесне вираження агресивності через лайку, крики, суперечки. У жінок же на цьому рівні опинився негативізм (12,6%).

Шосту сходинку у жінок посідає вербальна агресія (12%), тоді як у чоловіків - фізична агресія (11,8%), тобто безпосереднє нанесення тілесної шкоди іншим. Сьоме місце у жінок займає почуття провини (11,8%), що проявляється у внутрішньому самозвинуваченні та зниженні самооцінки, у той час як у чоловіків - підозрілість (11,5%).

На останньому місці в жінок виявилася фізична агресія (9,7%), натомість у чоловіків - почуття провини (10,6%), яке, хоча і виражене меншою мірою, все ж присутнє в емоційній сфері.

У підсумку було встановлено, що до індексу агресивності входять такі показники, як дратівливість, фізична та вербальна агресія, тоді як індекс ворожості формується за рахунок підозрілості та образи. Обидва ці індекси у представників обох статей виявилися на рівні вище середнього.

Графічне відображення результатів обстеження копінг-стратегій, які використовуються чоловіками та жінками, отриманих за методикою №3 - «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолкмана, подано на рис. 2.5.

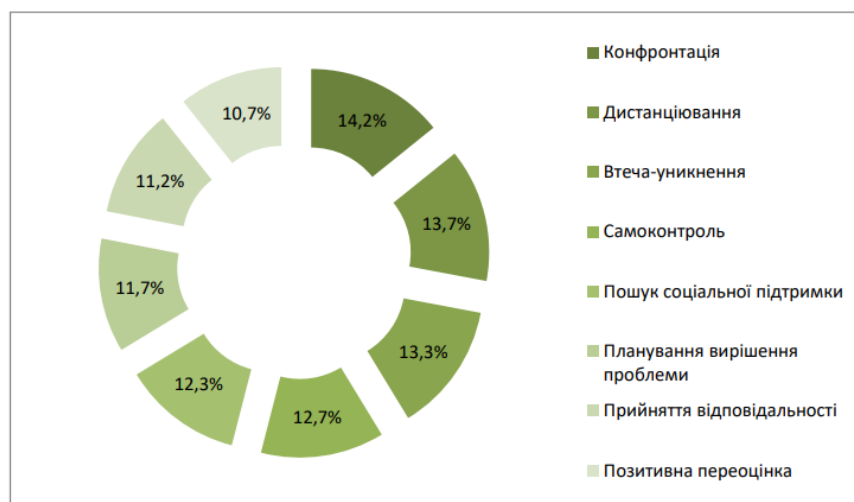


Рис. 2.5. Результати чоловіків, отримані за методикою «Копінг-стратегії» Р.Лазаруса та С.Фолкмана

Згідно з отриманими кількісними даними, представленими на рисунку 2.5, можна зробити висновок, що найбільше чоловіки обирають стратегію «конфронтація» (14,2%), яка передбачає вирішення проблеми через активну поведінку. Цей підхід характеризується емоційною перевантаженістю, де рішення приймаються імпульсивно, без детального обдумування та прогнозування наслідків. Хоча така стратегія може бути недостатньо цілеспрямованою, її позитивною стороною є здатність протистояти життєвим викликам.

Наступною за значущістю є стратегія «дистанціювання» (13,7%), яка передбачає спроби знизити емоційне напруження через відволікання, жартування або знецінення проблеми. Цей підхід допомагає зменшити переживання та емоційний дискомфорт у складних ситуаціях. Третю позицію займає стратегія «втеча-уникнення» (13,3%), яка полягає в швидкому зменшенні емоційної напруги через відмову від обговорення проблеми або її ігнорування, наприклад, через фразу: «я не хочу про це думати». Ця стратегія дозволяє уникнути прямого зіткнення з негативними емоціями.

Середній рівень вираженості самоконтролю у чоловіків становить 12,7%, що означає їхні зусилля у контролюванні своїх емоцій через їх зниження та стримування. Позитивною стороною цієї стратегії є здатність уникати імпульсивних дій.

Менш вираженими є такі стратегії, як «пошук соціальної підтримки» (12,3%), що передбачає звернення до зовнішніх джерел для вирішення конфлікту, «планування вирішення проблем» (11,7%) – розробка покрокового плану дій на основі аналізу ситуації, а також «прийняття відповідальності» (11,2%), що означає визнання своєї частки у виникненні конфлікту та спроби вирішити його.

Останнє місце займає стратегія «позитивна переоцінка» (10,7%), яка передбачає знаходження рішення шляхом позитивного перегляду ситуації.

Згідно з результатами, представленими на рисунку 2.6, найбільш поширеною стратегією серед жінок є «пошук соціальної підтримки», яку обрали 14% респонденток.

