

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук

(повне найменування факультету)

Психологія

(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

бакалавр

(ступінь вищої освіти)

на тему: Статеві особливості конфліктної поведінки особистості (на прикладі студентів-психологів)

(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу,
групи СНз-112

Спеціальності 053 Психологія

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

Іванченко А.О.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник Хрустальова М.С.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент МОСАЄВ Ю.В.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти бакалавр

Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)

Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____

« 09 » березня 2026 року _____

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ІВАНЧЕНКО АЛІНА ОЛЕГІВНА
(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи): Статеві особливості конфліктної поведінки особистості (на прикладі студентів-психологів)
керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент ХРУСТАЛЬОВА Марина Станіславівна.

(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «9» березня 2026 року № 69.

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 01 червня 2026 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 86 сторінок, 42 джерело, 11 рисунків, 7 таблиць, 3 додатків.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: на основі аналізу досліджень вітчизняних та закордонних науковців-психологів визначити психологічний зміст, структуру та функції конфлікту; на основі теоретичного аналізу в результаті психологічних досліджень визначити психологічні особливості конфліктної поведінки студентської молоді; емпірично дослідити гендерні особливості поведінки у конфлікті студентів-психологів; розробити практичні рекомендації щодо конструктивного вирішення конфліктів у студентському середовищі.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): Рис.1.1. Головні ознаки конфлікту; Рис.1.2. Функції конфліктів; Рис.1.3 Компоненти конфлікту; Рис.1.4. Структура конфлікту; Рис.1.5. Рівні прояву конфлікту; Рис.1.6. Фази конфлікту; Рис.1.7. Типологія стилів поведінки у конфлікті (Сітка Томаса-Кілмена); Таблиця 1.1. Позитивні та негативні сторони конфліктів; Таблиця 2.1. Характеристика вибірки; Таблиця 2.2. Результати діагностики конфліктостійкості студентів-психологів (за методикою «Рівень конфліктостійкості»); Рис.2.1. Рівень конфліктостійкості студентів-психологів (за методикою «Рівень конфліктостійкості»); Таблиця 2.3. Результати статистичного аналізу конфліктостійкості студентів-психологів (за методикою «Рівень конфліктостійкості»); Таблиця 2.4. Результати математичних розрахунків статистично значимих відмінностей у конфліктостійкості дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів за U-критерієм Манна-Уїтні; Рис.2.2. Відмінності у конфліктостійкості дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів; Таблиця 2.5. Результати статистичного аналізу показників діагностики стилів поведінки у конфліктній ситуації студентів-психологів (за методикою Томаса-Кілменна); Рис.2.3. Стили поведінки у конфліктній ситуації студентів-психологів; Таблиця 2.6. Результати математичних розрахунків статистично значимих відмінностей стратегій поведінки дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів у конфліктній ситуації за U-критерієм Манна-Уїтні; Рис.2.4. Виразність відмінностей у формуванні стратегій поведінки у конфлікті студентів-психологів (гендерний аспект).

6. Консультанти розділів проєкту (роботи);

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	ХРУСТАЛЬОВА М.С., доцент	13.03.2026	13.04.2026
2	ХРУСТАЛЬОВА М.С., доцент	14.04.2026	08.05.2026
3	ХРУСТАЛЬОВА М.С., доцент	09.05.2026	20.05.2026
Нормок-ь	Стадник А.Г., доцент	03.06.2026	04.06.2026

7. Дата видачі завдання «25» лютого 2026 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Попереднє узгодження теми дипломного проєкту (роботи) з керівником	25.02.2026	Виконано

2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел за темою дипломного проєкту (роботи)	02.03.2026	Виконано
3	Затвердження теми	09.03.2026	Виконано
4	Затвердження завдання на дипломний проєкт (роботу)	10.03.2026	Виконано
5	Складання змісту	13.03.2026	Виконано
6	Виконання першого розділу	13.04.2026	Виконано
7	Виконання другого розділу	08.05.2026	Виконано
8	Формування висновків	22.05.2026	Виконано
9	Перевірка роботи керівником	23.05.2026	Виконано
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	25.05.2026	Виконано
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	28.05.2026	Виконано
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	29.05.2026	Виконано
13	Подання роботи на кафедру	01.06.2026	Виконано
14	Одержання відгуку та рецензії	02.06.2026	Виконано
15	Захист дипломної роботи	11.06.2026	Виконано

Студент(ка)

(підпис)

Аліна ІВАНЧЕНКО
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Марина ХРУСТАЛЬОВА
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 86 сторінок, 42 джерело, 11 рисунків, 7 таблиць, 3 додатків.

Об'єкт дослідження: конфліктна поведінка студентів-психологів.

Предмет дослідження: гендерні особливості стилів поведінки у конфліктних ситуаціях студентів - психологів.

Мета дослідження: полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні гендерних особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях студентів-психологів.

Методи дослідження:

1. Теоретичні (теоретичний аналіз, узагальнення, синтез та систематизація наукових даних щодо гендерних особливостей поведінки у конфлікті).

2. Емпіричні (психодіагностичні тестування).

3. Математико-статистичні (методи статистичної обробки даних: статистичний аналіз, аналіз непараметричних критеріїв, порівняння, табличний та графічний аналіз).

Експериментальна база та вибірка: Дослідження проводилося на базі таких вищих навчальних закладів м. Запоріжжя як: Національний університет «Запорізька політехніка» та «Запорізький національний університет». У ньому взяло участь 50 здобувачів вищої психологічної освіти зазначених освітніх закладів, віком 18-21 рік. Серед них: 25 представників чоловічої та 25 жіночої статі.

КОНФЛІКТ, КОНФЛІКТНА ПОВЕДІНКА, КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ, ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ, СТАТЕВІ ВІДМІННОСТІ, СТУДЕНТИ-ПСИХОЛОГИ, СТУДЕНТСЬКА МОЛОДЬ, МІЖОСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ, СТИЛІ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ, КОНФЛІКТОСТІЙКІСТЬ, СТРАТЕГІЯ ПОВЕДІНКИ, СПІВПРАЦЯ, КОМПРОМІС, КОНСТРУКТИВНЕ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ.....	11
1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення конфліктів в психології.....	11
1.2. Психологічний зміст, ознаки, функції та структура конфлікту	21
1.3. Гендерні особливості поведінки у конфлікті студентів-психологів.....	36
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	46
2.1. Організація та методики дослідження	46
2.2. Аналіз та інтерпретація даних	54
2.3. Рекомендації щодо вирішення конфліктів серед студентів.....	64
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	81
Додаток А.....	81
Додаток Б.....	83
Додаток В	84

ВСТУП

Актуальність дослідження. Конфлікти є невід'ємною частиною міжособистісних взаємодій та соціальних відносин. Розуміння та аналіз поведінки людей під час конфліктних ситуацій дозволяє не лише краще розуміти причини конфліктів, але й розвивати ефективні стратегії їх вирішення.

Вивчення особливостей поведінки у конфлікті є важливим для психологічної науки та практики, оскільки дозволяє розкрити психологічні механізми, які лежать в основі конфліктних ситуацій, що допомагає розробляти ефективні методи та програми для управління конфліктами, як у особистому, так і у професійному житті.

Життєдіяльність студентського колективу значною мірою визначається характером формування міжособистісних взаємин між його членами. Так, доброзичливо сформовані міжособистісні взаємини, створені задля підтримки одне одного, підвищують якість виконання навчальних завдань, а не сформовані – руйнують колектив, утрудняючи спільну діяльність його членів і перешкоджаючи згуртуванню, породжують міжособистісні конфлікти. Але, в любых колективах незмінно зароджуються різні протиріччя, які нерідко переростають у конфлікти.

В сучасному світі важливо розуміти та вивчати гендерні особливості поведінки у конфлікті, оскільки вони впливають на ефективність вирішення конфліктних ситуацій та мають значний вплив на соціальні взаємодії. Особливо це стосується студентів-психологів, які майбутні фахівці у галузі психології.

Проблема гендерних особливостей поведінки у конфлікті є актуальною через те, що розуміння цих особливостей може допомогти вдосконалити психологічну практику та покращити міжособистісні взаємодії. Неврегульовані конфлікти можуть призвести до негативних наслідків для індивіда та оточуючих, тому важливо розглядати цю проблему з погляду гендерних особливостей.

Проблема конфліктів активно досліджується вченими в рамках зарубіжної та вітчизняної психології, конфліктології та управління. Проблема дослідження

особливостей поведінки у конфлікті розглянута детально в наукових працях: А. Басса, А. Бандура, Л. Берковитца, Р. Блейка, Р. Гурвіча, Е. Дженігса, Д. Доларда, К. Левіна, Дж. Морено та ін.

Конфлікти розглядаються західними психологами переважно в руслі традицій психоаналітичного уявлення про природу індивіда (Е. Берн, Г. Салліван, К. Хорні), з позицій когнітивної психології (К. Левін), з біхевіористської позиції (К. Хялп), з позицій рольових підходів (В. Гуд, Т. Ньюком, В. Мейсон, Т. Сарбін та ін.).

Науково-теоретичною основою дослідження проблеми формування міжособистісних конфліктів присвячено праці сучасних вітчизняних дослідників: Л. Ємельяненко, М. Кононець, Г. Ложкін, В. Орлов, О. Отич, П. Петюх, В. Светлова, В. Семенова, М. Цюрупа, О. Фурса та ін. Міжособистісні конфлікти в організаціях стали предметом досліджень: Н. Гришина, С. Козлова, Є. Мрінського та ін.

Стратегії поведінки у конфлікті досліджуються в наукових працях: К. Томаса, Г. Фелау, О. Федорова та інших.

Проблема гендерних особливостей поведінки у конфлікті знайшла відображення у дослідженнях: С. Кумарі, Р. Растогі, К. Джонсона, К. Брауна, Е. Міллера, Р. Харріса та ін. Результати психологічних досліджень свідчать про наявність значних індивідуально-особистісних та гендерних відмінностей у сфері вирішення конфліктів та управління ними в рамках колективів.

Наукова розробка проблеми гендерних особливостей поведінки у конфлікті в вітчизняній психологічній літературі досить обмежена, що свідчить про необхідність подальшого дослідження в цьому напрямку. Існуючі дослідження зазвичай фокусуються на загальних аспектах конфліктів, а не на гендерних відмінностях у поведінці. Отже, дослідження гендерних особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях серед студентів-психологів має велике значення для подальшого розвитку вітчизняної психологічної науки та практики.

Об'єкт дослідження – конфліктна поведінка студентів-психологів.

Предмет дослідження – гендерні особливості стилів поведінки у конфліктних

ситуаціях студентів-психологів.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні гендерних особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях студентів-психологів.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання дослідження:

1. На основі аналізу досліджень вітчизняних та закордонних науковців-психологів визначити психологічний зміст, структуру та функції конфлікту.
2. На основі теоретичного аналізу в результатів психологічних досліджень визначити психологічні особливості конфліктної поведінки студентської молоді.
3. Емпірично дослідити гендерні особливості поведінки у конфлікті студентів-психологів.
4. Розробити практичні рекомендації щодо конструктивного вирішення конфліктів у студентському середовищі.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано комплекс методів:

- теоретичні – теоретичний аналіз, узагальнення, синтез та систематизація наукових даних щодо гендерних особливостей поведінки у конфлікті;
- емпіричні: психодіагностичне тестування за методиками: Тест Томаса-Кілманна на поведінку у конфліктній ситуації; Тест «Визначення рівня конфліктостійкості» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.);
- математико-статистичні: методи статистичної обробки даних (статистичний аналіз, аналіз непараметричних критеріїв, порівняння, табличний та графічний аналіз).

Практичне значення: Результати дослідження можуть бути корисними для психологічної практики, допомагаючи фахівцям краще розуміти та ефективно працювати з клієнтами різного статевого складу у конфліктних ситуаціях. Дослідження гендерних особливостей поведінки студентів у конфлікті також має практичне значення при розробці тренінгових програм з розвитку в студентів

навичок міжособистісної комунікації та побудові здорових взаємин. У контексті навчання та розвитку студентів, розуміння особливостей їх поведінки у конфліктних ситуаціях може сприяти покращенню атмосфери в освітньому середовищі та забезпечити сприятливий клімат для навчання та розвитку.

Експериментальна база та вибірка: Дослідження проводилося на базі таких вищих навчальних закладів м. Запоріжжя як: Національний університет «Запорізька політехніка» та «Запорізький національний університет». У ньому взяло участь 50 здобувачів вищої психологічної освіти зазначених освітніх закладів, віком 18-21 рік. Серед них: 25 представників чоловічої та 25 жіночої статі.

Структура роботи: Дипломна робота складається з вступу, двох розділів, висновків, переліку використаних літературних джерел та додатків. Загальний обсяг основного тексту роботи становить 69 сторінок. Список використаних джерел містить 42 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення конфліктів в психології

Розгляд теоретичних підходів до вивчення конфліктів є важливим аспектом розуміння природи, причин і наслідків конфліктних ситуацій. Різні науковці та дослідники запропонували різноманітні теорії, які допомагають пояснити, чому конфлікти виникають, як вони розвиваються та як їх можна вирішити. У цьому есе розглянемо деякі з основних теоретичних підходів до вивчення конфліктів.

Конфлікт – поняття, яке стосується людини, її поведінки і взаємодії людей. Термін «конфлікт» походить від латинського *conflictus* – зіткнення. Сьогодні існує безліч трактувань поняття конфлікту. Конфлікт розглядається як: боротьба; зіткнення чи протиріччя; певний процес.

Ф. Гласс визначає конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних один з одним інтересів, цілей, позицій, думок, поглядів [40].

Вживання терміну «конфлікт» зустрічається в: психології особистості, у загальній, соціальній психології, психотерапії, управлінні та ін. Конфлікти розглядаються західними психологами переважно в руслі традицій психоаналітичного уявлення про природу індивіда (Е. Берн, Г. Салліван, К. Хорні), з позицій когнітивної психології (К. Левін), з біхевіористської позиції (К. Хялп), з позицій рольових підходів (В. Гуд, Т. Ньюком, В.Мейсон, Т. Сарбін та ін.) [28; 34; 39; 46; 49; 52].

Конфлікти є неодмінною частиною міжособистісних відносин, що виникають у різних сферах життя, включаючи сімейні, професійні, політичні та соціальні контексти. Над природою конфліктів замислювалися навіть давньогрецькі філософи. Так, філософ Анаксимандр твердив, що речі виникають із

постійного руху – апейрону, єдиного матеріального начала, що приводить до виокремлення з нього протилежностей, що означає, що воно конфліктне [36].

Л. Гумплович висунув своє бачення конфліктів. Вчений розглядав суспільство як сукупність груп людей, що борються за виживання, панування. Основними положеннями його теорії є: конфлікти – суть історичного процесу, вони вічні, змінюються лише їх форми; конфлікти сприяють єдності суспільства; диференціація суспільства на панівних і підлеглих – явище вічне [6].

Конфлікт у психології є складним та багатограним явищем, яке може виникати з різних причин і мати різноманітні наслідки для особистості та взаємин між людьми. Важливо розуміти й аналізувати конфлікти для їх подальшого вирішення та покращення міжособистісних взаємин.

Поняття «конфлікт» в психології визначається як: стан суперечності, протиріччя або боротьби між двома або більше особами, групами або силами, який виникає внаслідок несумісних цілей, цінностей або потреб (К. Левін); негативне становище, яке виникає при неспроможності вирішити суперечності між внутрішніми або зовнішніми потребами (Ф. Гласс); дисгармонія між різними аспектами особистості або між особистістю та оточуючим середовищем, що викликає напругу та дискомфорт (А. Бек) [1:40].

На думку М. Московіц, конфлікт може бути розглянутий як процес, що виникає при взаємодії двох або більше осіб або груп, які мають протилежні інтереси чи погляди [31]. К. Томас трактує поняття «конфлікт» як процес взаємодії між особистістю та оточуючим середовищем, що може призвести до конфлікту між різними цілями, цінностями чи потребами. Л. Козер під конфліктом розуміє боротьбу за цінності та домагання за певний статус, владу та ресурси, в якій головною метою є нейтралізація противника, заподіяння йому шкоди чи усунення

У психології проблема конфлікту найчастіше розкривається крізь призму поняття конфлікту як актуалізованого протиріччя [8; 21; 32]. Конфлікт є жорстким способом вирішення протиріч на користь, цілях, поглядах людей. Він виникає в процесі соціальної взаємодії і найчастіше полягає у яскраво вираженій протидії

учасників цієї взаємодії [43]. Основним джерелом конфліктних відносин, що виникають у колективі, є невідповідність переконань та поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів. Вчинки людини, що суперечать переконанням, цінностям, нормам, правилам поведінки та традиціям колективу часто призводять до конфліктів, які мають деструктивний характер.

В ХХ ст. відбувається активний розвиток науково-практичного осмислення конфліктів. Характеризуючи підходи вивчення конфліктів зазначимо, що перші психологічні теорії були створені на початку ХХ століття в рамках соціально-психологічної концепції Р. Дарендорфа, К. Левіна, К. Томаса та ін. [28; 29; 36]. При цьому дослідження особливостей виникнення та розвитку конфліктів, а також причин, способів та мотивів їх врегулювання ґрунтується на мотиваційному, когнітивному, діяльнісному, організаційному підходах.