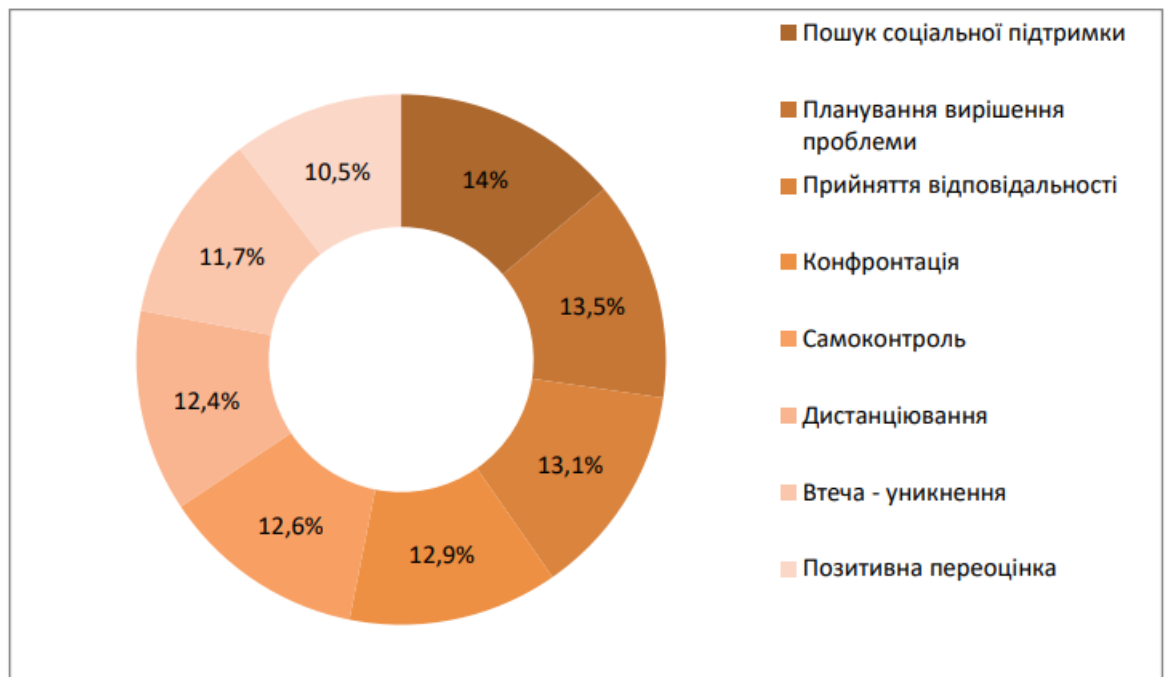


Рис. 2.6. Результати жінок, отримані за методикою «Копінг-стратегії» Р.Лазаруса та С.Фолкмана

Така стратегія має позитивний аспект, оскільки передбачає вирішення проблеми через пошук емоційної, інформаційної та практичної підтримки. Вона включає взаємодію з іншими людьми, бажання отримати поради, увагу та співчуття. Пошук соціальної підтримки проявляється в прагненні бути вислуханим, отримати зворотній зв'язок або поділитися своїми переживаннями. Однак негативним аспектом є залежність від оточуючих та надмірні очікування від них.

На другому місці знаходиться стратегія «планування вирішення проблеми» (13,5%), яка полягає у подоланні труднощів через ретельний аналіз ситуації та оцінку можливих варіантів дій, орієнтуючись на минулий досвід та наявні ресурси. Недоліком цієї стратегії є відсутність емоційної гнучкості, інтуїтивного підходу та непередбачуваність реакцій.

Наступною стратегією є «прийняття відповідальності» (13,1%), яка полягає у визнанні своєї ролі в проблемі та готовності взяти на себе відповідальність за її вирішення, супроводжуючись при цьому самокритикою та самозвинуваченням. Стратегія «конфронтація» (12,9%) також виявляє середній рівень вираженості у жінок, характеризуючись імпульсивною поведінкою та необдуманими діями.

Менш вираженими є такі стратегії, як «самоконтроль» (12,6%) – контроль над власною поведінкою та стриманість, «дистанціювання» (12,4%) – ігнорування проблеми, відсторонення від труднощів, та «втеча-уникнення» (11,7%) – схильність до фантазування та ухиляння від труднощів.

Найменш вираженою є стратегія «позитивна переоцінка» (10,5%), яка полягає в намаганні подивитись на проблему через призму оптимізму.

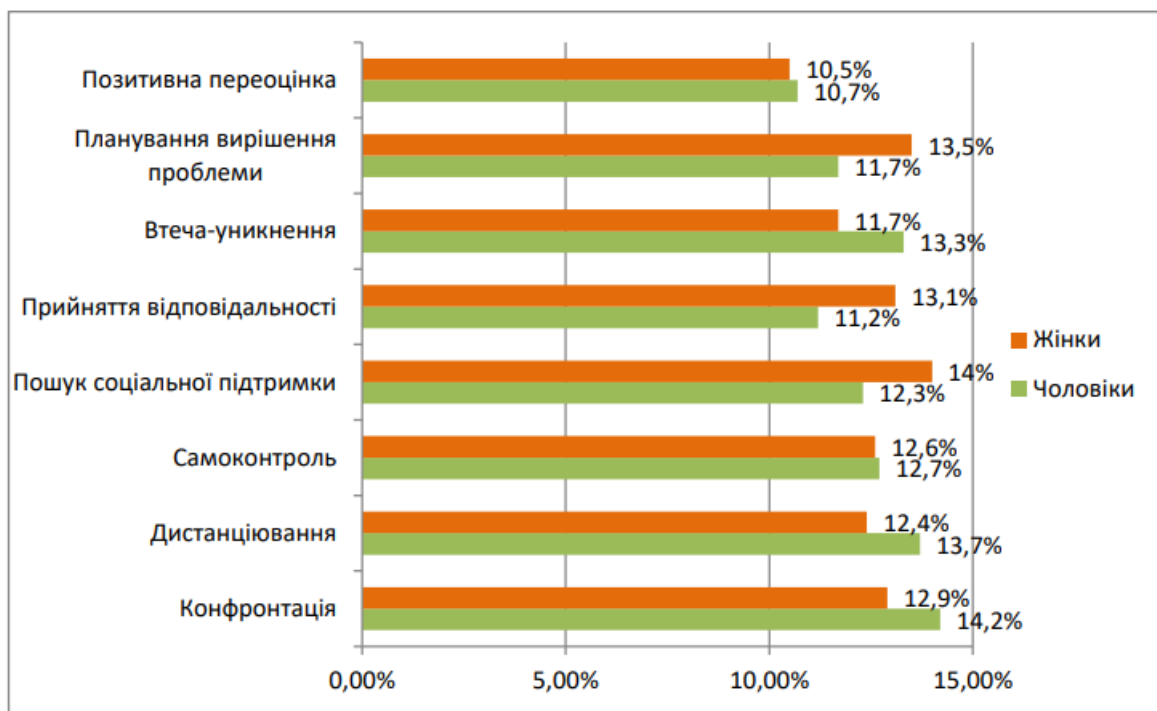


Рис.2.7. Порівняльний аналіз показників копінг – стратегій у жінок та чоловіків за методикою Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Згідно з результатами порівняльного аналізу, можна зробити висновок, що стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях у студентів чоловічої та жіночої статі мають певні відмінності (рис. 2.7). Жінки в першу чергу

обирають стратегію пошуку соціальної підтримки, далі йдуть планування вирішення проблеми, прийняття відповідальності, конфронтація, самоконтроль, дистанціювання, втеча-уникнення, і тільки в крайньому випадку вони застосовують позитивну переоцінку.