Одним з ключових теоретичних підходів є теорія соціального конфлікту (К. Маркс, М. Вебер та ін.), яка вказує на те, що конфлікти виникають через нерівність у розподілі ресурсів, влади та інших соціальних благ. Теорія соціального конфлікту вказує на те, що суспільство складається з різних класів та груп, які мають протилежні інтереси. Конфлікти виникають через боротьбу за ресурси, владу та соціальний статус. Ця теорія висвітлює нерівність у суспільстві та роль конфліктів у зміні соціальних структур [35].

Згідно з цією теорією, конфлікт – це результат боротьби між соціальними групами за доступ до обмежених ресурсів. Важливою частиною цього підходу є аналіз класових, расових, гендерних та інших соціальних диспозицій, які можуть призводити до конфліктних ситуацій.

Німецький соціолог Р. Дарендорф та інші науковці узагальнили теорію конфліктної моделі суспільства, (класик конфліктології) розвинули діалектичну теорію конфлікту, прагнули визначити й показати загальні для усіх суспільних систем причини конфліктів, а також вказати шляхи оптимізації конфліктного процесу. Р. Дарендорф виокремлював не тільки негативні сторони конфлікту, а й

позитивні. Конфлікт, на думку науковця, може бути джерелом інновацій, соціальних змін [56].

Т. Парсонс та інші дослідники розглядають конфлікт як властиве людському суспільству явище та вважають конфлікт деструктивним, дисфункціональним і руйнуючим [26].

Проблемам конфліктів були присвячені праці З. Фрейда, К. Юнга, Е. Берна та ін. авторів.

Австрійський психолог З. Фрейд створив одну з перших концепцій конфліктології: теорію психоаналізу. Згідно з його теорією, поява і розвиток внутрішньо особистісних конфліктів визначаються зіткненням всередині особистості несвідомих психічних сил, основною з яких є лібідо (сексуальний потяг) та необхідністю вистояти у ворожому індивідові соціальному середовищі. З. Фрейд вважав, що причини міжособистісних конфліктів необхідно шукати у несвідомому. На думку вченого, людина перебуває у стані постійного внутрішнього та зовнішнього конфлікту як з оточуючими, так і зі світом загалом [51: 52].

Послідовник З. Фрейда швейцарський психолог К. Юнг заснував школу аналітичної психології, висунув концепцію про існування колективного несвідомого, запропонував типологію характерів особистості, що до певної міри пояснювала поведінку особистості в конфлікті [36].

К. Юнг, швейцарський психолог і психіатр, в своїх дослідженнях приділяв увагу ролі архетипів у конфліктах. Він вважав, що людська психе складається з колекції архетипів – універсальних символів та образів, які впливають на наше сприйняття світу та взаємодію з іншими людьми. Вчений вважав, що конфлікти можуть виникати через несвідоме протистояння архетипів у людини, яке проявляється у формі конфліктних ситуацій.

А. Адлер у проявах конфлікту бачив спробу індивіда звільнитися від почуття неповноцінності та домінування одних з інших [39].

Е. Берн, американський психоаналітик та терапевт, розробив теорію транзакційного аналізу, яка також має значення для розуміння конфліктних ситуацій. Вчений вважав, що люди взаємодіють між собою через «транзакції»: обмін поведінкою та комунікацією. Згідно з теорією Е. Берна, конфлікти можуть виникати через непорозуміння або недостатню комунікацію між сторонами [9].

Дослідження К. Юнга, Е. Берна та ін. вчених допомагають краще зрозуміти природу конфліктних ситуацій та шляхи їх вирішення. Теоретичні погляди допомагають розкрити глибинні механізми, якими керуються люди у конфліктних ситуаціях, а також надати інструменти для ефективного управління конфліктами. Вони демонструють важливий внесок у розуміння проблеми конфліктів і надають практичну базу для розвитку стратегій вирішення конфліктних ситуацій на різних рівнях. Це допомагає побудувати більш гармонійні взаємини між людьми та сприяти побудові мирного суспільства.

Теорія корисності та негативності (шкідливості) конфліктів, розроблена М. Деутшем та П. Коуліном, вказує на те, що конфлікти можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для організацій і суспільства в цілому. Згідно з цією теорією, конфлікти можуть бути корисними, якщо вони сприяють вирішенню проблем, стимулюють інновації та покращують взаємодію між учасниками. Однак, конфлікти також можуть бути шкідливими, якщо вони призводять до деструктивних наслідків, втрати довіри та руйнування взаємин.

М. Деутш та П. Коулін виділяють три типи конфліктних ситуацій [46]:

1. Конструктивні конфлікти: це ситуації, де конфлікт допомагає вирішити проблеми, стимулює творчий процес та сприяє покращенню взаємодії між учасниками.

2. Деструктивні конфлікти: такі конфлікти призводять до негативних наслідків, таких як загострення ворожнечі, руйнування взаємин та ескалація конфлікту.

3. Нейтральні конфлікти: це ситуації, де конфлікт не має значущого впливу на стосунки між учасниками або на ситуацію загалом.

На думку вчених, розв'язання конструктивних конфліктів може призвести до покращення робочого процесу та стимулювати інновації. З іншого боку, управління деструктивними конфліктами може зменшити їх шкоду та запобігти негативним наслідкам.

Відомі такі теорії конфліктів як: теорія структурного балансу Ф. Хайдера, структурно-функціональний підхід Т. Парсонса, теорія соціального конфлікту Л. Козера, теорія конфліктології В. Ф. Лінкольна, когнітивна теорія М. Дойча, теорія стратегії поведінки в конфліктній ситуації К. Томас [2; 8; 36]. У зв'язку з таким розмаїттям теорій, присвячених проблемам конфліктів, автори пропонують велику кількість визначень цього поняття, які залежить від погляду конфлікт як особистісне чи масове явище.

Проблему міжособистісних конфліктів, їх джерел, шляхів вирішення розглядали у своїх роботах Д. Бернард, М. Дойч, Г. Зіммель, Р. Кілмен, Т. Парсонс, К. Томас, К. Хорні [11; 16].

Іншим важливим теоретичним підходом є теорія міжособистісних конфліктів (Ф. Гласс, Дж. Симмель, М. Дерая та інші.), яка акцентує увагу на взаємодії між окремими особами або групами. Цей підхід розглядає конфлікти як результат невзгод, непорозумінь та розбіжностей між людьми. Важливою частиною цього підходу є вивчення комунікації, сприйняття та поведінки учасників конфлікту.

Теорія міжособистісних конфліктів вказує на те, що конфлікти можуть виникати між індивідами через особисті розбіжності, непорозуміння, конкуренцію або інші причини. Ця теорія досліджує взаємодію між людьми та вплив конфліктних ситуацій на їхні стосунки.

Теорія соціального конфлікту та міжособистісних конфліктів допомагає розуміти природу та причини конфліктних ситуацій у суспільстві та між людьми. Автори цих теорій внесли значний внесок у розвиток соціології та психології, досліджуючи роль конфліктів у соціальних взаємодіях.

Крім того, існують також теоретичні підходи, які розглядають конфлікти з погляду культурних, психологічних або політичних аспектів. Наприклад,

культурно-антропологічний підхід вказує на важливість культурних цінностей та норм у виникненні конфліктних ситуацій. Психологічні підходи досліджують особистий досвід конфлікту та його вплив на психологічний стан людини. Так, у 80-ті роки ХХ століття виникли перші конфліктологічні центри у США та інших країнах. За ініціативою ООН у 1986 році в Австралії створений Міжнародний центр вирішення конфліктів.

Сучасні психологічні теорії міжособистісних та групових конфліктів включають в себе такі підходи [26; 29]:

1. Теорія соціального взаємодії: цей підхід розглядає конфлікти як результат недопорозумінь та несприйняття між особами або групами. Автором цієї теорії є К. Хорней, яка вказує на важливість емоційного контакту та взаєморозуміння для вирішення конфліктів.

2. Теорія структурного функціоналізму: цей підхід розглядає конфлікти як результат дисбалансу у системі взаємин. Автором цієї теорії є Р. Мертон, який вказує на важливість стабільності та регуляції в групових процесах.

3. Теорія символічного взаємодії: цей підхід розглядає конфлікти як результат взаємодії символів та сприйняття. Автором цієї теорії є Д. Герберт Мид, який підкреслює важливість ролей та сприйняття у виникненні конфліктних ситуацій.

Прихильники психодинамічних концептуальних схем визначають конфлікт як одночасну актуалізацію двох або більше мотивів (спонукань) (К. Хорні, Г. Кіскор та ін.).

У вивченні міжособистісних конфліктів домінує мотиваційний підхід, основоположниками якого є: М. Дойч, Л. Козер, Г. Зіммель, Дж. Бертон, К. Мітчелл, Н. Паузард, К. Райт та ін. Прибічники мотиваційного підходу вважають джерелами конфліктів у міжособистісних відносинах усвідомлення несумісних устремлінь та інтересів суперників [6].

У мотиваційному підході до вивчення міжособистісних конфліктів широко застосовують поняття «конкуренція».

Когнітивний підхід до вивчення конфліктних ситуацій знайшов відображення в дослідженнях М. Крогіуса. Когнітивний підхід досліджує конфлікт в аспекті впливу когнітивного, суб'єктивного світу людини на її поведінку. При цьому більшість авторів відзначають, що в процесі розвитку когнітивний конфлікт найчастіше трансформується в міжособистісний [5].

Діяльнісний підхід до дослідження міжособистісних конфліктів дозволяє проаналізувати рівень ефективності спільної діяльності індивідів. Діяльнісний підхід як об'єктивна детермінанта міжособистісних конфліктів виділяє протиріччя предметно-діяльнісного характеру, зумовлені загальною груповою діяльністю. Характеризуючи діяльнісний підхід до дослідження конфліктів відзначимо, що у його рамках здійснюється аналіз ефективності спільної діяльності індивідів. В рамках підходу вчені розглядають міжособистісні конфліктні взаємодії, що виникають у колективах організацій, а також характеризують причини виникнення конфліктів. Зазначимо, що основна увага в рамках діяльнісного підходу до розвитку конфліктів в організаціях відводиться ролі каталізатора – як поштовху до початку конфліктної взаємодії.

Організаційний підхід широко застосовується для аналізу конфліктів, насамперед у сфері управлінських відносин. У межах організаційного підходу досліджується процес формування психологічного клімату у колективі; вивчається проблема розвитку міжособистісних взаємин та ін.

Саме в рамках організаційного підходу вивчення конфліктів розроблено найбільшу кількість методик для дослідження способів поведінки у конфліктних ситуаціях та технологій вирішення міжособистісних внутрішньо-групових конфліктів. У разі найбільш показовим служить підхід К. Томаса, у межах якого було приділено увагу розгляду схильності особистості до конфліктної поведінки, і навіть вивчені стилі вирішення конфліктної ситуації.

Необхідно відзначити, що кожен із розглянутих підходів по-своєму ефективний і дає можливість визначити напрямки розвитку міжособистісного конфлікту, його причини, зміст та наслідки.

Сучасні психологічні теорії міжособистісних та групових конфліктів показують, що конфлікти є складними процесами, які можуть мати різноманітні причини та наслідки. Розуміння цих теорій може допомогти людям та групам краще управляти конфліктами та знаходити ефективні шляхи їх вирішення[30].

Усе це свідчить про складну та мультидисциплінарну природу конфліктних ситуацій. Розуміння різних теоретичних підходів допомагає не лише аналізувати причини конфліктів, а й розробляти стратегії їх управління та вирішення. Тому вивчення теоретичних підходів до конфліктів є важливим елементом розвитку сучасної науки про конфлікти.

Методологічні основи дослідження конфліктів зорієнтовані на вивчення конфліктів і причин, що сприяють їх виникненню, на розкриття закономірностей цієї сфери суспільних явищ і процесів, на пошук шляхів розв'язання конфліктів, а методи наукового дослідження в конфліктології є ключовими для розуміння природи конфліктів, їх виникнення та способів вирішення.

Конфліктологія як наука вивчає конфлікти та їх вплив на суспільство, організації та міжособистісні взаємини. Дослідження в цій галузі базується на використанні різноманітних методів, які дозволяють збирати, аналізувати та інтерпретувати дані про конфлікти.

Один з основних методів наукового дослідження конфліктів: аналіз літератури. Цей метод передбачає вивчення попередніх досліджень, теорій та публікацій з конфліктології для отримання уявлення про сучасний стан досліджень у галузі конфліктології.

Системний підхід до дослідження конфліктів передбачає розгляд конфлікту як складної системи, в якій взаємодіють різні елементи, такі як учасники, причини, наслідки, динаміка тощо. Системний підхід дозволяє аналізувати конфлікти в їхньому комплексі, розглядаючи їх як взаємодію між різними частинами системи[20].

Ситуативний підхід до дослідження конфліктів акцентує увагу на контекстуальних чинниках, які впливають на виникнення та розвиток конфлікту.

Дослідники звертають увагу на особливості конкретної ситуації, її історію, культурні особливості тощо для кращого розуміння конфлікту.

Слід зауважити, що методи, які використовуються у конфліктології, мають на меті розкрити закономірності і механізми психіки індивіда, людей, їхню поведінку та рішення. Кожен науковий метод, як відомо з психодіагностики, має свої позитивні й негативні сторони. Серед методів дослідження конфліктів слід виділити емпіричні методи, які можуть включати психологічне тестування, опитування, спостереження або експерименти. Опитування дозволяють збирати дані про думки, почуття та поведінку людей у конфліктних ситуаціях. Спостереження дозволяють вивчати поведінку сторін у конфліктних ситуаціях у реальному часі. Експерименти дозволяють встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між різними факторами, що впливають на конфлікти. Емпіричний підхід ґрунтується на зборі та аналізі фактичних даних про конфлікт. Дослідники вивчають конкретні ситуації конфліктів, проводять спостереження, інтерв'ю з учасниками, аналізують документи та інші джерела інформації для отримання об'єктивних даних про конфліктну ситуацію [24].

Статистичний метод використовується для аналізу статистичних даних про конфлікти. Дослідники збирають числові дані про розподіл конфліктних ситуацій за різними параметрами, проводять статистичний аналіз цих даних для виявлення закономірностей та тенденцій у конфліктах.

Метод картографії конфлікту передбачає створення графічного зображення конфлікту за допомогою карт або діаграм. Це дозволяє візуалізувати структуру конфлікту, взаємозв'язки між його складовими елементами, ідентифікувати ключові проблеми та можливості для вирішення конфлікту.

Метод кейс-стаді полягає в глибокому аналізі окремих конфліктних ситуацій або кейсів для розуміння їх характеристик, причин та способів вирішення. Кейс-стаді дозволяють отримати детальне уявлення про конкретний конфлікт та вивчити його особливості.

Крім окреслених вище методів, у дослідженнях конфліктів також використовуються моделювання, експертні оцінки, аналіз даних та мета-аналіз для отримання більш об'єктивних та надійних результатів досліджень.

Використання різноманітних методів наукового дослідження при вивченні психологічних особливостей поведінки особистості у конфлікті дозволяє отримати глибоке розуміння природи конфліктних ситуацій, їх причин та можливих шляхів вирішення. Це сприяє розвитку ефективних стратегій управління конфліктами та побудови мирних механізмів вирішення суперечностей.

1.2. Психологічний зміст, ознаки, функції та структура конфлікту

Психологічний зміст конфлікту полягає у взаємодії між особистістю та оточуючим середовищем, яка супроводжується суперечностями, розбіжностями цілей, цінностей або потреб. Конфлікт відображає внутрішні або зовнішні протиріччя, які виникають у процесі взаємодії людей. Важливою складовою психологічного змісту конфлікту є емоційна напруга, стрес та негативні емоції, які можуть виникати при взаємодії сторін [20].

В рамках наукових досліджень конфлікт представляється процесом крайнього загострення протиріч, що виникли між сторонами соціальної взаємодії та супроводжується негативними емоціями. Він виявляється у формі відкритого чи прихованого протистояння конфліктуючих сторін через відстоювання кожної зі сторін власних та взаємовиключних у міжособистісній взаємодії інтересів, цілей, позицій, суджень чи поглядів.

Серед передумов виникнення конфлікту дослідниками визначаються: наявність ситуації, що сприймається учасниками як неприйнятна для них, тобто, конфліктна; неподільність об'єкта конфлікту, через що вирішення своїх проблем однією стороною стає можливим лише за рахунок іншої сторони.

Розглянемо головні ознаки конфлікту як соціально-психологічного явища (рис.1.1.) [21]:

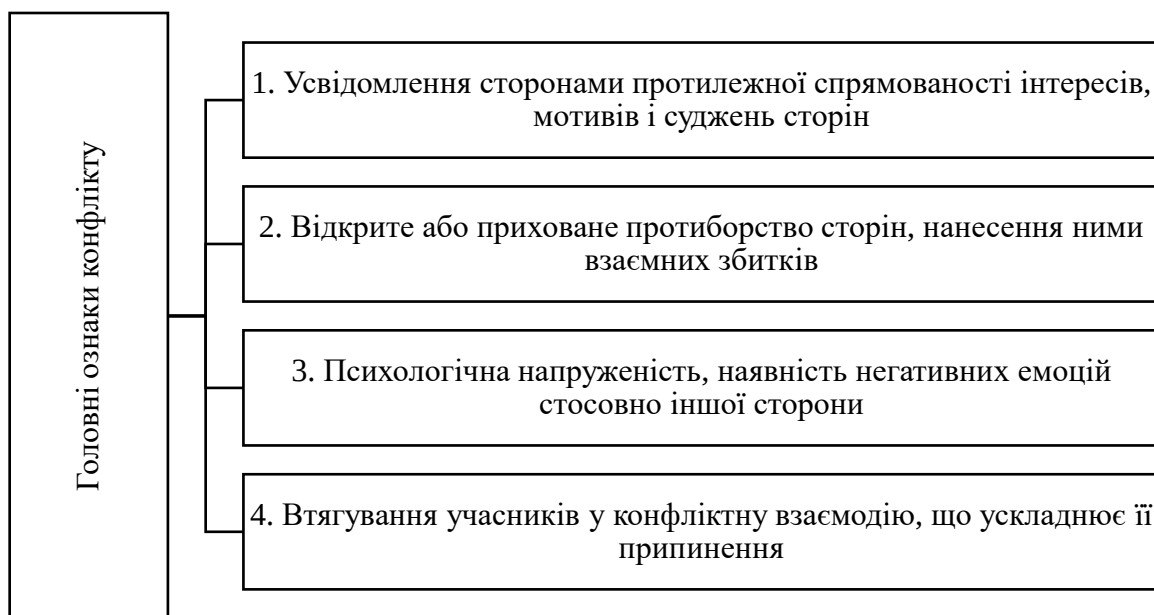


Рис.1.1 – Головні ознаки конфлікту

Існує безліч факторів, які сприяють виникненню та ескалації конфліктів.

По-перше, одним із ключових факторів є різниця у цінностях, переконаннях та інтересах сторін. Конфлікти можуть виникати, коли люди мають протилежні погляди на питання або конкурують за обмежені ресурси, які є важливими для них. Наприклад, конфлікт між колегами на роботі може виникнути через розбіжності у поглядах на способи вирішення завдань або розподіл обов'язків.

По-друге, комунікаційні проблеми можуть бути іншим фактором, що сприяє виникненню конфліктів. Недоречна комунікація, непорозуміння та недолугості у висловленні своїх потреб та очікувань можуть призводити до накопичення негативних емоцій та конфліктних ситуацій. Наприклад, невдала спроба висловити свої почуття або потреби може спричинити конфлікт.

По-третє, нерозуміння та недостатня увага до потреб та інтересів іншої сторони можуть також призводити до ескалації конфлікту. Важливо бути емпатичним та здатним поставити себе на місце іншої людини, щоб зрозуміти її точку зору та почуття. Ігнорування чи приниження потреб іншої сторони може лише загострити конфлікт [6].

У підсумку, фактори виникнення та ескалації конфліктів можуть бути різноманітними, але важливо розуміти їх для ефективного управління конфліктами. Шляхом покращення комунікації, розвитку емпатії та пошуку компромісних рішень можна зменшити ймовірність конфліктних ситуацій та сприяти побудові здорових та гармонійних взаємин.

Функції конфліктів можуть бути різноманітними і включають (рис.1.2.) [29]:

1. Функцію регуляції: конфлікти можуть допомагати вирішувати суперечності та розбіжності між людьми або групами шляхом пошуку компромісу або способу вирішення проблем.

2. Функцію стимулювання: конфлікти можуть стимулювати розвиток та зростання особистості, спонукати до пошуку нових шляхів розв'язання проблем та розвитку креативних підходів.

3. Функцію розв'язання: конфлікти можуть сприяти виявленню та вирішенню проблем, які можуть бути прихованими або неочевидними у звичайних умовах.

4. Функцію соціалізації: конфлікти можуть сприяти формуванню соціальних навичок, навчити людину ефективно взаємодіяти з іншими та виробляти стратегії вирішення конфліктних ситуацій.

5. Функцію самовираження: конфлікти можуть допомагати особистості виразити свої думки, почуття та потреби, що сприяє покращенню самосвідомості та взаєморозуміння.



Рис.1.2 – Функції конфліктів [29]

Отже, конфлікти мають різноманітні функції, які можуть бути корисними для особистості та взаємин між людьми, якщо їх правильно розуміти та вирішувати.

Конфлікти є неодмінною частиною міжособистісних відносин у будь-якій сфері життя, включаючи робоче середовище, особисті стосунки та соціальні взаємодії. Розуміння структури та рівнів прояву конфліктів є важливим для ефективного управління ними та знаходження конструктивних шляхів їх вирішення. Конфлікти можна розглядати з різних точок зору, включаючи їх структуру, рівні проявів та типологію. При тому, кожна конфліктна ситуація має об'єктивний зміст і суб'єктивне значення (рис.1.3.) [19].

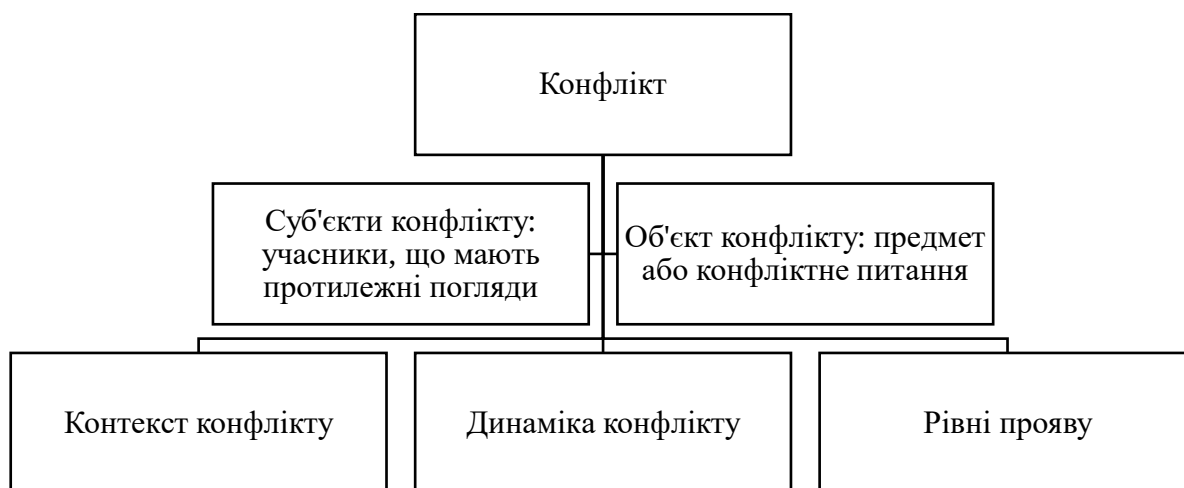


Рис.1.3 – Компоненти конфлікту

Як бачимо на рис.1.3., рис.1.4.: структура та компоненти конфлікту представлені з позиції суб'єктів конфлікту: учасників конфлікту, які мають протилежні інтереси або погляди; об'єкту конфлікту: предмет або питання, через яке виникає конфлікт; контексту конфлікту: соціальні, економічні, політичні та культурні умови, які впливають на конфлікт; динаміки конфлікту: розвиток конфлікту в часі, включаючи його появу, ескалацію та можливе вирішення, рівнів прояву.

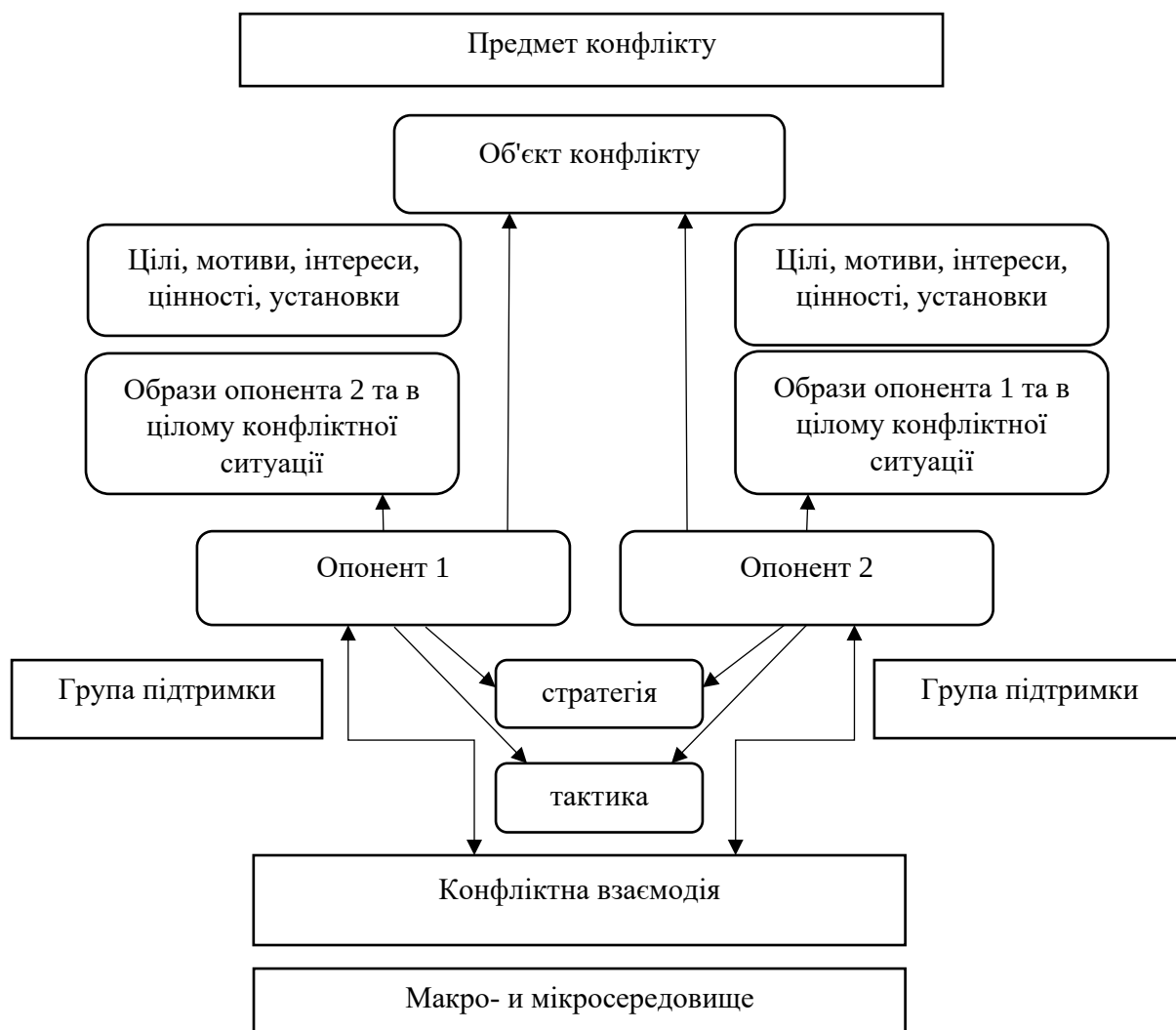


Рис.1.4 – Структура конфлікту [31]

За визначенням, К. Хорні, Х. Лейнера, структура конфлікту може бути розглянута з різних перспектив, але загалом включає такі елементи [52]:

1. Суб'єкти конфлікту: це люди або групи, які беруть участь у конфлікті та мають протилежні інтереси або погляди.

2. Об'єкт конфлікту: це предмет або питання, що стало причиною конфлікту та є об'єктом суперечок між сторонами.

3. Фактори, що спричинили конфлікт: це можуть бути ресурси, цінності, інтереси, комунікаційні недоліки або інші чинники, які призвели до виникнення конфлікту.

У всіх конфліктних ситуаціях виділяються два взаємопов'язані аспекти.

По-перше, змістовний бік конфлікту, що складається з предмета суперечки та питань, що викликають розбіжності [36].

По-друге, психологічна сторона конфлікту, яка виражена особистісними особливостями учасників конфліктної взаємодії, міжособистісними взаємовідносинами, а також емоційними реакціями на причини конфлікту, його перебіг та один на одного.

Зазначимо, що саме психологічна сторона конфлікту відрізняє міжособистісний конфлікт від інших форм взаємодії, і саме вона найчастіше затьмарює змістовну сторону, роблячи розпал пристрастей дуже високим.

Рівні прояву конфліктів можуть бути класифіковані за їхньою інтенсивністю та наслідками. Основні рівні включають [2]:

1. Індивідуальний рівень: конфлікти, які виникають між окремими особами через розбіжності у поглядах, цінностях або інших причинах.

2. Груповий рівень: конфлікти, що виникають у групах людей через непорозуміння, конкуренцію за ресурси або інші фактори.

3. Організаційний рівень: конфлікти, які виникають у рамках організації через проблеми в управлінні, розподіл ресурсів або інші організаційні питання.

4. Масштабний рівень: конфлікти між країнами, національними групами або великими організаціями, які можуть мати серйозні наслідки для суспільства.

Рівні прояву конфліктів наведені на рис.1.5. [5]:

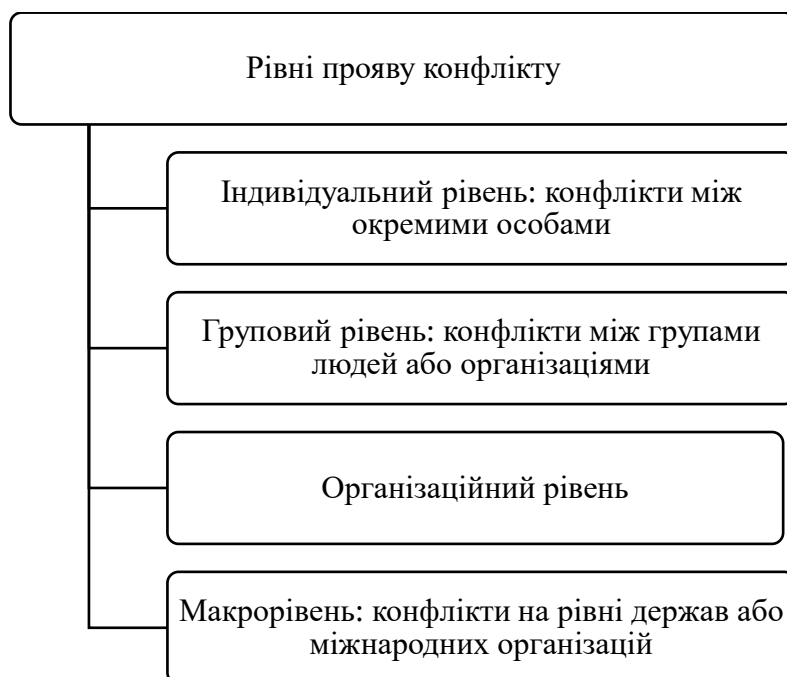


Рис.1.5 – Рівні прояву конфлікту

Управління конфліктами передбачає розуміння їх структури та розвитку на різних рівнях. Важливо виявляти причини конфліктів, сприяти виробленню конструктивних розв'язань та прагнути досягти мирного спрямування взаємодії між сторонами. Краще всього виробляти стратегії управління конфліктами на всіх рівнях, починаючи з індивідуального і закінчуючи масштабним рівнем, для створення сприятливого середовища для спільної діяльності та досягнення гармонії у взаємодіях між людьми та групами [6].

Одна з істотних ознак конфлікту – характер та особливості сторін, що беруть участь у ньому. Від того, ким представлені конфліктуючі сторони, вирішальним чином залежать характеристики конфлікту.

Конфлікти можна класифікувати за різними критеріями, такими як характер взаємодії сторін, причини конфлікту, способи вирішення, включаючи тип, ступінь інтенсивності, способи вирішення та інші аспекти. Кожен тип конфлікту має свої особливості та може вимагати використання різних стратегій для ефективного вирішення. Важливо розуміти природу конфлікту та шукати конструктивні шляхи його подолання для забезпечення гармонійних взаємин між учасниками.

Дослідження типології конфліктів є важливим для розуміння природи та причин конфліктних ситуацій у різних контекстах, може допомогти уникати негативних наслідків конфліктних ситуацій та сприяти побудові конструктивних взаємин.

Дослідження типології конфліктів авторства М. Де Рея та К. Бертоне визначило п'ять основних типів конфліктів: міжособистісні, структурні, ціннісні, інтересні та інформаційні. Вчені розглядали конфлікти як результат невирішених проблем та розбіжностей між сторонами [39].

В роботах Х. Лейнера визначаються три основні типи конфліктів у групових взаємодіях: конфлікт завдань, взаємовідносин та процедур. Вчені досліджували вплив цих конфліктів на результативність групової діяльності.

Дослідження типології організаційних конфліктів Р. Роббінса та Т. Джаджмена визначило чотири основних типи конфліктів у організаціях: структурні, інтересні, владні та ціннісні [36].

Автори досліджень надали цінний внесок у класифікацію різних типів конфліктів та їх вплив на взаємодію між людьми, групами та організаціями.

Однією з сучасних типологій конфліктів виділяються [33]:

Функціональні та дисфункціональні конфлікти: функціональні конфлікти можуть сприяти покращенню взаємин та інноваціям, тоді як дисфункціональні конфлікти можуть призводити до негативних наслідків.