Чоловіки, навпаки, спочатку вибирають конфронтацію, потім дистанціювання, втечу-уникнення, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, планування вирішення проблеми, прийняття відповідальності, а в кінці ставлять позитивну переоцінку.

Таким чином, гендерні відмінності в поведінці чоловіків і жінок під час конфліктів проявляються в певних особливостях. Загалом, жінки схильні до того, щоб бути вислуханими, важливо для них поділитися своїми переживаннями та отримати зворотний зв'язок щодо проблеми. Вони більше орієнтуються на аналіз ситуації та намагаються брати відповідальність за конфлікт. Натомість чоловіки часто діють імпульсивно, переключають увагу на інші аспекти та намагаються уникнути конфлікту.

Ці різниці у реакціях чоловіків і жінок на конфлікти, стрес та емоційний біль мають наукове пояснення. За словами науковців [24], такі відмінності зумовлені функціонуванням мигдалеподібного тіла (мигдалини), яке відповідальне за стресові реакції. Зокрема, у чоловіків мигдалина активується в правій частині мозку, що відповідає за емоцію гніву. У жінок активується ліва частина мозку, яка регулює самосвідомість та емоційні стани. Саме тому чоловіки в стресових ситуаціях схильні до втечі або боротьби, а жінки, навпаки, мають потребу поділитися своїми проблемами з іншими.

Однак є спільна риса у поведінці чоловіків і жінок – низька вираженість стратегії «позитивної переоцінки» конфлікту. Це означає, що обидва статі рідко вважають прийнятним вирішувати конфлікт через оптимістичне переосмислення ситуації.

Для статистичної перевірки гіпотези про різницю у переважанні стратегій подолання конфліктних ситуацій між студентами чоловічої та жіночої статі було застосовано t-критерій Стьюдента. Крім того, статистичній

перевірці підлягали результати, отримані за допомогою таких методик: Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації», Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки для оцінки агресивних та ворожих реакцій, а також Методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С. Фолкмана, що дозволяє оцінити копінг-механізми та стратегії подолання труднощів у різних аспектах психічної діяльності.

Результати представлені у табл. 2.1, 2.2, 2.3.

Таблиця 2.1

Статистичні відмінності у стратегіях подолання конфліктних ситуацій у здобувачів вищої освіти чоловічої та жіночої статі за методикою К. Томаса

Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t-Стьюдента	Значення р - відмінності статистично значущі/не значущі
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки		
Суперництво	6,3	4,45	0,42	0,76	2,13	0,03*
Пристосування	5,3	5,25	0,39	0,63	0,07	0,9
Компроміс	6,2	7,65	0,56	0,42	2,07	0,04*
Уникнення	6,8	6,2	0,62	0,56	0,78	0,4
Співпраця	6,5	6,45	0,34	0,38	0,00	1,0

* - $p < 0,05$

Таким чином, отримано кілька статистичних розбіжностей за двома показниками: «компроміс» ($t\text{-кр} = 2,13$, при $p = 0,05$) та «суперництво» ($t\text{-кр} = 2,07$, при $p = 0,05$). Зазначені результати дозволяють зробити висновок, що жінки, на відміну від чоловіків, частіше обирають стратегію компромісу. Варто також зазначити, що хоча суперництво не є пріоритетною стратегією для чоловіків, вони використовують її частіше, ніж жінки, відповідно до отриманих математичних результатів.

Як показують результати, представлені в таблиці 2.2, не виявлено статистично значущих відмінностей за шкалами таких показників, як фізична агресія, вербальна агресія, непрямая агресія, негативізм, дратівливість, підозрілість, образа, відчуття провини, а також за індексами ворожості та агресивності.

Таблиця 2.2

**Результати статистичного аналізу показників агресивності у
здобувачів вищої освіти чоловічої та жіночої статі за опитувальником А.
Басса та А. Дарки**

Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t- Стьюдента	Значення p-відмінності статистично значущі/не начущі
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки		
Фізична агресія	5,55	4,5	0,23	0,54	1,79	0,08
Вербальна агресія	5,8	5,55	0,39	0,42	0,44	0,6
Непряма агресія	6,2	6,2	0,51	0,5	0	1,0
Негативізм	6,1	5,8	0,43	0,4	0,51	0,6
Дратівливість	6,7	6,3	0,53	0,39	0,61	0,5
Підозрілість	5,45	6,1	0,38	0,45	1,1	0,2
Образа	6,3	6,5	0,54	0,4	0,3	0,7
Відчуття провини	5,8	5,45	0,39	0,42	0,61	0,5
Індекс ворожості	5,88	6,3	0,32	0,29	0,97	0,3
Індекс агресивності	6,02	5,44	0,23	0,27	1,64	0,1

* $p = 0,05$

Переходячи від результатів, наведених у таблиці 2.2, де були розглянуті показники агресивних та ворожих реакцій у студентів різної статі, звернемо увагу на наступний аспект - стратегії подолання конфліктних ситуацій. У таблиці 2.3 представлені результати, що стосуються використання різних копінг-стратегій у студентів чоловічої та жіночої статі, що дозволяє здійснити порівняння за цими параметрами та виявити можливі відмінності у способах подолання стресових ситуацій.