Внутрішньо-груповий та міжгруповий конфлікти: внутрішньо-груповий конфлікт виникає всередині однієї групи, тоді як міжгруповий конфлікт виникає між різними групами.

Латентний, маніфестний та побутовий конфлікти: латентний конфлікт – коли проблема ще не виявилась повністю; маніфестний – коли проблема виявилась; побутовий – коли проблема вже впливає на щоденне життя.

Вітчизняними науковцями основні види конфліктів поділяються на:

1. Функціональні конфлікти: вони виникають у результаті нормальних робочих процесів та можуть бути корисними для організації, оскільки сприяють виявленню проблем та пошуку оптимальних рішень.

2. Дисфункціональні конфлікти: це конфлікти, які заважають нормальному функціонуванню організації та можуть призводити до негативних наслідків.

3. Внутрішньо особистісні конфлікти: виникають всередині однієї людини між різними її потребами, цінностями, бажаннями або переконаннями. Наприклад, конфлікт між бажанням вести здоровий спосіб життя та бажанням насолоджуватися шкідливими звичками, або конфлікт між бажанням досягти успіху в кар'єрі та бажанням мати баланс у роботі та особистому житті.

4. Міжособистісні конфлікти: виникають через непорозуміння, роздратованість або особисті розбіжності між людьми.

5. Конфлікти через ресурси: виникають у зв'язку з обмеженим доступом до ресурсів, таких як гроші, час, матеріали тощо.

6. Конфлікти цінностей: виникають через розбіжності у цінностях, переконаннях та поглядах людей.

7. Конфлікти з ієрархічною структурою: це конфлікти, які виникають через розбіжності у владних структурах та ролях між учасниками конфлікту. Наприклад, конфлікти між начальником і підлеглими.

8. Міжнаціональні конфлікти: це конфлікти, які виникають між представниками різних національностей чи етнічних груп через територіальну, політичну або культурну розбіжність.

Розуміння різних видів конфліктів допомагає ефективно керувати ними та знаходити оптимальні шляхи їх вирішення. Наприклад, функціональні конфлікти можуть бути використані для покращення процесів у групах та організаціях, тоді як дисфункціональні конфлікти потребують уваги та вчасного втручання для запобігання негативним наслідкам. Важливо також враховувати індивідуальні особливості учасників конфлікту та шукати компромісні рішення, якщо це можливо.

Соціальні конфлікти виникають між людьми або групами людей через різницю у поглядах, цінностях, інтересах або потребах. Це може бути конфлікт на роботі, в сім'ї, в політиці або в інших сферах життя.

Соціальні конфлікти можуть мати різний характер і ступінь серйозності, від повсякденних непорозумінь до більш серйозних суперечок та боротьби за владу чи ресурси.

Психологічні конфлікти виникають, коли внутрішні протиріччя, побоювання, потреби або цінності конфліктують між собою. Це може бути спричинено різними факторами, такими як особистісні характеристики, досвід, виховання, стиль комунікації та інші чинники.

Основні типи психологічних конфліктів включають [34]:

1. Конфлікт між цілями: коли у людини є два або більше цілей, які суперечать одна одній.
2. Конфлікт між потребами: коли виникає протиріччя між різними потребами людини, наприклад, потреба в безпеці проти потреби в свободі.
3. Конфлікт між цінностями: коли особисті цінності або переконання конфліктують між собою.
4. Конфлікт між ролями: коли людина має різні ролі в житті (наприклад, батько, співробітник, друг) і ці ролі можуть конфліктувати між собою.
5. Конфлікт між емоціями: коли виникає протиріччя між різними почуттями або емоціями людини.

Управління психологічними конфліктами передбачає свідоме розуміння їх причин та наслідків, а також розвиток навичок саморегуляції, комунікації та вироблення стратегій вирішення конфліктних ситуацій [36].

Важливо навчитися впоратися з емоціями, виявляти й виробляти альтернативні шляхи дії та знаходити компромісні розв'язання для досягнення гармонії та здорових взаємин з оточуючими.

Основні фази виникнення і розвитку конфліктів можуть бути представлені наступним чином (рис.1.6.) [31]:

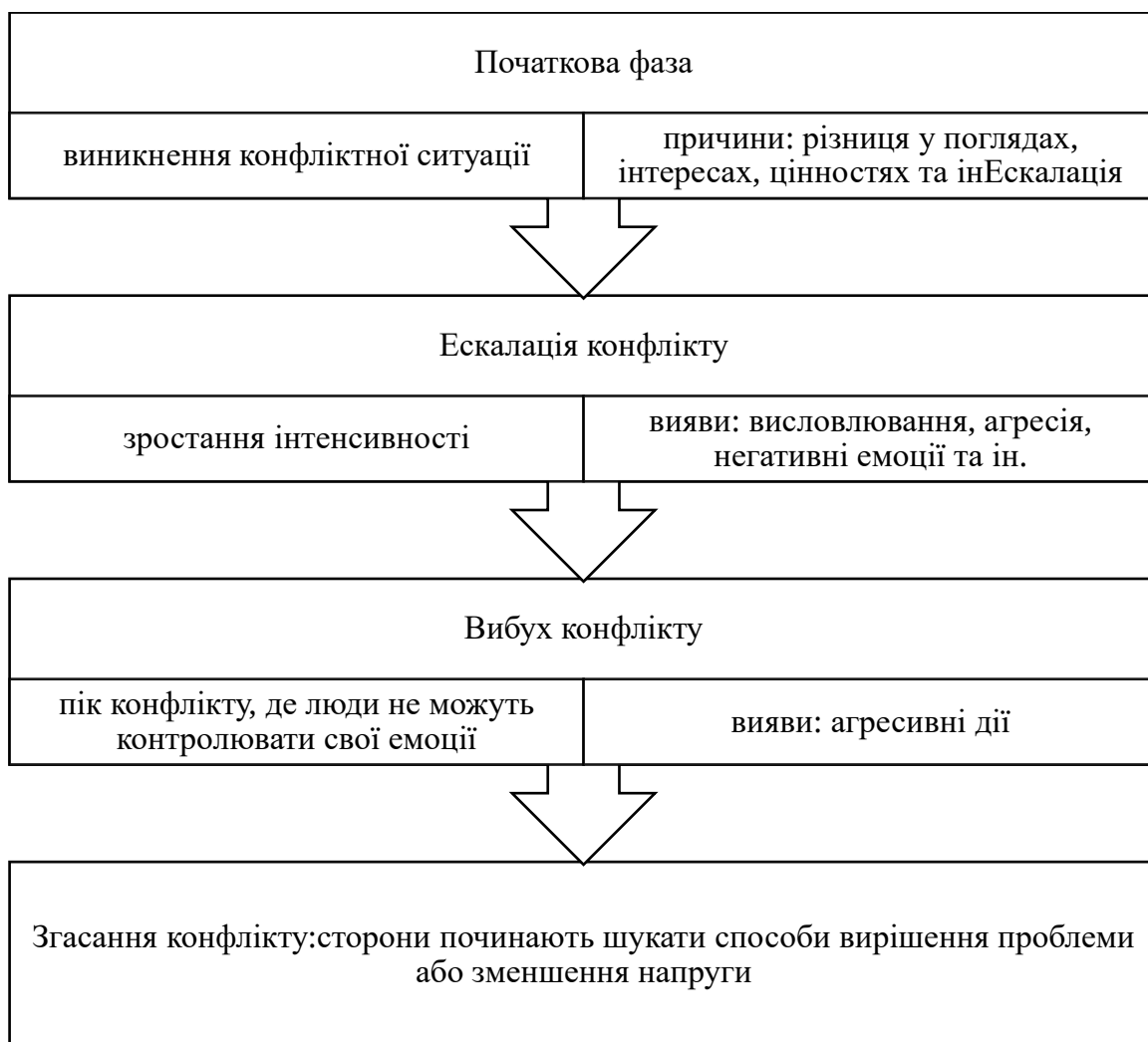


Рис.1.6 – Фази конфлікту [31]

1. Початкова фаза: у цій фазі можуть виникати певні розбіжності, непорозуміння або конфліктні ситуації. Це може бути спричинено різницею у поглядах, інтересах або цінностях сторін.

2. Ескалація конфлікту: якщо конфлікт не вирішується на початковому етапі, він може почати зростати та ставати більш інтенсивним. Сторони можуть починати висловлювати свою обуреність, агресію або негативні емоції.

3. Вибух конфлікту: на цьому етапі конфлікт може досягти свого піку, коли сторони вже не можуть контролювати свої емоції та поведінку. Це може призвести до конфліктних ситуацій, агресивних дій або навіть фізичного насильства.

4. Згасання конфлікту: після вибуху конфлікту може наступити фаза згасання, коли сторони починають шукати способи вирішення проблеми або зменшення напруги.

зменшення напруги. Це може бути досягнуто шляхом переговорів, пошуку компромісних рішень чи медіації.

У рамках вивчення наукової літератури з проблематики дослідження нами було виділено кілька способів поведінки у конфліктній ситуації [7; 19]:

1. Ухилення: мається на увазі, що людина, здатна передбачати та уникати дій, які провокуватимуть загострення конфліктної ситуації.

2. Згладжування є типом поведінки, що має багато спільних характеристик з ухиленням. При цьому, людиною не відзначаються знаки конфлікту, що назріває.

3. Примус як спосіб поведінки у конфлікті, що проявляється у вигляді контролю за конфліктом і регулювання його розвитку.

4. Компроміс є тимчасовим вирішенням проблеми. Компромісне вирішення конфлікту умовно задовольняє учасників конфліктної взаємодії. При компромісі конфліктуючі сторони або поступаються один одному, частково приймаючи точку зору опонента, або відкладають вирішення питання на майбутнє.

5. Вирішення конфлікту є найбільш бажаним та радикальним методом вирішення конфліктної ситуації. При цьому конфліктуючі сторони вирішують конфлікт у вигляді прийняття спільно вироблених рішень.

У 1973 році англійські вчені К. Н. Томас і Р. Х. Кілмен розробили першу систему або класифікацію стилів вирішення конфліктів, яка згодом стала називатися «метод Томаса-Кілменна». Автори цього методу стверджували, що у основі кожного стилю поведінки лежить основне джерело створення будь-якого конфлікту, тобто розбіжність інтересів двох чи більше сторін [12].

Графічно свою систему автори зобразили у вигляді схеми-сітки (рис.1.7.) і об'єднавши її вертикаль і горизонталь, виділили п'ять основних стилів поведінки під час конфліктної ситуації.

В рамках більшості психологічних досліджень виділяються кілька основних способів поведінки людей у конфліктній ситуації, зміст яких визначається мірою співвідношення у поведінці конкретної людини двох таких показників: «орієнтація на задоволення власних інтересів» та «орієнтація на задоволення інтересів

протилежної сторони». При цьому, різний ступінь цих показників та їх поєднання дає можливість виділити п'ять основних типів поведінки особистості у конфліктній ситуації: ухиляння від конфлікту; поступливість; боротьба; компроміс; співробітництво», що наочно зображено на рис.1.7., на вертикальній осі якого розміщений показник орієнтації задоволення у конфлікті своїх інтересів, на горизонтальній – протилежної боку.

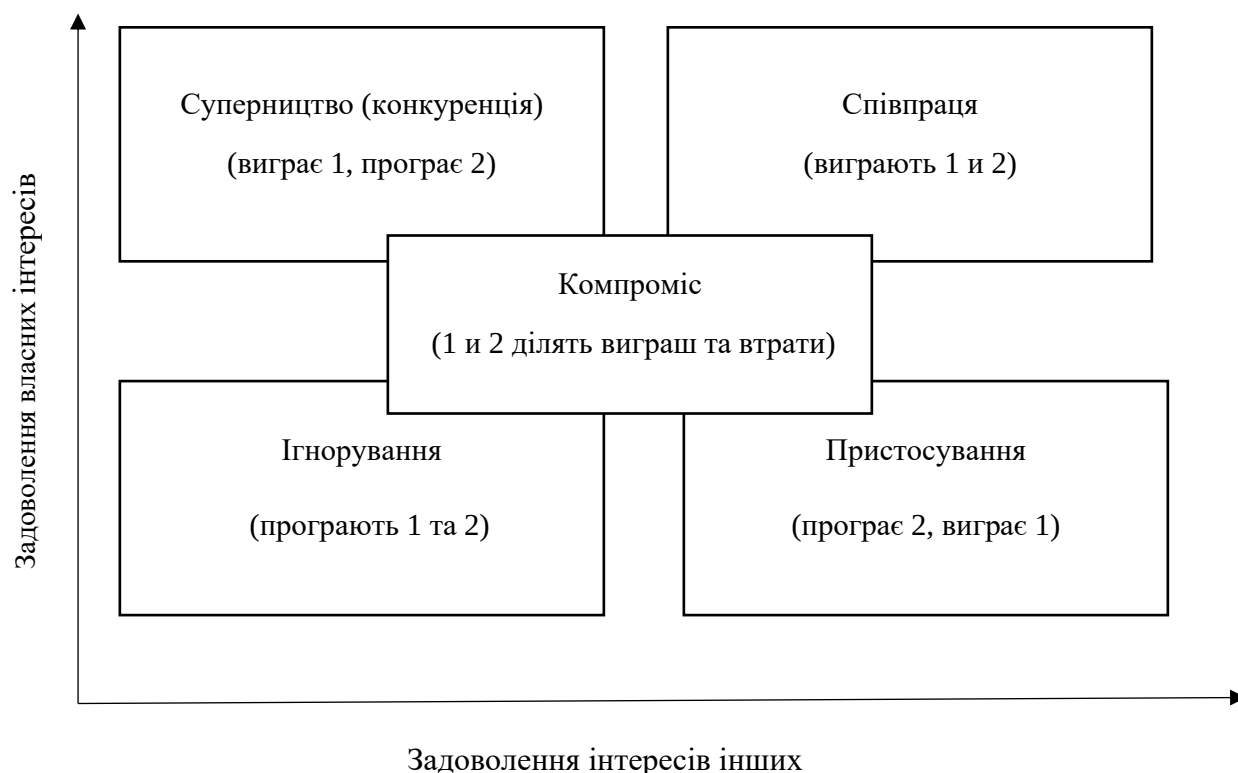


Рис.1.7 – Типологія стилів поведінки у конфлікті (Сітка Томаса-Кілмена)

Сітка Томаса-Кілмена є інструментом, який допомагає визначити тип стилю поведінки людини у конфлікті. В основі типології конфліктної поведінки Томаса-Кілмена лежать два головні поведінкові стилі: кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених у конфлікт, і наполегливість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів [14].

Люди, які використовують стиль «конкуренція», активно захищають свої інтереси і намагаються досягти своєї мети навіть за рахунок інших. Вони можуть бути агресивними, наполягливими і несхильними до компромісів. Цей стиль може

бути ефективним у випадках, коли потрібно прийняти швидке рішення або захистити свої інтереси в ситуації конфлікту.

«Співпраця» передбачає пошук взаємовигідного рішення для всіх сторін конфлікту [36]. Люди, які використовують цей стиль, активно співпрацюють з іншими, слухають їх потреби і шукають компромісні рішення. Вони можуть бути толерантними, емпатичними і готовими до співпраці. Цей стиль може бути ефективним у випадках, коли потрібно досягти довгострокового співробітництва або зберегти взаємовідносини.

Стиль поведінки «компроміс» передбачає пошук рішення, яке задовольняє обидві сторони конфлікту, хоча можливо не в повному обсязі. Люди, які використовують цей стиль, готові пожертвувати деякими своїми інтересами з метою досягнення спільного рішення. Компроміс може бути ефективним у випадках, коли обидві сторони мають різні потреби і важливо знайти спосіб вирішити конфлікт без значних втрат.

Стиль поведінки «ігнорування» передбачає уникнення конфлікту та відмову взагалі взяти участь у ньому. Люди, які використовують цей стиль, можуть просто проігнорувати проблему або уникати її обговорення, щоб уникнути конфлікту. Проте такий підхід може призвести до накопичення проблем та загострення ситуації у майбутньому [21].

Стиль поведінки «пристосування» передбачає готовність пожертвувати своїми інтересами на користь інших сторін конфлікту. Люди, які використовують цей стиль, ставлять інтереси і потреби інших вище своїх власних і готові пристосовуватися до ситуації. Цей стиль може бути корисним у випадках, коли важлива збереження гармонійних взаємин та підтримання спокою та спокою у групі.

Типологія стилів поведінки у конфлікті за Сіткою Томаса-Кілмена допомагає краще розуміти, як людина реагує на конфліктну ситуацію і як можна ефективно взаємодіяти з нею. Кожен стиль має свої переваги і недоліки, і важливо вміти адаптувати свою поведінку залежно від контексту конфлікту. Вміння

використовувати різні стилі поведінки може допомогти досягти успішного вирішення конфлікту і покращити взаємовідносини з іншими людьми.

Слід зазначити, що від початку вивчення конфлікту як психологічного явища не вщухають суперечки про те, що він несе із собою для людини – благо чи зло. Ряд психологів стверджує, що конфлікт є благом, тому що він: допомагає виявити проблему й різні точки зору на неї, знайти різні підходи до усунення проблем; сприяє підвищенню ефективності діяльності; іноді може згуртувати колектив проти зовнішнього тиску. Прихильники іншого підходу вважають, що конфлікт є злом, тому що він: веде до погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; підвищує нервовість людей, призводить до стресів; відволікає увагу багатьох людей від виконання безпосередніх службових обов'язків.

На нашу думку, конфлікт є надзвичайно складним й суперечливим соціально-психологічним явищем, до глибинних причин виникнення й розвитку якого вчені ще тільки приступають. Позитивні та негативні сторони конфлікту згрупуємо та наведемо в табл.1.1. [40].

Таблиця 1.1.

Позитивні та негативні сторони конфліктів

Позитивні сторони:	Негативні сторони:
- Стимулювання змін: Конфлікти можуть примусити сторони переглянути свої погляди, змусити їх шукати нові рішення та інновації.	- Психологічний стрес: Конфлікти можуть призводити до стресу, тривоги та негативних емоцій, що може впливати на психологічне та фізичне здоров'я.
- Покращення взаємин: Вирішення конфлікту може покращити взаємини між сторонами та сприяти побудові довгострокових взаємовигідних стосунків.	- Порушення взаємин: Неконтрольований конфлікт може пошкодити взаємини між сторонами та призвести до втрати довіри та розуміння.
- Розвиток навичок: Конфлікти можуть допомогти людям розвивати навички комунікації, переговорної техніки та управління емоціями.	- Втрата часу та ресурсів: Конфлікти можуть призводити до витрат часу, енергії та ресурсів на їх вирішення, що може бути не вигідним для всіх сторін.

Важливо розуміти як позитивну, так і негативну сторону конфліктів для ефективного управління ними та побудови здорових міжособистісних взаємин.

Отже, в ході дослідження психологічного змісту та функцій конфлікту було виявлено, що конфлікт – це стан протиріччя, який виникає між різними потребами, цілями, цінностями або емоціями людини. Це внутрішнє протиріччя може призвести до розладу в психологічному стані особистості та вплинути на її поведінку. Психологічний зміст конфлікту полягає у тому, що він є результатом протистояння внутрішніх протиріч у свідомості людини, яке може викликати стрес, тривогу та негативні емоції. Конфлікти можуть мати різну природу, таку як конфлікт між цілями, потребами, цінностями чи емоціями.

Функції конфлікту включають у собі можливість розвитку та самопізнання особистості, адаптацію до нових умов, покращення комунікації та вироблення стратегій вирішення проблем. Конфлікти можуть стимулювати особистий розвиток та сприяти побудові здорових взаємин з іншими людьми.

Розглядаючи поняття «конфлікт», його психологічний зміст та функції, можна визначити його важливе місце у житті людини та можливості для саморозвитку та покращення якостей міжособистісних взаємин.

1.3. Гендерні особливості поведінки у конфлікті студентів-психологів

Студенти відіграють важливу роль у формуванні студентської групи та взаємодії в ній.

Психологія як професія надзвичайно важлива у сучасному світі, де стрес, тривога та психічні проблеми стають все більш поширеними. Професія психолога вимагає високої емпатії, розуміння людської психіки та готовності допомагати і підтримувати інших у складних ситуаціях.

Студенти-психологи мають унікальні особливості та навички, які можуть впливати на динаміку групових відносин і виникнення конфліктів.

Конфлікти в студентській групі можуть виникати з різних причин, таких як розбіжності у цілях, цінностях чи способах сприйняття інформації. Студенти

психології можуть мати більшу чутливість до цих розбіжностей і намагатися знаходити шляхи для їх вирішення через сприйняття та аналіз психологічних аспектів конфлікту.

Однією з основних особливостей поведінки студентів психології є їх здатність до аналізу та розуміння психологічних процесів у групі. Це може призводити до того, що студенти психології більш чутливі до емоційних станів і потреб інших учасників групи. Вони можуть бути більш відкритими до сприйняття конфліктних ситуацій та шукати шляхи їх вирішення через психологічну аналіз.

З іншого боку, студенти психології також можуть мати свої власні особистісні особливості, які можуть впливати на їх поведінку у груповому середовищі. Наприклад, деякі студенти можуть мати тенденцію до перфекціонізму або контролю, що може викликати конфлікти з іншими учасниками групи. Крім того, студенти психології можуть мати бажання виявляти свою експертизу або домагатися лідерства, що також може призводити до конфліктних ситуацій.

Охарактеризуємо деякі форми прояву конфліктів в студентській групі [55]:

1. Конфлікти через розбіжність інтересів:

Студенти можуть мати різні цілі, погляди або підходи до виконання завдань, що може призводити до конфліктів. Наприклад, розбіжність у відношенні до теми проекту, розподіл обов'язків у групових завданнях або розбіжність у поглядах на методи навчання.

2. Конфлікти через комунікаційні проблеми:

Недостатня чи неефективна комунікація може призводити до непорозумінь та конфліктів між студентами. Наприклад, недотримання термінів, невизначеність ролей та вимог у групових проектах або конфлікти через негативне сприйняття комунікації.

3. Конфлікти через розбіжності у характерах та особистостях:

Різні характери, стилі роботи та особисті якості студентів можуть приводити до конфліктів. Наприклад, конфлікти через розбіжності у способах прийняття рішень, стилів лідерства або розподілу влади в групових проектах.

4. Конфлікти через невизначену або несправедливу організацію групових процесів:

Недостатня чи несправедлива організація групових процесів, таких як розподіл обов'язків, оцінка роботи членів групи або вирішення конфліктних ситуацій, може призводити до конфліктів. Наприклад, нерозподілена влада в груповому проекті, нечесна оцінка роботи членів групи або невизначене вирішення конфліктних ситуацій.

5. Конфлікти через конкуренцію та нестаток сприяння:

Конкуренція між студентами за кращий результат або визнання може призводити до конфліктних ситуацій. Нестаток сприяння та позитивного погляду з боку викладача чи інших студентських колег може поглиблювати конфлікти.

Зокрема, студентська група може стикатися з конфліктами через розбіжності у стилі сприйняття інформації, погляди на проблему та шляхи її вирішення. При тому, гендерні особливості поведінки у конфлікті мають значний вплив на способи сприйняття, комунікації та вирішення проблем у стосунках між студентами. Юнаки та дівчата можуть використовувати різні стратегії управління конфліктами через соціалізацію, культурні очікування та інші фактори. Жінки частіше використовують способи співчуття, співпраці та компромісу, тоді як чоловіки можуть бути більш нахабними та конкурентними у конфліктних ситуаціях. Розуміння цих особливостей може допомогти покращити сприятливий клімат для вирішення конфліктних ситуацій та побудувати здорові стосунки на основі поваги та розуміння.

Для успішного вирішення конфліктних ситуацій важливо враховувати гендерну специфіку комунікації та переговорного процесу, а також навички сприйняття та реагування на ризики конфліктної поведінки.

Розбіжність у стилях переговорного процесу та вирішення конфліктних ситуацій між юнаками та дівчатами в студентській групі є актуальною проблемою, яка варта уваги. Гендерні аспекти взаємодії та спілкування можуть впливати на способи, якими студенти розв'язують конфлікти та досягають компромісів.

Для аналізу проблеми дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті нами було проаналізовано відомі вітчизняні та зарубіжні дослідження з даної проблематики.

У працях Т. Бендаса при розгляді гендерних відмінностей у конфлікті була застосована теорія соціальних ролей, згідно з якою відмінності стратегій поведінки у конфлікті та виходу з нього пояснюються існуючими в суспільстві гендерними ролями, які заохочують прояви чоловіками агресії в деяких формах її прояву, тоді як агресивність у жінок суспільстві не вітається [10].

Вченими було виділено загальні відмінності у типах поведінки та стилях вирішення конфліктів між чоловіками та жінками [3]:

1. Чоловіки:

Агресивність: чоловіки часто проявляють більшу агресивність у конфліктних ситуаціях, можуть використовувати фізичну силу або загрози для досягнення своїх цілей.

Конкурентність: чоловіки можуть бути більш конкурентними та бажати перемогти у конфліктних ситуаціях.

Раціональність: чоловіки часто прагнуть до раціонального підходу до вирішення конфліктів, можуть аналізувати ситуацію об'єктивно та логічно.

2. Жінки:

Емоційна вразливість: жінки можуть бути більш емоційно вразливими у конфліктних ситуаціях, вони можуть виявляти більше емпатії та спробувати зрозуміти почуття іншої сторони.

Компроміс: жінки часто шукають компроміс та спробують знайти способи вирішення конфлікту, які задовольняють обидві сторони.

Комунікативність: жінки можуть бути більш комунікабельними та вміти краще висловлювати свої почуття та думки.

В роботах: С. Кумарі, Р. Растогі, А. Фарук, М. Алі, було розглянуто гендерні відмінності в стилях управління конфліктами. Дослідження А. Іглі, Б. Джонсона включили в себе проведення мета-аналізу гендерним питанням щодо стилів

управління конфліктами. Дослідження показали, що існують статистично значущі різниці в підходах до управління конфліктами між чоловіками та жінками [48; 55].

Головні аспекти чисельних досліджень полягали у виявленні різниці особливості поведінки у конфлікті та стилях управління конфліктами між чоловіками та жінками в організаціях. Дослідження показали, що чоловіки та жінки використовують різні стратегії управління конфліктами в організаційному середовищі.

У дослідженні, проведеному І. Грошевим було виявлено, що у жінок у процесі вирішення конфліктної ситуації інтервал між трьома видами стратегій (уникнення, агресії та миролюбності) знаходиться на мінімальному рівні, у чоловіків ж, навпаки, миролюбність виражена значно менше, ніж у жінок [17].

Аналіз численних досліджень показує, що жінкам властива більш значна ніж чоловікам емоційна збудливість та експресивність. Аргументовано, що запальність у жінок як прояв емоційної збудливості у конфліктній ситуації виражена більш значущою, ніж у чоловіків [6; 27; 38].

С. Хьюз приділив увагу дослідженню впливу статі на стилі управління конфліктами. Дослідження показало, що гендерні особливості можуть впливати на способи переговорного процесу та вирішення конфліктних ситуацій.

Варто зазначити, що чоловіки та жінки можуть мати різний підхід до переговорного процесу через соціалізацію та культурні очікування. Зазвичай чоловіки більш нахабні та конкурентні у переговорах, тоді як жінки можуть виявляти більшу схильність до співпраці та компромісу. Це може впливати на способи вирішення конфліктних ситуацій, де чоловіки можуть бути більш агресивними, а жінки – емоційно залученими.

Друга розбіжність полягає в комунікаційних стилях між студентами-юнаками та студентками-дівчатами. Чоловіки можуть бути більш прямими та директивними у способах сприйняття інформації та висловлення своїх думок, тоді як жінки можуть бути більш емоційно залученими та сприйнятливими до взаємодії.

Це може призводити до непорозумінь та конфліктних ситуацій, які потребують вироблення ефективних стратегій вирішення.

Гендерні особливості поведінки у конфлікті є важливим аспектом, який впливає на те, як чоловіки та жінки сприймають, взаємодіють та вирішують конфлікти. Гендерні ролі, стереотипи та соціокультурні очікування можуть впливати на те, як кожна стаття веде себе у конфліктних ситуаціях [14].

Гендерні відмінності у поведінці в конфліктних ситуаціях студентів-психологів можуть бути досліджені з різних поглядів. Деякі дослідження показують, що юнаки та дівчата можуть мати різний підхід до вирішення конфліктів через соціалізацію, стереотипи та інші фактори [10].

По-перше, стереотипи щодо гендерних ролей можуть впливати на способи вираження емоцій у конфліктних ситуаціях. Наприклад, юнаки часто виховуються з ідеєю про те, що вони повинні бути сильними, рішучими та контролюючими, тому вони можуть проявляти агресивну поведінку під час конфлікту. З іншого боку, дівчата можуть бути виховані з ідеєю про те, що вони повинні бути спокійними, збалансованими та спроможними вирішувати конфлікти шляхом співпраці. Це може призводити до різних підходів у вирішенні конфліктних ситуацій.

По-друге, комунікаційні стилі також можуть розрізнятися залежно від гендеру. Наприклад, деякі дослідження показують, що чоловіки часто використовують пряму та багато раз невисловлену мову під час конфлікту, в той час як жінки можуть бути більш схильними до емоційного висловлення та використання невербальних засобів комунікації. Це може призводити до непорозумінь та поглиблення конфлікту [22].

По-третє, способи вирішення конфліктних ситуацій також можуть варіюватися в залежності від гендеру. Сучасні дослідження показують, що чоловіки часто шукають швидке та раціональне вирішення проблеми, тоді як жінки можуть бути більш схильними до спроб збереження взаємин та пошуку компромісних рішень. Це може створювати додатковий стрес у конфліктних ситуаціях.

Гендерні відмінності в конфліктних ситуаціях характеризуються відмінностями поведінки, пов'язаними з статевими характеристиками учасників конфлікту і зумовленими взаємними непорозуміннями, відмінностями інтересів, цінностей і підходів до вирішення проблем, що виникають. Зазначимо, що юнаки та дівчата дійсно відрізняються один від одного багато в чому та у певних конфліктних ситуаціях діють по-різному. Так, стаючи учасниками конфлікту вони досить часто використовують певні гендерні схеми при виборі стратегії поведінки у ньому [16; 42].

Дівчата частіше, ніж юнаки, виявляють інтерес до почуттів та бажань оточуючих, наголошують на важливості їхніх потреб. Оцінюючи соціально-психологічний клімат у студентському колективі, дівчата найчастіше помічають наростання напруженості та погіршення відносин.

Основною проблемою проявів гендерного чинника у міжособистісних взаєминах в групі студентів є те, що юнаки та дівчата мають різні моделі поведінки у конфліктних ситуаціях.

Вченими підкреслюється, що жінки більшою мірою володіють прийомами та способами спілкування, ніж чоловіки, тому конфліктні ситуації прагнуть вирішувати саме у спілкуванні, чоловіки ж коли вичерпуються аргументи можуть вирішувати конфлікт за допомогою застосування сили [31].

Дівчата більш емоційні та різнопланові, а завдяки своїм комунікативним здібностям, вони гнучкіші. В конфлікті дівчата використовують переважно ті стратегії, з допомогою яких зможуть досягти потрібного результату. При тому, в зв'язку з тим, що дівчата більш емоційніші, їх потенційна конфліктність проявляється у всіх рівнях життя. Часом невлаштованість особистого життя дівчини може істотно впливати як на міжособистісні відносини в колективі, так і на сам процес навчання [11].

Юнаки намагаються відгородитися від депресивних емоцій. Більшою мірою їх турбує самоствердження, здатність та можливість відстоювати свої права. Юнаки найчастіше діють у конфліктній ситуації за певним шаблоном, який нав'язаний їм

знайомими, друзями, пресою, тому в більшості випадків використовують ту стратегію, яка їм найбільше знайома і яку вони вміють застосовувати.

Характеризуючи гендерні відмінності поведінки у конфліктних ситуаціях можна назвати, більшість дослідників підкреслюють те, що в жінок у міжособистісних конфліктах провідними є такі поведінкові стилі як «нерозуміння», підпорядкування «сильному», пошук «винного» і «спостереження», а й у чоловіків – домінування, пошук «винного», упереджене ставлення до «своїх» і «чужих», агресивне придушення «слабкого», що відбивається у роботах Т.В. Бендас та ін. авторів [6].

Рядом дослідників зазначено, що дівчата за умов конфлікту вдаються до емоційних стратегій їх вирішення, а юнаки – до когнітивних [12].

Результати дослідження проведеного С.М. Макарової свідчать про те, що жінкам у конфлікті найбільш властиве застосування стратегій співробітництва та компромісу. Для чоловіків у конфліктній ситуації найбільш характерними стратегіями поведінки є стратегії суперництва та співробітництва, а найменш вираженою – стратегія ухилення [26].

Так, жінки у конфліктній ситуації виявляють більше терпимості та прагнень до компромісного вирішення, переважно використовують стратегію примирення інтересів на основі поступок опоненту. Чоловіки, внаслідок більш вираженої активності та на основі конкурентної взаємодії, у конфліктній ситуації частіше вдаються до стратегії суперництва.

Таким чином, чоловіки та жінки по-різному долають конфліктні ситуації, що виникають в сфері набуття професійних знань. При цьому схильність кожної окремо взятої особистості до конфліктної взаємодії може бути безпосередньо пов'язаною не тільки з віком, що визначає вибір тієї чи іншої форми протистояння конфліктним ситуаціям, а й з характером професійної діяльності, приналежністю людини до чоловічої чи жіночої статевої групи, до великого чи малого соціуму, етнічної групи та соціального кола [21].

У 1992 р. Бйорквіст і Ньемела дійшли висновку, що є кілька чинників, яких залежить рівень агресивності у конфлікті: гендер учасників конфлікту, тип агресії і конкретна ситуація. Так, у дослідженні було виявлено, що жінки в конфлікті віддавали перевагу використанню непрямих форм агресії (розпускали чутки, заводили нового друга на помсту старому), тоді як чоловіки частіше висловлювали відкриту агресію (штовхалися, кричали, билися) [46].