У таблиці 2.3 представлені результати, що стосуються застосування різних копінг-стратегій у студентів чоловічої та жіночої статі. Після проведеного аналізу можна відзначити, що між чоловіками та жінками не було виявлено статистично значущих відмінностей щодо використання таких копінг-стратегій, як конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування вирішення проблеми та позитивна переоцінка. Це свідчить про те, що студенти незалежно від статі в цілому однаково застосовують ці стратегії

для подолання стресових ситуацій. Зокрема, це вказує на схожі способи адаптації та вирішення конфліктів серед студентів, що може бути зумовлено схожими соціальними та культурними умовами, у яких вони перебувають, а також можливими подібностями в їхніх стресових реакціях і стратегіях подолання труднощів.

Таблиця 2.3

Результати показників статистичного аналізу у копінг-стратегіях у студентів чоловічої та жіночої статі за методикою Р. Лазаруса та С. Фолкмана

Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t-Стюдента	Значення р-відмінності статистично значущі/не значущі
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки		
Конфронтація	7,05	6,45	0,34	0,42	1,11	0,2
Дистанціювання	6,8	6,2	0,56	0,56	0,76	0,4
Самоконтроль	6,3	6,3	0,52	0,3	0	1,0
Пошук соціальної підтримки	6,1	7,0	0,45	0,67	1,12	0,2
Прийняття відповідальності	5,55	6,55	0,38	0,53	1,53	0,1
Втеча-уникнення	6,6	5,85	0,61	0,51	0,94	0,3
Планування вирішення проблеми	5,8	6,75	0,42	0,53	1,4	0,1
Позитивна переоцінка	5,3	5,25	0,39	0,63	0,07	0,9

* $p - 0,05$

Отже, за допомогою математичного аналізу вдалося виявити значущі відмінності у виборі стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях серед осіб чоловічої та жіночої статі. Зокрема, було встановлено, що жінки більш схильні обирати стратегію компромісу, що свідчить про їхню схильність до пошуку згоди та взаємних поступок у конфліктних ситуаціях. Цей стиль поведінки вказує на бажання жінок уникати ескалації конфлікту та досягати рішення, яке задовольняє обидві сторони.

Водночас чоловіки частіше за жінок застосовують стратегію суперництва. Це свідчить про тенденцію до змагання та відстоювання власних

інтересів, навіть якщо це може призвести до загострення конфлікту. Суперництво як стратегія часто включає в себе прагнення до перемоги або досягнення своїх цілей на шкоду опоненту, що може мати як позитивні, так і негативні наслідки в залежності від контексту конфлікту.

Таким чином, результати свідчать про те, що жінки зазвичай схильні до більш конструктивних і миролюбних підходів у вирішенні конфліктів, намагаючись знайти рішення, яке задовольнить обидві сторони, тоді як чоловіки часто використовують більш агресивні чи конкурентні стратегії, орієнтуючись на особисту вигоду чи перемогу. Ці відмінності можуть бути зумовлені як біологічними, так і соціальними чинниками, а також відображати різні стилі виховання і соціалізації, що формуються протягом життя.

2.3. Розробка практичних рекомендацій з профілактики конфліктної поведінки

Міжособистісні навички, зокрема здатність вирішувати конфлікти, виходять за межі соціальних груп і мають значний вплив на робоче середовище, демонструючи важливі уроки, які ще належить засвоїти.

Вирішення конфлікту означає досягнення згоди після того, як більшість або всі спірні моменти було прояснено. Управління конфліктами, у свою чергу, є результатом ефективного розв'язання проблеми, коли сторони розробили методи деескалації конфлікту та попередження його повторної ескалації в майбутньому [19].

Конфлікти можуть стати руйнівними, коли виходять із-під контролю, і це робить їх важкими для управління. Під час конфлікту емоції можуть затуманювати розум і ускладнювати прийняття раціональних рішень. Вирішення конфліктів має велике значення, оскільки, коли люди стикаються з конфліктами, більша частина їхньої енергії йде на емоції, пов'язані з цими конфліктами [31].

Ще однією важливою причиною, чому вирішення конфліктів є необхідним, є те, зазначає О. Ковальчук, що люди, які беруть участь у серйозних конфліктах, можуть стикатися з різноманітними психологічними та фізичними проблемами. Серед них – ослаблення імунної системи, депресивні стани, проблеми з алкоголем та розлади харчової поведінки [20].

Розглянемо психологічні переваги вирішення конфліктів.

Коли емоції беруть верх, виникає стрес, що ускладнює здатність до раціонального вирішення проблем. Постійний стрес призводить до вивільнення кортизолу, який проникає в нервові клітини мозку, зменшуючи обсяг пам'яті. Це негативно впливає на здатність до творчого мислення, що є важливим для ефективного вирішення проблем. Крім того, стресова реакція збільшує рівень цукру в крові та підвищує частоту серцевих скорочень, що забезпечує організм додатковою енергією для фізичної активності, наприклад, для втечі чи боротьби. Така фізіологічна реакція «бийся або біжи» забирає багато енергії, що може відволікати від вирішення актуальних проблем [25].

Першочергово важливо працювати з емоціями, щоб знизити рівень стресу та емоційного напруження. Як тільки організм повертається до стабільного стану, відновлюються можливості для логічного та раціонального вирішення проблем. Люди часто стикаються з труднощами, коли намагаються вирішити конфлікти в момент емоційного вибуху. Тому доцільно визнати наявність проблеми, але дати собі час, щоб емоції заспокоїлися, перш ніж почати обговорення. Це допоможе уникнути поспішних рішень і забезпечить, що проблема отримає належну увагу [32].

На основі результатів проведеного дослідження щодо гендерних аспектів поведінки в конфліктних ситуаціях, були розроблені конкретні рекомендації для чоловіків і жінок, які стосуються їхньої поведінки під час конфліктів.

Алгоритм ефективного вирішення конфліктів для чоловіків:

1. Замість емоцій, фокусуйтеся на фактах. Під час конфлікту чоловік може висловлювати свої переживання і виглядати вразливим. Натомість, щоб

уникнути виникнення звинувачень, корисно висловлювати конкретні факти і вказати на проблему.

Як не слід говорити: «Мені погано, це через тебе, все через твою провину», «Не розумію, чому ти незадоволена, мені це вже набридло».

Як слід: «Давайте розберемося. Мене турбує це, а тебе – ось це. Так?».

2. Визнайте свою частину помилки. У будь-якому конфлікті завжди є дві сторони. Якщо ваш партнер або колега не задоволений, то варто подумати, що ви могли б зробити інакше. Визначте свої недоліки і зізнайтеся у них, це допоможе зменшити напругу.

Як не слід говорити: «Ти знову все зробила неправильно, як можна бути такою безвідповідальною?»

Як слід: «Ти помилилася, але я міг би краще пояснити завдання і контролювати його виконання».

3. Запропонуйте рішення. Якщо ви не маєте чіткої відповіді на конфлікт, ситуація повторюватиметься. Крім того, це може призвести до втрати поваги до вас. Якщо не знаєте, як вийти з ситуації, намагайтеся знайти кілька варіантів, щоб рухатися вперед.

Як не слід говорити: «Не знаю, що робити, я заплутався, не маю жодної ідеї!»

Як слід: «Ось моє рішення. Я не зовсім певний, чи воно спрацює, але це те, що можна зробити зараз».

4. Слухайте. Щоб бути почутим, спершу слухайте свого співрозмовника. Намагайтеся зрозуміти, чому він займає таку позицію, що його мотивує. Підтвердженням того, що ви врахували його точку зору, буде вираження поваги до його думок. Це дозволить йому відчувати, що його позиція важлива.

5. Візьміть перерву, коли ситуація виходить з-під контролю. Якщо емоції палають, звинувачення і образи сиплються з обох боків, а ви відчуваєте себе болісно, але не відчуваєте себе винним, то варто на деякий час припинити розмову. Продовження дискусії лише погіршить ситуацію. Важливо взяти

паузу, відпочити, відновити емоційний баланс. Це допоможе поглянути на ситуацію з іншої перспективи. Прогулянка на свіжому повітрі або тренування можуть допомогти.

Найголовніше - не залишати співрозмовника без пояснень. Важливо знайти в собі сили і сказати: «Ми не досягнемо рішення зараз, я беру паузу і повернуся до цієї розмови через кілька годин, щоб мати змогу обдумати все спокійно».

Якщо ви навчитеся контролювати емоції і пройти через ці етапи з мудрістю, проблеми стануть легшими для вирішення. Більше того, ваше вміння розв'язувати конфлікти допоможе здобути повагу та цінування серед оточуючих. Важливо вміти брати на себе відповідальність за ситуацію, навіть коли вона здається складною.

Практичні рекомендації вирішення конфлікту для жінок:

1. Не приховуйте своє обурення. Найгірше, що можна зробити після конфлікту - це мовчки тримати в собі образ, не намагаючись залагодити ситуацію чи поговорити про те, що сталося. Хоч це й складно, важливо пам'ятати, що, ігноруючи проблему, ви не вирішите конфлікт.

2. Поясніть причину вашої образи. Інші можуть не розуміти, чому ви образилися, навіть не здогадуватися про те, що вас турбує. Тому необхідно чітко і відкрито озвучити, що саме вас зачепило.

3. Якщо ви винні, зробіть перший крок до примирення. У будь-якому конфлікті є моменти, коли ми можемо сказати образливі слова. Якщо ви відчули, що завдали болю, не бійтеся підходити до людини і починати миритися першою.

4. Визначте свої межі. Якщо хтось порушив ваші особисті кордони, важливо обговорити це з ним, з повагою вказати, що вам не подобається і що було неприпустимо в його поведінці.

5. Не намагайтеся переконати. У розпалі сварки не варто прагнути довести свою правоту. Це навряд чи принесе позитивний результат, а тільки

загострить конфлікт. Не думайте, що якщо ви будете наполягати на своїй думці, то опонент погодиться з вами.

6. Уникайте звинувачень і претензій. Слідкуйте за своїми словами, намагаючись не використовувати фрази типу «ти поганий» або «ти думаєш тільки про себе». Це лише погіршує ситуацію.

7. Будьте гнучкими. Існує кілька стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях, серед яких боротьба, компроміс, співпраця, уникнення і пристосування. Для кожної ситуації може бути оптимальним будь-який з цих підходів.

Якщо ми будемо постійно вдосконалювати свої навички вирішення конфліктів, з часом зможемо передбачати нові труднощі і зрозуміти, який урок вони нам принесуть. Якщо у вашому житті виникає нерозв'язаний конфлікт, не впадайте у відчай; розглядайте це як можливість отримати важливий життєвий досвід, який допоможе вам у майбутньому.

Отже, в результаті дослідження та аналізу різних аспектів поведінки у конфліктних ситуаціях можна зробити кілька важливих висновків. Конфлікти є неминучою частиною взаємодії людей, але важливо знати, як ефективно їх вирішувати. Ключовими факторами для успішного розв'язання конфліктів є відкритість до діалогу, здатність визнавати власні помилки та активно шукати рішення. Для досягнення конструктивного результату варто уникати емоційних сплесків і звинувачень, натомість фокусуватися на фактах і шукати компроміс.

Важливим аспектом є також розвиток емоційної гнучкості і здатність адаптувати свою поведінку відповідно до ситуації, оскільки кожен конфлікт має свої унікальні особливості. Потрібно враховувати особисті кордони, поважати думки інших і прагнути до співпраці, а не до перемоги за будь-яку ціну.

Загалом, вміння правильно реагувати на конфлікти та ефективно їх вирішувати є важливим життєвим навиком, який сприяє зміцненню міжособистісних стосунків і розвитку емоційного інтелекту.