Необхідно відзначити, що позиція та характер поведінки у конфліктній ситуації залежить не тільки від об'єктивних умов її перебігу, а також від сили конфліктуючих сторін, наявності союзників, підтримки та ін., а також від соціальних характеристик учасників конфлікту, зокрема гендерних відмінностей. При цьому встановлено, що чоловіки та жінки по-різному вирішують конфліктні ситуації, що виникають у процесі їх професіоналізації. Жінки демонструють велику терпимість та прагнення до компромісного вирішення проблеми. Чоловіки у конфліктній ситуації найчастіше використовують стратегії, пов'язані з проявом агресії. Основною моделлю поведінки жінок у конфліктах є компроміс на основі поступок опонента, а у чоловіків більш виражена поведінкова агресивність на основі конкурентної взаємодії.

У більшості проведених останніми роками досліджень, присвячених гендерним особливостям поведінки у конфлікті встановлено, що жінки нерідко демонструють реактивні, пасивні та невизначені типи конфліктної поведінки, чоловікам більш властиво дотримуватись активного, реактивного та потенційно активного типів поведінки. Зазначено, що жінки набагато сильніші за чоловіків реагують на організаційні конфлікти, а при їх вирішенні схильні до поступок.

Результати проведених останніми роками досліджень показали, що гендерні відмінності поведінки в конфліктних ситуаціях виражаються за допомогою визначених гендерною приналежністю особливостей поведінкових проявів конфліктуючих сторін. При цьому вплив гендерних відмінностей проявляється головним чином у стратегіях конфліктної взаємодії. Так, більшість дівчат у конфліктних ситуаціях орієнтуються на нормативно задану поведінку, яка

проявляється у класичному дотриманні своєї соціальної ролі. Чоловіки найбільш орієнтовані рішення актуальних завдань і основа їхньої поведінки у конфлікті полягає у наджорсткої прихильності до нормативних вимог та пошуку успішного шляху до поставленої мети.

Отже, конфлікт – це складний та невід'ємний елемент міжособистісних взаємодій, який виникає внаслідок різниць у поглядах, цінностях, потребах чи інтересах між людьми. Психологічний зміст конфлікту полягає у взаємодії психологічних факторів, таких як емоції, переконання, цінності, страхи та потреби, які впливають на сприйняття ситуації та поведінку учасників конфлікту.

Гендерні особливості поведінки в конфлікті є важливим аспектом розуміння та аналізу міжособистісних взаємодій. Гендерна соціалізація впливає на уявлення про те, як чоловіки та жінки повинні вести себе у конфліктних ситуаціях, а також на їхні стратегії та способи вирішення конфліктів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація та методики дослідження

Емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів ґрунтувалося на теоретичних положеннях, розглянутих нами у першому розділі.

План емпіричного дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів:

1. Вступ:

1.1 Визначення проблеми дослідження.

1.2 Мета та об'єкт дослідження.

1.3 Актуальність теми.

2. Постановка завдань дослідження:

2.1 Вивчення гендерних особливостей у поведінці студентів-психологів під час конфліктних ситуацій.

2.2 Аналіз впливу гендерних ролей на способи вирішення конфліктів.

3. Теоретичний огляд: огляд літератури з питань гендерних відмінностей у поведінці під час конфліктів.

4. Методологія дослідження:

4.1 Вибір методів дослідження (спостереження, психодіагностика).

4.2 Обґрунтування вибору методу.

4.3 Визначення експериментальної бази та обсягу вибірки: обґрунтування вибору студентів-психологів як об'єкта дослідження; критерії включення та виключення учасників.

5. Збір та обробка даних:

5.1 Розроблення інструментарію для збору даних (підбір методик психодіагностики).

5.2 Проведення дослідження серед студентів-психологів.

5.3 Аналіз отриманих результатів.

6. Висновки та рекомендації:

6.1 Представлення основних висновків дослідження.

6.2 Формулювання рекомендацій для практичного застосування.

7. Заключення:

7.1 Підсумок дослідження.

7.2 Формулювання загальних висновків за дослідженням.

Актуальність дослідження. Конфлікти є невід'ємною частиною життя кожної людини, включаючи студентів. Вони можуть виникати у різних сферах життя, включаючи навчальний процес, міжособистісні відносини та інші ситуації. Одним з важливих аспектів конфліктів є їх вплив на поведінку студентів, особливо з урахуванням гендерних різниць.

Конфлікти між студентами у навчальному середовищі є однією з актуальних проблем, яка впливає на якість навчання, становлення особистості та загальний клімат у навчальних закладах. Ця проблема виникає з різноманітних причин, таких як різні цінності та переконання, конфлікти інтересів, непорозуміння, агресивна поведінка та багато інших.

Однією з основних причин конфліктів між студентами є різниця в поглядах та цінностях. Кожна людина має свої уявлення про правильне та неправильне, про те, що є важливим для неї особисто. Це може призводити до ситуацій, коли студенти не можуть знайти спільну мову через розбіжності у своїх поглядах.

Також важливою причиною конфліктів є конкуренція та бажання бути кращим за інших. У навчальному середовищі студенти часто змагаються за отримання кращих оцінок, за визнання вчителів та однокурсників. Це може призводити до напружених взаємин та конфліктних ситуацій.

Недостатня комунікація та відсутність вміння вирішувати конфлікти мирним шляхом також можуть призводити до зростання числа конфліктних ситуацій серед

студентів. Багато людей не вміють висловлювати свої почуття та думки чітко, що може призводити до непорозумінь та конфліктних ситуацій.

Загалом, проблема конфліктів між студентами у навчальному середовищі потребує уваги та розв'язання. Важливо створити сприятливу атмосферу для співпраці та взаєморозуміння серед студентської громади, щоб кожен мав можливість розвиватися та навчатися в позитивному середовищі.

Вивчення особливостей поведінки студентів в конфліктних ситуаціях з врахуванням гендерного підходу може допомогти краще зрозуміти динаміку конфліктних взаємин у навчальному середовищі. Результати дослідження можуть бути корисними для розвитку програм психологічної підтримки студентів та покращення міжособистісних взаємин в навчальних закладах.

Об'єкт дослідження: поведінка у конфлікті.

Предмет дослідження: гендерні особливості поведінки у конфлікті студентів-психологів.

Метою емпіричного дослідження є вивчення особливостей поведінки студентів-психологів у конфліктних ситуаціях з урахуванням гендерного підходу.

Очікується, що результати дослідження покажуть різницю у способах реагування на конфлікт між студентами різної статі.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні того, що гендерні відмінності є фактором поведінки у конфлікті студентів-психологів, а саме студенти-психологи чоловічої статі будуть більш схильними до конкурентного підходу, тоді як студентки можуть бути більш орієнтовані на співпрацю та компроміс.

Мета та гіпотеза зумовили постановку завдань дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукової літератури проблеми вивчення гендерних особливостей поведінки у конфлікті.
2. Скласти план дослідження, підібрати методики та сформувати вибірку.
3. Провести емпіричне дослідження, спрямоване на діагностику гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів.
4. Проаналізувати результати

5. Розробити рекомендації для практичного застосування та сформулювати висновки за дослідженням.

Емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів проходило у три етапи:

На першому етапі дослідження було проведено докладний аналіз науково-методологічної літератури з проблеми дослідження, аналізувалися бібліографічні джерела. Виходячи з висновків, зроблених за результатами теоретичного аналізу проблеми, визначалися шляхи науково-психологічного емпіричного дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів та було відібрано методики психологічної діагностики. На цьому етапі дослідження також було визначено вихідні теоретичні основи дослідження: мета, об'єкт, предмет дослідження, завдання, гіпотеза.

На другому етапі було проведено емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів відповідно до обраних методик: зібрано дані та проведено їх обробку, проаналізовано результати.

На третьому етапі, на основі аналізу та інтерпретації результатів діагностики, розроблено рекомендації щодо управління конфліктами в студентському середовищі для практичного застосування в навчальному закладі й сформульовано висновки.

Обробка результатів проводилася за двома напрямками: якісна та кількісна обробка з використанням комп'ютерної програми для психологів – SPSS-26. Вірогідність результатів встановлювалася за допомогою непараметричних критеріїв: U-критерію Манна – Уїтні (для оцінки відмінностей поведінки в конфлікті між дівчатами та юнаками); Spearman Rank Order Correlations (для оцінки взаємозв'язку двох чи кількох випадкових величин). Як мінімальний поріг достовірності приймався $p < 0,05$.

Характеристика вибірки та база дослідження:

Дослідження проводилося протягом 2025-2026 навчального року в м. Запоріжжя на базі Національного університету «Запорізька політехніка».

У дослідженні взяли участь 50 осіб (юнаки та дівчата), студенти 1-4 курсів денної форми навчання кафедри соціальної роботи та психології за напрямком «психологія» у віці 18-24 років (табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Характеристика вибірки

Гендерна приналежність (стать)	Дівчата	Юнаки
Всього	50 осіб; середній вік: 20,29 років	
Кількість (осіб)	25	25
Середній вік (років)	20,12	20,56

Загальна вибірка емпіричного дослідження складається з 50 осіб, які є студентами-психологами. Загальна кількість учасників розділена порівну між дівчатами та хлопцями, по 25 осіб кожної статі. Такий підхід дозволяє забезпечити рівномірне представництво обох статей в дослідженні.

Для реалізації мети дослідження порівнювана вибірка розбита на дві підгрупи за гендерною ознакою:

- підгрупа 1 – дівчата (25 осіб), середній вік у підгрупі становить 20,12 роки
- підгрупа 2 – юнаки (25 осіб), середній вік у підгрупі становить 20,56 років.

При формуванні вибірки було враховано, що усі учасники є студентами-психологами, що може вказувати на їхню специфічну освіту та інтереси у сфері психології. Це може вплинути на результати дослідження та його інтерпретацію. Загальна кількість учасників у вибірці (50 осіб) є достатньою для проведення статистичних аналізів та отримання значущих результатів.

У дослідженні використовувався комплекс наукових методів, адекватних об'єкту, предмету та завданням дослідження:

- теоретичні: аналіз та узагальнення науково-психологічної літератури щодо проблеми дослідження, синтез, індукція та дедукція;
- емпіричні: психодіагностичне тестування за методиками: Тест Томаса-Кілманна на поведінку у конфліктній ситуації; Тест «Визначення рівня конфліктостійкості» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.);

– методи обробки даних емпіричного дослідження: кількісний метод (статистичний); якісний метод (диференціація матеріалу за групами, табличний та графічний аналіз).

Індукція та дедукція є двома основними методами логічного мислення, які можуть бути використані в дослідженні теоретичних аспектів гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів.

Індукція – це метод мислення, коли з окремих спостережень або фактів робиться загальний висновок. У контексті дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів, індуктивний підхід може включати збір та аналіз інформації про конфліктні ситуації, спостереження за поведінкою студентів-психологів під час конфліктів, аналіз досліджень та статистичних даних про частоту та характер конфліктів за гендерною ознакою. На основі цих спостережень можна зробити загальні висновки про можливі гендерні відмінності у сприйнятті та реагуванні на конфліктні ситуації.

Дедукція – це метод мислення, коли з загального принципу чи теорії робиться висновок про конкретний випадок. У дослідженні гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів, дедуктивний підхід може включати застосування теоретичних моделей гендерної психології до аналізу конфліктних ситуацій, розгляд можливих впливів статевої приналежності на способи вирішення конфліктів, формулювання гіпотез про можливу залежність між гендером та психологічними особливостями у контексті конфлікту.

Для дослідження гендерних особливостей поведінки у конфлікті студентів-психологів можна використовувати метод синтезу, який полягає у поєднанні різних джерел інформації, теоретичних підходів та даних емпіричних досліджень для отримання комплексного уявлення про предмет дослідження.

Після збору даних у емпіричному дослідженні, для їх обробки було використано наступні методи:

1. Статистичний аналіз: цей метод дозволяє встановити статистичну значимість отриманих результатів, провести порівняльний аналіз між підгрупами

студентів-психологів за гендерною ознакою, визначити залежності та кореляції між різними показниками поведінки у конфліктних ситуаціях.

2. Аналіз непараметричних критеріїв: цей метод дозволяє використовувати статистичні тести, які не вимагають виконання певних припущень про розподіл даних. Це може бути корисно для аналізу гендерних відмінностей у поведінці у конфліктних ситуаціях.

3. Диференціація матеріалу за групами: цей метод передбачає розділення отриманих даних на групи за різними категоріями (наприклад, за статтю), що дозволяє порівнювати результати між різними групами студентів-психологів.

4. Табличний та графічний аналіз: цей метод включає побудову таблиць, діаграм та графіків для візуалізації отриманих даних і показників гендерних відмінностей у поведінці у конфліктних ситуаціях.

Застосування цих методів дослідження дозволить отримати об'єктивну інформацію про гендерні особливості поведінки у конфліктних ситуаціях серед студентів-психологів та розробити науково обґрунтовані висновки та рекомендації для подальших досліджень та практичних застосувань.

Окреслені методи також можуть бути корисними для розвитку теоретичних уявлень про гендерні особливості поведінки у конфліктному середовищі студентської спільноти, а також для формулювання практичних рекомендацій щодо покращення мирного вирішення конфліктних ситуацій серед студентів-психологів.

Опис методик дослідження:

1. Тест Визначення рівня конфліктостійкості (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.). Методика призначена для визначення рівня конфліктостійкості особистості, тобто її здатності ефективно управляти конфліктами та вирішувати їх. Тест включає запитання про реакцію на стресові ситуації, здатність до співпраці з іншими людьми, вміння вирішувати конфлікти на позитивний спосіб тощо. Результати тесту можуть допомогти виявити сильні та слабкі сторони особистості у контексті конфліктних ситуацій.

Оцінка результатів:

- 40-50 балів – високий рівень,
- 30-40 балів – середній рівень,
- 20-30 балів – низький рівень,
- 1-19 балів – дуже низький рівень конфліктостійкості.

2. Тест Томаса-Кілманна на поведінку у конфліктній ситуації.

Методика Тест Томаса-Кілманна розроблена Кеннетом Томасом та Ральфом Кілманном у 1974р. та розроблена для вивчення схильності особистості до конфліктної поведінки, а також визначення певних стилів вирішення конфліктної ситуації.

Методика використовується для визначення стилю поведінки людини у конфліктних ситуаціях. Тест складається з ряду запитань, які допомагають визначити, як особа реагує на конфлікт і який стиль вирішення конфліктів їй характерний. Тест Томаса-Кілманна включає такі стилі поведінки у конфлікті: конкурентний, компромісний, уникнення, пристосування та співробітництво. Результати тесту можуть дати уявлення про те, як людина сприймає та вирішує конфлікти.

Опитувальник складається із 30 пар висловлювань. Кількість балів, набраних за кожною шкалою (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, пристосування), дає уявлення про виражену тенденцію співробітників організації до прояву відповідних форм поведінки у конфліктних ситуаціях:

- 0-4 бали – слабо виражене використання стратегії;
- 5-7 балів – оптимальне;
- 8-12 балів – яскраво виражене використання стратегії.

Достовірність дослідження була забезпечена вихідним методологічним аналізом теоретичних положень психології, застосуванням комплексу надійних та перевірених діагностичних методів, адекватних цілям та завданням дослідження, використанням математико-статичних процедур обробки даних.

2.2. Аналіз та інтерпретація даних

На початку емпіричного дослідження нами було проведено діагностику рівня конфліктостійкості студентів-психологів (табл. 2.2.) (Додаток А).

Було виявлено, що більшість респондентів, що прийняли участь у дослідженні з числа студентів-психологів (юнаки та дівчата) мають середній рівень конфліктостійкості: студенти з середнім рівнем конфліктостійкості мають деякі навички управління конфліктами, але їм може бракувати впевненості або досвіду в цій сфері. Вони можуть потребувати певного часу на аналіз ситуації та прийняття рішення.

Таблиця 2.2.

Результати діагностики конфліктостійкості студентів-психологів (за методикою «Рівень конфліктостійкості») (n=50)

Рівень конфліктостійкості	дівчата		юнаки	
	осіб	(%)	осіб	(%)
високий	6	24,00%	3	12,00%
середній	17	68,00%	18	72,00%
низький	2	8,00%	4	16,00%
всього	25	100%	25	100%

Як бачимо в таблиці 2.2, 24% дівчат у вибірці мають високий рівень стійкості до конфлікту (6 осіб). Вони тактовні, не люблять конфліктів, вміють їх згладжувати та легко уникають критичних ситуацій. Коли все ж таки доводиться вступати в конфлікт, беруть до уваги, як це може вплинути на службові чи дружні стосунки.

Більшість дівчат у вибірці: 68 % (17 осіб) мають середній рівень конфліктності. Вони завзято відстоюють власну думку, незважаючи на те, як це вплине на особистісні стосунки. Як правило, за це їх і шанують.

8% дівчат (2 особи) мають низький рівень конфліктостійкості. Це говорить про те, що вони шукають приводу для конфліктів, часто критикують оточуючих, постійно нав'язують власну думку (рис.2.1.).