Висновки до розділу 2

Діагностика стилів поведінки в конфліктних ситуаціях виявила, що серед чоловіків найпоширенішими є такі стратегії: уникнення (22%), співпраця (20,7%) та суперництво (20,3%). У жінок переважають такі стратегії: компроміс, який обрало 26%, співпраця (21,7%) та уникнення (21%).

Що стосується агресивної поведінки, то у жінок найбільш вираженими є такі показники: образа (14%), роздратування (13,6%) та непряма агресія (13,4%). У чоловіків найбільш помітні такі реакції: дратівливість (14,2%), образа (13,4%) та непряма агресія (13,1%). Третє місце для обох груп займає непряма агресія.

Аналіз копінг-стратегій показав, що чоловіки частіше обирають стратегію «дистанціювання» (13,7%), що означає спроби впоратися з емоціями через переключення уваги, гумор чи знецінення проблеми. Для жінок характернішою є стратегія «пошук соціальної підтримки» (14%), яка передбачає вирішення проблеми через емоційну, інформаційну та практичну підтримку з боку інших.

Загальна стратегія «позитивна переоцінка», що полягає у прагненні дивитися на проблему з оптимістичної точки зору, зустрічається у 10,5% жінок та 10,7% чоловіків.

Математичний аналіз підтвердив, що жінки частіше обирають стратегію компромісу, тоді як чоловіки схильні до стратегії суперництва.

ВИСНОВКИ

У результаті аналізу наукової літератури з питань реагування особистості на конфлікти було зроблено висновок, що конфлікт є взаємодією між суб'єктами, яка характеризується антагонізмом через суперечливі мотиви або судження. Структура конфлікту включає такі елементи, як конфліктна ситуація, взаємодія, сторони конфлікту, образи, дії та наслідки для учасників. Конфлікти виникають, коли інтереси або потреби суб'єктів є значно несумісними.

Виявлено важливі чинники, що впливають на поведінку в конфлікті, зокрема психологічну невідповідність, особливості нервової системи та відсутність психологічної стійкості до зовнішніх негативних впливів.

Аналіз гендерних аспектів показав, що конфлікти між чоловіками і жінками можуть виникати через різні соціальні та психологічні фактори, такі як розподіл обов'язків у родині, конкуренція за робочі місця та участь у політиці. Це дозволило виявити відмінності у копінг-стратегіях чоловіків і жінок у складних ситуаціях.

Діагностика стилів реагування на конфлікти серед студентів виявила, що для чоловіків характерні стилі поведінки, як-от уникнення, співпраця та суперництво, в той час як жінки частіше обирають компроміс, співпрацю та уникнення.

Щодо агресивної поведінки, жінки найчастіше проявляють образу, роздратування і непряму агресію, тоді як у чоловіків домінує дратівливість, образа та пряма агресія. Обидві статі однаково схильні до непрямой агресії.

Щодо копінг-стратегій, чоловіки більше схильні до «дистанціювання», коли емоції зменшуються через знецінення проблем або переключення уваги, тоді як жінки часто використовують «пошук соціальної підтримки» для вирішення проблем.

Обидва статі застосовують стратегію «позитивної переоцінки», яка полягає у прагненні дивитися на ситуацію з оптимістичної точки зору. Математичний аналіз показав, що жінки частіше обирають стратегію компромісу, а чоловіки – стратегію суперництва.

Завершенням дослідження стали практичні рекомендації для жінок та чоловіків щодо профілактики конфліктної поведінки, спрямовані на зменшення агресії та поліпшення взаємодії в складних ситуаціях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агішева Н. К. Сучасні уявлення про подружні конфлікти та подружню дезадаптацію. *Міжнародний медичний журнал*. 2005. № 4. С. 25.
1. Андрійчук Ю. М. Господарські аспекти функціонування сімейних структур. *Економіка і суспільство*. 2023. №3. С. 70-82.
3. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 208–212
4. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. Мукачево : МДУ, 2016. 201 с.
5. Берлач А.І, Кондюкова В.В,Криволапчук В.О, Поліщук О.Г; Конфліктологія : навч. посіб. ОДУВС вид. 2-ге, доповн. Одеса : ОДУВС, 2010. 162 с.
6. Бойко С. І. Психологія конфліктної поведінки. Київ: Наукова думка, 2022. 230 с.
7. Величко І. С. Психологічний тиск у міжособистісних конфліктах. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 200 с.
8. Галаган В. Я., Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту: навч.-метод. посіб. Київ : ДЕТУТ, 2008. 422 с.
9. Гарькавець С.О, Волченко Л.П, Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків: Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.
10. Горбачова Л. С. Гендерні стереотипи у системі освіти та релігії. *Педагогічний вісник*. 2022. №2. С. 45-65.
11. Гриненко В. П. Психологія конфліктності особистості. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. 212 с.
12. Гринь Т. С. Стратегії поведінки у конфлікті: теоретичний огляд. *Психологія і суспільство*. 2023. №3. С. 45-55.
13. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.

14. Демченко Н. В. Сексуальні ролі та гендерні стереотипи. *Журнал соціальних досліджень*. 2023. №2. С. 40-50.
15. Єфремова Г.Л за заг. редакцією/Інноваційні технології в сучасному освітньому просторі: колективна монографія. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2020. 444 с.
16. Кавиліна Г. К. Конфліктологія: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності: 012 Дошкільна освіта. Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук». 2021. 153 с.
17. Кириленко О. М. Психологічний вплив у міжособистісних конфліктах. *Педагогічний вісник*. 2022. №4. С. 70-80
18. Киричук О. В. Глобалізація і трансформація гендерних ролей. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. 192 с.
19. Коваленко Ю. В. Поведінкові стратегії у конфліктних ситуаціях. *Психологія і суспільство*. 2023. №2. С. 55-65.
20. Ковальчук О. В. Соціально-психологічні аспекти конфліктів. *Психологія і суспільство*. 2023. №2. С. 58-65.
21. Копінг-тест Лазаруса ПсиЛаб. URL: https://psylab.com.ua/tools_Копингтест_Лазаруса
22. Курбан О.В. PR у маркетингових комунікаціях. Навчальний посібник. Київ.: Кондор-Видавництво, 2014. 246 с.
23. Левченко Н. В. Гендерні аспекти міфологічних сюжетів і сучасність. *Психологічні студії*. 2022. №3. С. 55-65.
24. Литвиненко Т. О. Темперамент і конфліктність особистості. *Сучасна психологія*. 2023. №1. С. 62-70.
25. Ложкін Г. В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ 2007. 435 с.
26. Мартинюк Ю. П. Гендерні особливості подружніх конфліктів : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавр : спец. 053 Психологія / наук. кер. К. І. Шкарлатюк ; Волинський національний університет імені Лесі

Українки. Луцьк, 2024. 72 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/24223>

27. Пашкова-Гордієнко, Д. С. Гендерні конфлікти у східних та західних культурах: порівняльний аналіз та специфіка України : магістерська дис. : 054 Соціологія. Київ, 2024. 97 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/72767>

28. Петренко О. Д. Основи конфліктології: український контекст. *Науковий вісник психології*. 2022. №1. С. 55-65.

29. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

30. Примуш М. В. Конфліктологія: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 288 с.

31. Савченко Л. П. Конфлікти у міжособистісних стосунках. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 180 с.

32. Сотська Г, Тітаренко І. Посібник-практикум з формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців з реклами і зв'язків з громадськістю. Київ: ТОВ «ДКС Центр», 2018. 48 с.

33. Степанюк О, Мельниченко О. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 132с.

34. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

35. Трофименко А. В., Константинова Ю.В. Конфліктологія та теорія переговорів : навчальний посібник. Маріуполь : МДУ, 2020. 375 с.

36. Турхан М. А. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до діяльності розв'язання професійних конфліктів у закладах освіти: кандидатська дисертація : 13.00.04. Хмельницький, 2016. 267 с.

37. Фоміна Л.В., Скорбач Т.В., Кулікова І.І. Засоби уникнення конфліктів серед іноземних студентів при викладанні дисциплін гуманітарного циклу 2013. Харківський національний медичний університет.

38. Arslan, C., Hamarta, E., & Usla, M. (2010). The relationship between conflict communication, self-esteem and life satisfaction in university students. *Educational Research and Reviews*, 5(1), 31–34.
39. Leaf, C. (2008). Who switched off my brain? Controlling toxic thoughts and emotions. Thomas Nelson.
40. Maito Yekini Organic theory vs Social contract theory of a state. 2020.
41. Michele Bee Journal of the History of Economic Thought, Volume 43, Number 1, March 2021
42. Murerwa T., Guantai F. Conflicts and Conflict Management in Modern Organisations-A Pre–Conflict Resolution Environment Approach. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2019. Vol. 9, no. 8
43. Reuell P. Resolving conflict: Men vs. women. Harvard Gazette. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2016/08/resolving-conflict-men-vs-women/>
44. Sex and gender - Gender Matters - www.coe.int. Gender Matters. URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
45. Wilmot, W., & Hocker, J. (2011). Interpersonal conflict (8th ed.). McGraw Hill.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

Інструкція: Вам пропонується 30 тверджень, у кожній з поданих пар вибрати те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки.

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикроців для себе.
Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Продовження Додатку А

- Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
- Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
- 13 А. Я пропоную середню позицію.
- Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
- Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
- Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
- Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
- Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
- Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. А. Я насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
- Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
- Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
- Б. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
- Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
- Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

Продовження додатку А

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай я настійно прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли досягти успіху.

Додаток Б**Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки**

Інструкція: уважно прочитайте кожне висловлювання. Якщо воно підходить вам, поставте поруч знак «+», якщо не підходить, то «-».

1. Часом я не здатен перебороти бажання заподіяти іншим шкоду.
2. Іноді пліткую про людей, яких не люблю.
3. Я легко дратуюсь, але швидко заспокоююсь.
4. Якщо мене ласкаво не попросять, я не виконаю прохання.
5. Я не завжди отримую те, що мені належить.
6. Я знаю, що люди говорять про мене за мою спиною.
7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчувати.
8. Коли мені доводилося обдурювати кого-небудь, я відчував нестерпні докори сумління.
9. Мені здається, що я не здатен вдарити людину.
10. Я ніколи не дратуюся настільки, щоб розкидуватися речами.
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, у мене виникає бажання порушити його.
13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами.
14. Я тримаюся насторожі з людьми, які ставляться до мене дещо ліпше, ніж я очікував.
15. Я часто не погоджуюся з людьми.
16. Іноді мене обтяжують думки, яких я соромлюсь.
17. Якщо хтось першим ударить мене, я не відповім йому.
18. Коли я дратуюся, я грюкаю дверима.
19. Я куди дратівливіший, ніж здається оточуючим.
20. Якщо хтось вдає із себе начальника, я завжди роблю йому наперекір.
21. Мене трохи засмучує моя доля.
22. Я гадаю, що багато людей мене не люблять.
23. Я не зможу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.
24. Люди, що ухиляються від роботи, мусять почувати провину.
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, напрошується на бійку.
26. Я не здатний на брутальні жарти.
27. Розлютовуюся, коли з мене насміхаються.