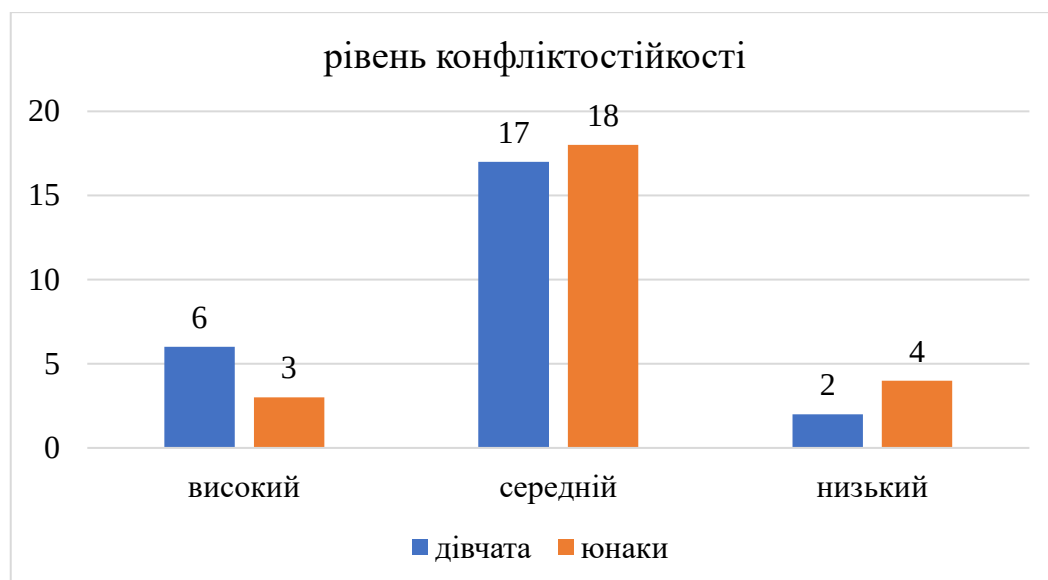


Рис.2.1. Рівень конфліктостійкості студентів-психологів
(за методикою «Рівень конфліктостійкості») (n=50)

Як видно на рис.2.1., у 12% юнаків у вибірці (3 осіб) виявлено високий рівень конфліктостійкості, вони досить тактовні і у разі конфліктної ситуації, намагаються не зіпсувати відносини з оточуючими. Більшість юнаків мають середній рівень конфліктостійкості: 72% юнаків (18) осіб. Дані студенти-психологи вступають у конфлікт лише у разі, коли зачіпаються їхні інтереси, вони захищають власну думку, незважаючи на те, як це вплине на їхні стосунки з оточуючими.

У 16% юнаків (4 особи) виявлено низький рівень конфліктостійкості. Даним студентам властиво шукати привід для розв'язання конфліктних ситуацій, вони люблять критикувати одногрупників у справі та ні, дуже часто нав'язують власну думку. Зазначимо, що висока конфліктність даних студентів найчастіше є ефективним способом досягнення ними своїх цілей, тому вони охоче нею користуються як своєрідним інструментом.

Загалом, результати діагностики показали, що більшість студентів-психологів у вибірці (як дівчат, так й юнаків) мають середній рівень конфліктостійкості, що свідчить про орієнтацію більшості студентів-психологів на компроміс, виражене їх прагнення уникати конфліктних ситуацій.

Високий рівень конфліктостійкості мають студенти, які володіють навичками емоційного контролю, емпатії, аналітичного мислення та спроможні

швидко знаходити конструктивні рішення в конфліктних ситуаціях. Вони вміють ефективно комунікувати, слухати інших та шукати компроміси.

Студенти з низьким рівнем конфліктостійкості можуть мати труднощі у вирішенні конфліктних ситуацій. Вони є схильними до емоційних вибухів, недостатньо розвинутими у навичках комунікації та важко знаходять способи вирішення конфліктів.

Результати статистичного аналізу наведемо в табл.2.3.

Таблиця 2.3

Результати статистичного аналізу конфліктостійкості студентів-психологів (за методикою «Рівень конфліктостійкості») (n=50)

підгрупа	N	Середнє	Стд. відхилення	Стд. помилка середнього	Рівень конфліктостійкості
дівчата	25	37.1200	4.79861	0.95972	середній
юнаки	25	33.5200	4.80555	0.96111	середній

Як видно з таблиці 2.3, результати математичної обробки отриманих в результаті тестування даних свідчать про те, що у студентів-психологів у вибірці (дівчат та юнаків) показник конфліктостійкості знаходиться на середньому рівні. Однак, рівень конфліктостійкості у студентів-психологів дівчат у досліджуваному вищому навчальному закладі дещо вищий, ніж у юнаків ($37,12 \pm 4,79$) проти ($33,52 \pm 4,8$).

Результати розрахунків за критерієм рівняння дисперсій Лівеня (Додаток Б) показують, що F-статистика дорівнює 0.026: це означає, що рівність дисперсій приймається на рівні значимості $p=.873$. Значення t-статистики для перевірки різниці середніх складає 2.651, що при $p=.011$ дає підстави відхилити нульову гіпотезу про рівність середніх. Різниця між середніми значеннями становить 3.6, а стандартна помилка різниці дорівнює 1.35823.

Критерій рівняння дисперсій Лівеня також показує, що рівність дисперсій не передбачається, але значення t-статистики для перевірки різниці середніх залишається таким же - 2.651 з $p=.011$. Результати розрахунків знову показують різницю між середніми у 3.6 і стандартну помилку різниці у 1.35823. Отже, за цим

критерієм можна зробити висновок, що середні значення вибірок дівчат та юнаків студентів-психологів за критерієм «конфліктостійкість» виявляють статистично значущу різницю.

Результати математичних розрахунків статистично значимих відмінностей у конфліктостійкості дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів за U-критерієм Манна-Уїтні представлені в табл.2.4. (рис.2.2.).

Таблиця 2.4

Результати математичних розрахунків статистично значимих відмінностей у конфліктостійкості дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів за U-критерієм Манна-Уїтні

Показник	Середній ранг		Емпіричне значення U-критерію	Рівень значущості різниць
	дівчата	юнаки		
конфліктостійкість	31,16	19,94	171	0,005

Як бачимо в табл.2.4., проведене емпіричне дослідження виявило деякі відмінності між дівчатами та юнаками студентами-психологами за рівнем конфліктостійкості. Проаналізувавши дані дослідження, ми дійшли висновку, що дівчата, майбутні психологи є менш конфліктними, ніж юнаки за $U=171$, $p \leq 0,005$ (рис.2.2.).

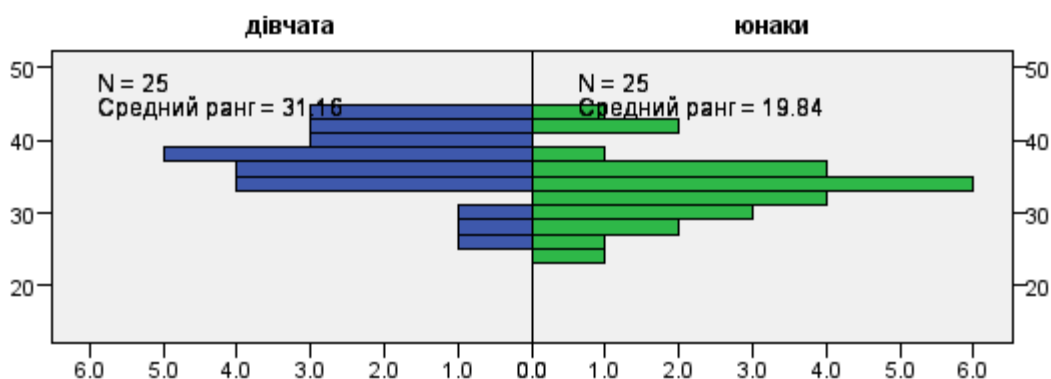


Рис.2.2 – Відмінності у конфліктостійкості дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів

Існує кілька можливих причин, які можуть пояснити вищий рівень конфліктостійкості у дівчат, що навчаються за напрямком психологія, порівняно з хлопцями-майбутніми психологами.

По-перше, дівчата, як правило, виявляють більшу схильність до емпатії та співчуття, що сприяє їх здатності розуміти почуття та потреби інших людей. Це може допомогти їм краще вирішувати конфлікти шляхом співпереживання та пошуку компромісних рішень.

По-друге, дівчата часто проявляють більшу витримку та терпимість у важких ситуаціях, що дозволяє їм краще контролювати свої емоції під час конфліктних ситуацій. Це може сприяти збереженню спокою та об'єктивності при вирішенні проблем.

По-третє, жінки часто виявляють більшу схильність до співпраці та комунікації, що створює сприятливе середовище для вирішення конфліктів. Вони можуть бути більш відкритими до спілкування, готовими слухати інших та шукати спільні рішення.

Соціокультурні уявлення про жіночий стереотип можуть також впливати на розвиток конфліктостійкості у дівчат. Очікування суспільства можуть стимулювати дівчат до розвитку навичок спілкування, емпатії та терпимості, що сприяє їх успішному подоланню конфліктних ситуацій.

Зважаючи на це, можна зробити висновок, що більш високий розвиток конфліктостійкості у дівчат, що навчаються за напрямком «психологія», ніж у юнаків студентів-психологів може бути пов'язаний з їхньою більшою емпатією, витримкою, схильністю до співпраці та соціокультурними уявленнями про жіночий стереотип.

На наступному етапі емпіричного дослідження нами була проведена діагностика стилів поведінки у конфліктній ситуації студентів-психологів за методикою Томаса-Кілменна, результати представлені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Результати статистичного аналізу показників діагностики стилів поведінки у конфліктній ситуації студентів-психологів (за методикою Томаса-Кілменна) (n=50)

Стилі поведінки в конфлікті		суперництво	співробітництво	компроміс	уникнення	пристосування
дівчата	Середнє	1,7600	8,1600	8,9600	6,3600	6,7200
	N	25	25	25	25	25
	Стд.відх.	1.92094	2.70308	1.88149	3.45060	3.62307
юнаки	Середнє	9,7600	9,2000	7,1200	1,6000	1,0600
	N	25	25	25	25	25
	Стд.відх.	2.87634	2.04124	2.78867	1.15470	1.01980
Ітого	Середнє	5.7600	8.6800	8.0400	3.9800	4.3400
	N	50	50	50	50	50
	Стд.відх.	4.71021	2.42807	2.53111	3.50213	3.56634

Як видно з таблиці 2.5., результати діагностики стилів поведінки студентів-психологів у конфліктній ситуації свідчать про те, що в середньому за підгрупою випробуваних студентів-психологів жіночої статі в якості основних стратегій у конфліктних ситуаціях вибираються: компроміс ($8,96 \pm 1,88$) та співпраця ($8,16 \pm 2,7$). Найменш вираженою у групі дівчат є стратегія «суперництво» ($1,76 \pm 1,92$), що означає, що вони не схильні до конкурентної поведінки або прагнення до перемоги над іншими. Це може свідчити про те, що студентки-психологині більше орієнтовані на співпрацю та пошук компромісних рішень, ніж на конкуренцію.

Отримані результати діагностики стилів поведінки в конфліктних ситуаціях дівчат: студентів-психологів вказують на те, що вони в основному вибирають стратегії компромісу і співпраці. Середні значення цих стратегій (8,96 для компромісу і 8,16 для співпраці) свідчать про те, що більшість учасниць дослідження ставлять перед собою завдання знайти компромісне рішення або співпрацювати з іншими учасниками конфлікту для досягнення спільної мети.

Отримані результати в підгрупі дівчат можуть бути пояснені соціально-психологічними особливостями жіночої статі, такими як бажання досягати

гармонії у взаємодії з іншими, турбота про збереження взаємовідносин та здатність до співпраці. Такий підхід може бути корисним у професійній діяльності психолога, де важливо будувати довіру та сприяти розв'язанню конфліктних ситуацій шляхом співпраці та пошуку компромісу.

У підгрупі юнаків як основні стилі поведінки виражені: суперництво ($9,76 \pm 2,87$) та співробітництво ($9,2 \pm 2,04$) (рис.2.3.).

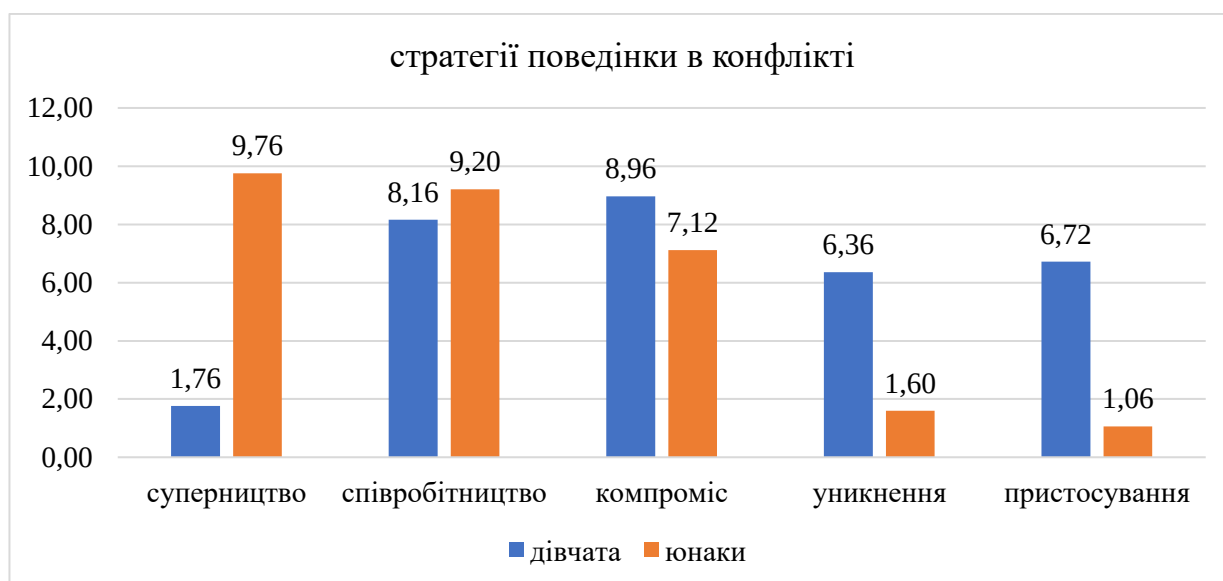


Рис.2.3. Стилi поведінки у конфліктній ситуації студентів-психологів

Необхідно відзначити, що більшість дівчат з числа опитаних студентів-психологів прагнуть завершити конфлікт частковими поступками, а саме: відмовою від частини вимог, що раніше висувалися, готовністю визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими, готовністю вибачити. Доволі виражена в підгрупі дівчат стратегія «уникнення» ($6,36 \pm 3,45$), що свідчить про прагнення значної кількості студенток у деяких конфліктних ситуаціях піти з конфлікту при мінімумі витрат, що сприяє згасанню конфлікту.

Найбільш вираженою стратегією серед юнаків є «суперництво» ($8,26 \pm 1,17$), що означає, що вони більше налаштовані на конкуренцію та прагнення до перемоги над іншими. Це може свідчити про бажання домінувати в конфліктних ситуаціях та досягати своїх цілей незалежно від інших учасників. Людина, що використовує стиль суперництва, дуже активна і намагається йти до вирішення конфлікту

власним шляхом, вона не надто зацікавлена у співпраці з іншими людьми, зате здатна на вольові рішення.

Найменш вираженими в групі юнаків є стратегії «пристосування» ($1,06 \pm 1,01$) та уникнення ($1,6 \pm 1,16$), що вказує на неприйнятність більшості з них вимушеної чи добровільної відмови від боротьби та здачі своїх позицій у конфлікті. Це свідчить про те, що вони не схильні до пасивного ухилення від конфлікту або до підкорення своїх інтересів ради збереження мирних відносин.

Результати дослідження свідчать, що студенти-психологи чоловічої статі в конфліктній ситуації вважають за краще використовувати стратегію «суперництво», яка полягає у нав'язуванні іншій стороні кращого для себе рішення. Отримані дані вказують на те, що студенти-психологи чоловічої статі мають більш активний підхід до вирішення конфліктних ситуацій, використовуючи стратегію «суперництво» для досягнення своїх цілей. Це може бути пов'язано з соціально-психологічними особливостями чоловіків, такими як бажання досягати успіху та домінувати у взаємодії з іншими.

Отже, результати дослідження показують різницю у стратегіях вирішення конфліктних ситуацій між студентами-психологами жіночої та чоловічої статей, що може бути корисним для подальшого розвитку їх професійних навичок у роботі з клієнтами та в колективі.

Результати математичної обробки даних проведені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні при рівні значущості ($p < 0,05$) свідчать про те, що існують значні відмінності у формуванні стилів поведінки у конфліктній ситуації між студентами психологами чоловічої та жіночої статі (табл.2.6.).

Таблиця 2.6

Результати математичних розрахунків статистично значимих відмінностей стратегій поведінки дівчат та юнаків у вибірці студентів-психологів у конфліктній ситуації за U-критерієм Манна-Уїтні

Стратегія	Середній ранг		Емпіричне значення U-критерія	Рівень значущості розбіжностей
	дівчата	юнаки		

суперництво	13,5	37,5	612,5	0,00
співробітництво	21,86	29,14	403,5	0,074
компроміс	30,52	20,48	187,0	0,014
уникнення	36,28	14,72	43,0	0,00
пристосування	35,98	15,02	50,0	0,00

Проведене емпіричне дослідження виявило відмінності поведінки студентів-психологів жіночої та чоловічої статі у ситуації конфлікту. Порівняльний аналіз результатів дослідження особливостей формування стратегій поведінки у конфлікті показав, що є значні різниці між дівчатами та юнаками в особливостях поведінки у конфлікті.