Продовження додатку Б

28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися.
29. Майже кожен тиждень я бачу когось, хто мені не до вподоби.
30. Досить багато людей заздять мені.
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене.
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків.
33. Люди, які постійно знущаються з нас, варті того, щоб їх ставили на місце.
34. Я ніколи не буваю похмурым від злості.
35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я на те заслуговую, я не засмучуюсь.
36. Якщо хтось дратує мене, я не звертаю уваги.
37. Хоч я ніколи не показую цього, але мене іноді гризе заздрість.
38. Іноді мені здається, що з мене насміхаються.
39. Навіть якщо я гніваюся, то не вдаюся до лайки.
40. Мені хочеться, щоб мої гріхи пробачили.
41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось і вдарить мене.
42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюсь.
43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.
44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів.
45. Мій принцип: «Ніколи не довіряти чужакам».
46. Якщо хтось дратує мене, я готовий висловити все, що я про нього думаю.
47. Я роблю багато такого, про що потім шкодую.
48. Якщо я роздратуюсь, я можу вдарити когось.
49. Із дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.
50. Часто почуваю себе, мов діжка з порохом, що ось-ось вибухне.
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладнати.
52. Я завжди розмірковую про те, які потаємні причини змушують людей робити приємне мені.
53. Коли на мене кричать, відповідаю тим самим.
54. Невдачі засмучують мене.
55. Я відчуваю страх не рідше й не частіше за інших.
56. Я можу пригадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав першу-ліпшу річ.
57. Іноді я відчуваю, що готовий першим кинутись у бійку.
58. Іноді я відчуваю, що життя поводить мене зі мною несправедливо.
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але зараз я не вірю в це.

Продовження додатку Б

60. Я лаюся тільки через злість.
61. Коли я роблю щось неправильно, то відчуваю докори сумління.
62. Якщо для захисту своїх прав мені слід використати фізичну силу, я вдаюся до неї.
63. Іноді я виражаю свій гнів тим, що грюкаю кулаком по столу.
64. Я буваю грубий з людьми, які мені не подобаються.
65. У мене немає ворогів, що хотіли б мені нашкодити.
66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на це заслуговує.
67. Я часто думаю, що жив неправильно.
68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюсь через дрібниці.
70. Мені рідко спадає на думку, що люди намагаються розлютити чи скривдити мене.
71. Я часто тільки вдаюся до погроз, але не збираюся їх реалізовувати.
72. Останнім часом я став занудою.
73. Під час суперечки я часто підвищую голос.
74. Здебільшого я намагаюся приховувати своє негативне ставлення до людей.
75. Я ліпше поступлюся своїми принципами, ніж сперечатимусь

Додаток В

Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Інструкція: Пропонується 50 тверджень про поведінку в складних життєвих ситуаціях.

Респондент має оцінити, як часто він чи вона демонструє таку поведінку.

ніколи рідко іноді часто

ОПИНІВШИСЬ У СКРУТНІЙ СИТУАЦІЇ, Я...

1. Зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити

далі — на наступному кроці.

0 1 2 3

2. Починав щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати: головне – робити хоч що-небудь.

0 1 2 3

3. Намагався схилити вищестоящих до того, щоб вони змінили свою думку.

0 1 2 3

4. Говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.

0 1 2 3

5. Критикував і картав себе.

0 1 2 3

6. Намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все, як воно є.

0 1 2 3

7. Сподівався на диво.

0 1 2 3

8. Миритися з долею: буває, що мені не щастить.

0 1 2 3

9. Вів себе, як ніби нічого не сталося.

0 1 2 3

10. Намагався не показувати своїх почуттів.

0 1 2 3

11. Намагався побачити в ситуації і щось позитивне.

0 1 2 3

12. Спав більше звичайного.

0 1 2 3

13. Зганяв свою досаду на тих, хто спричинив на мене проблеми.

0 1 2 3

14. Шукав співчуття і розуміння у кого-небудь.

0 1 2 3

15. У мене виникла потреба виразити себе творчо.

0 1 2 3

16. Намагався забути все це.

0 1 2 3

17. Звертався за допомогою до фахівців.

0 1 2 3

18. Змінювався або ріс як особистість в позитивну сторону.

0 1 2 3

19. Вибачався або намагався все залагодити.

0 1 2 3

20. Складав план дій.

0 1 2 3

21. Намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.

0 1 2 3

22. Розумів, що я сам викликав цю проблему.

0 1 2 3

23. Набирався досвіду в цій ситуації.

0 1 2 3

24. Говорив з ким-небудь, хто міг конкретно допомогти в цій

0 1 2 3

ситуації.

25. Намагався поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням або ліками.	0	1	2	3
26. Ризикував відчайдушно.	0	1	2	3
27. Намагався діяти не занадто поспішно, — довіряючись першого пориву.	0	1	2	3
28. Знаходив нову віру в щось.	0	1	2	3
29. Знову відкривав для себе щось важливе.	0	1	2	3
30. Щось міняв так, що всі улаживалось.	0	1	2	3
31. В цілому уникав спілкування з людьми.	0	1	2	3
32. Не допускав до себе, намагаючись про це особливо не замислюватися.	0	1	2	3
33. Питає поради у родича або друга, якого поважав.	0	1	2	3
34. Старався, щоб інші не знали, як погано йдуть справи.	0	1	2	3
35. Відмовлявся сприймати це дуже серйозно.	0	1	2	3
36. Говорив з кимось про те, що я відчуваю.	0	1	2	3
37. Стояв на своєму і боровся за те, що хотів.	0	1	2	3
38. Зганяв це на інших людях.	0	1	2	3
39. Користувався минулим досвідом — мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації.	0	1	2	3
40. Знав, що треба робити, і подвоював свої зусилля, щоб все налагодити.	0	1	2	3
41. Відмовлявся вірити, що це справді сталося.	0	1	2	3
42. Я давав собі обіцянку, що наступного разу все буде по-іншому.	0	1	2	3
43. Знаходив пару інших способів вирішення проблеми.	0	1	2	3
44. Старався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах.	0	1	2	3
45. Щось змінював у собі.	0	1	2	3
46. Хотів, щоб все це швидше як-то утворилося або скінчилося.	0	1	2	3
47. Уявляв собі, фантазував, як все це могло б обернутися.	0	1	2	3
48. Молився.	0	1	2	3
49. Прокручував в голові, що мені сказати або зробити.	0	1	2	3
50. Думав про те, як би в даній ситуації діяв чоловік, яким я захоплююся, і намагався наслідувати йому.	0	1	2	3