Результати розрахунків, представлені в табл.2.6. свідчать про те, що юнаки у разі виникнення конфліктних ситуацій є найбільш «готовими» для застосування стратегії: суперництво (U-кр.=612,5) та співробітництво (U-кр.=403,5), тоді як дівчата більш активно використовують стратегії компроміс (U-кр. = 187) та пристосування (U-кр. = 50) (рис.2.4.). Значні відмінності також були виявлені за фактором «уникнення» (U-кр. = 43). Загалом, для дівчат більш властивими ніж для юнаків є такі стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях, як: пристосування, компроміс та уникнення. Виразність відмінностей у формуванні стратегій поведінки у конфлікті студентів-психологів (гендерний аспект) наведено на рис.2.4.

Таким чином, результати проведеного дослідження виявили наявність гендерних відмінностей у використанні студентами-психологами стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях. Виявлено, що дівчата більш ніж юнаки в конфліктних ситуаціях йдуть на поступки, більш здатні вимушено або добровільно відмовитися від боротьби і здати свої позиції в конфліктній ситуації. Отже, гіпотеза дослідження про те, що гендерні відмінності є фактором поведінки у конфлікті студентів-психологів, а саме студенти-психологи чоловічої статі будуть більш схильними до конкурентного підходу, тоді як студентки можуть бути більш орієнтовані на співпрацю, компроміс та пристосування є доведеною. Результати дослідження показали виразні відмінності у формуванні стратегій поведінки у

конфлікті серед студентів-психологів чоловічої та жіночої статей. Стратегія «пристосування»: серед студентів-психологів чоловічої статі виразність цієї стратегії була найменшою. Це свідчить про те, що чоловіки не схильні до пасивного ухилення від конфлікту та готові активно взяти участь у вирішенні проблемних ситуацій. Стратегія «уникнення»: юнаки також виявили низьку виразність цієї стратегії, що означає, що вони не налаштовані на уникнення конфліктних ситуацій і готові шукати активні рішення. Стратегія «суперництво»: серед студентів-психологів чоловічої статі ця стратегія була найбільш виразною, що свідчить про їхню готовність до конкуренції та бажання перемагати у конфліктних ситуаціях. Отже, загальна тенденція серед юнаків-студентів психологів полягає в тому, що вони активно залучаються до вирішення конфліктних ситуацій, не уникають їх і готові боротися за свої інтереси та цілі. Це може бути пов'язано з їхньою соціально-психологічною спрямованістю на досягнення успіху та домінування у взаємодії з іншими.

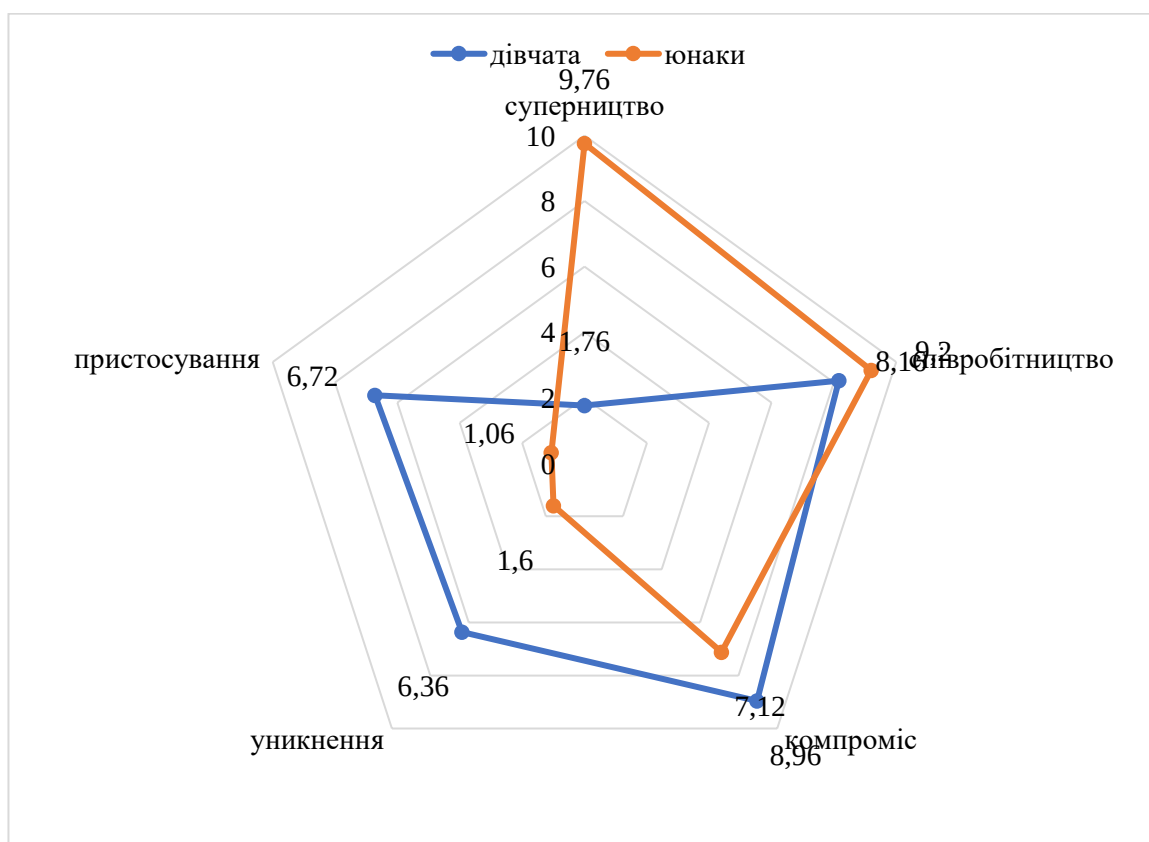


Рис.2.4. Виразність відмінностей у формуванні стратегій поведінки у конфлікті студентів-психологів (гендерний аспект)

У дослідженні було виявлено, що у студенток-психологів жіночої статі спостерігаються інші тенденції у формуванні стратегій поведінки у конфлікті порівняно з чоловіками.

Стратегія «пристосування»: дівчата студентки-психологи проявили вищу виразність цієї стратегії порівняно з чоловіками. Це свідчить про їхню більшу схильність до компромісу та пасивного ухилення від конфлікту. Стратегія «уникнення»: у студенток-психологів ця стратегія також була вище виражена порівняно з чоловіками. Це означає, що вони можуть уникати прямого зіткнення у конфліктних ситуаціях та шукати способи виходу без конфлікту. Стратегія «суперництво»: У студенток-психологів ця стратегія була менше виражена порівняно з чоловіками. Це свідчить про меншу схильність до конкуренції та бажання перемагати у конфліктних ситуаціях. Отже, загальна тенденція серед дівчат-студенток психологів полягає в тому, що вони більш налаштовані на пошук компромісу та уникнення прямих конфліктних ситуацій. Вони можуть бути більш схильними до спроби збереження гармонії та мирного вирішення проблем. Для подальшого професійного розвитку студенток-психологів може бути корисною робота над навичками активного вирішення конфліктних ситуацій, розвиток навичок аргументації та вміння зберегти спокій у складних ситуаціях.

Таким чином, розробка програм щодо вдосконалення навичок вирішення конфліктних ситуацій може бути корисною для подальшого професійного розвитку студентів-психологів.

2.3. Рекомендації щодо вирішення конфліктів серед студентів

Студентське середовище є місцем, де молоді люди з різними цілями, цінностями та особистими характеристиками зустрічаються для навчання та спілкування. В умовах навчання в процесі міжособистісної взаємодії між студентами можуть створюватися ситуації, які ведуть до конфліктів. Як показало спостереження, конфлікти в студентському середовищі можуть виникати з різних причин, таких як: розбіжності у цілях, цінностях, комунікаційних стилях та

особистих характеристиках учасників групи. Деякі студенти можуть мати тенденцію до домагання лідерства, інші можуть бути більш схильними до компромісу або уникання конфліктних ситуацій. Важливо розуміти, що кожна конфліктна ситуація має свої унікальні особливості і вимагає індивідуального підходу до управління.

Отже, управління конфліктами в студентському середовищі є важливою складовою для забезпечення гармонійних взаємин та підтримки позитивного клімату навчального закладу.

Подолання конфліктів є важливим аспектом нашого життя, як в особистій, так і в професійній сферах. Ефективні стратегії подолання конфліктів допомагають зберегти взаємозв'язки, зміцнити комунікацію та досягти конструктивних рішень.

По-перше, важливо розвивати навички емпатії та сприйняття. Розуміння почуттів та потреб іншої сторони допомагає знаходити спільне рішення, яке задовольняє обидві сторони. При цьому важливо слухати активно, ставати на місце іншої людини та виявляти розуміння.

По-друге, важливо визначити кореневу причину конфлікту. Часто конфлікти виникають не через окремі ситуації, а через глибоко закріплені непорозуміння чи розбіжності в цінностях. Шукаючи кореневу причину, можна знайти більш ефективний шлях для подолання конфлікту.

По-третє, важливо використовувати конструктивну комунікацію. Висловлюючи свої почуття та думки чесно та ввічливо, можна уникнути непорозумінь та конфліктних ситуацій. Комунікація є ключовим елементом успішного подолання конфліктів.

По-четверте, важливо шукати компроміс. Прийняття компромісу може бути кращим варіантом, ніж прагнення до перемоги у конфліктній ситуації. Здатність знаходити спільне рішення, яке задовольняє всіх учасників, є ключовим для успішного подолання конфліктів.

Використання розглянутих вище стратегій допоможе зберегти взаємоповагу, покращити взаємозв'язки та досягти сприятливих результатів у будь-яких конфліктних ситуаціях.

Студенти психологи мають унікальну можливість впливати на динаміку групових взаємин та ефективно управляти конфліктами в студентському середовищі. Вони можуть застосовувати свої знання про психологічну динаміку групи, комунікаційні навички та емпатію для побудови сприятливих взаємин та запобігання конфліктам.

Одним з ключових аспектів управління конфліктами є розвиток навичок сприйняття та аналізу конфліктних ситуацій. Студенти психології можуть навчитися розрізняти типи конфліктних ситуацій, виявляти їх причини та наслідки, а також розробляти стратегії для їх вирішення.

Розвиток навичок сприйняття та аналізу конфліктних ситуацій є важливим аспектом для студентів-психологів, оскільки вони майбутні професіонали, які будуть працювати з людьми в складних ситуаціях. Розглянемо способи, які можуть допомогти студентам-психологам розвивати ці навички:

1. Навчання теорії конфліктів: Студентам-психологам корисно вивчати теорії конфліктів, що допоможе їм краще розуміти природу конфліктів, їх типи та можливі шляхи вирішення.

2. Практичні вправи: Важливо проводити практичні вправи з аналізу конфліктних ситуацій, де студенти можуть використовувати свої знання для розв'язання реальних випадків.

3. Рольові ігри: Рольові ігри можуть бути корисним інструментом для тренування навичок сприйняття конфліктних ситуацій та пошуку конструктивних рішень.

4. Супервізія: Участь у супервізії, де досвідчений психолог або куратор групи надає поради та підтримку під час аналізу конфліктних ситуацій, може значно полегшити процес навчання.

5. Емпатія: Розвиток емпатії є ключовим для розуміння почуттів та потреб інших осіб у конфліктних ситуаціях. Студентам-психологам важливо навчитися ставати на місце іншої сторони та сприймати ситуацію з її точки зору.

6. Культурна чутливість: Здатність розуміти культурні різноманітності та їх вплив на конфлікти допомагає студентам-психологам адаптувати свої підходи до розв'язання конфліктних ситуацій.

7. Практика саморефлексії: Важливо стимулювати студентів-психологів до саморефлексії щодо їхньої реакції на конфліктні ситуації та пошуку шляхів покращення своєї професійної діяльності.

Ці практики допоможуть студентам-психологам розвивати навички сприйняття та аналізу конфліктних ситуацій, що є важливим компонентом їхньої майбутньої професійної діяльності.

Крім того, емпатичне сприйняття та розуміння почуттів та потреб інших учасників групи є важливим елементом успішного управління конфліктами. Студентам психологам слід навчитися слухати активно, виявляти емоційну позицію та шукати способи побудови конструктивного діалогу для досягнення спільного розв'язання проблем.

Слід зазначити, що вирішення конфліктних ситуацій в студентському середовищі може бути складним завданням, але дотримання певних рекомендацій може допомогти знайти конструктивні рішення. Нами було розроблено програму тренінгу та запропоновано поради щодо вирішення конфліктів у студентському оточенні.

Програма тренінгу спрямована на практичне навчання студентів психології ефективним стратегіям управління конфліктами, які є важливими для їх подальшої професійної діяльності. Реалізація цих стратегій допоможе студентам покращити як свої особисті навички, так і вміння працювати з клієнтами у майбутньому.

Програма тренінгу «Навчання ефективним стратегіям подолання конфліктів» для студентів психології.

Актуальність тренінгу з навчання ефективним стратегіям подолання конфліктів студентів-психологів полягає в тому, що психологи часто зустрічаються з конфліктними ситуаціями в процесі набуття професійних знань та подальшої професійної діяльності. Навички управління конфліктами є необхідними для успішної роботи з клієнтами, колегами та іншими учасниками спілкування. Програма допоможе студентам розвинути ці навички та підготуватися до роботи в психологічній практиці.

Кількість годин: 8: 4 заняття по 2 години.

Мета програми: оволодіння студентами практичними навичками вирішення конфліктних ситуацій та навчання ефективним стратегіям подолання конфліктів.

Завдання: навчити студентів розрізняти типи конфліктних ситуацій та їх причини; розвинути навички сприйняття та аналізу конфліктів; вдосконалити комунікаційні навички для ефективного вирішення конфліктних ситуацій; підвищити рівень емпатії та сприятливого спілкування у групових взаєминах.

Методи роботи зі студентами в процесі реалізації програми тренінгу: лекції, дискусії, групові вправи, рольові ігри, кейс-стадії, практичні завдання та самостійна робота.

Важливо створити атмосферу взаємоповаги, відкритості та сприяти конструктивному обговоренню теми конфліктів.

Структура програми:

1. Вступ до конфліктології

Визначення конфлікту та його основні характеристики.

Типи конфліктних ситуацій та їх вплив на групову динаміку.

2. Аналіз конфліктних ситуацій

Виявлення причин та наслідків конфліктів.

Розробка стратегій для вирішення конфліктних ситуацій.

3. Комунікаційні навички у вирішенні конфліктів

Активне слухання та емпатичне сприйняття.

Побудова конструктивного діалогу та пошук спільних рішень.

4. Роль психолога у вирішенні конфліктних ситуацій

Етика та професійні стандарти у роботі з конфліктами.

Практичні вправи та кейси для вдосконалення навичок управління конфліктами.

5. Практичне застосування

Рольгеймінг та симуляції конфліктних ситуацій.

Обговорення та аналіз випадкових ситуацій з подолання конфліктів.

6. Заключні висновки та рефлексія

Розгляд набутих знань та навичок.

Оцінка власного розвитку у вирішенні конфліктних ситуацій.

Побажання для подальшого саморозвитку в цьому напрямку.

Практичні вправи до тренінгу:

1. Рольова гра «Медіатор»: студентам потрібно виконати роль посередника в конфліктній ситуації між двома сторонами.

2. Групове обговорення кейсу: представлення реального або вигаданого випадку конфлікту для аналізу та пошуку рішень.

3. Вправа «Колаборативне розв'язання проблем»: студентам потрібно спільно працювати над вирішенням конкретної проблеми, де кожен має внести свою частку.

Розроблені практичні вправи допоможуть студентам отримати практичний досвід управління конфліктами, розвинути комунікаційні навички та навчитися шукати спільні рішення.

Поради для студентів щодо вирішення конфліктів у студентському оточенні:

1. Комунікація:

Важливо відкрито обговорювати проблему з іншою стороною конфлікту. Правильна комунікація допомагає вирішити непорозуміння та знайти спільне рішення.

2. Слухання:

Прослуховуйте точку зору іншої сторони та намагайтеся зрозуміти її погляди. Це допоможе зменшити напругу та побудувати взаєморозуміння.

3. Пошук компромісу:

Намагайтеся знайти компромісне рішення, яке задовольнило б обидві сторони. Готовність до уступок може сприяти вирішенню конфлікту.

4. Використання посередника:

У разі потреби включення нейтральної третьої сторони, яка може допомогти вирішити конфлікт. Це може бути викладач, психолог або інший досвідчений фахівець.

5. Управління емоціями:

Спробуйте контролювати свої емоції та уникайте висловлювання образливих чи агресивних коментарів. Розуміння власних емоцій допомагає краще керувати конфліктом.

6. Пошук спільних цілей:

Зосереджуйтеся на спільних цілях та інтересах, які об'єднують вас з іншою стороною. Це може стимулювати співпрацю та сприяти вирішенню конфлікту.

7. Навчання з досвіду:

Пам'ятайте про важливість вивчення досвіду попередніх конфліктних ситуацій. Аналізуйте свої дії та шукайте способи покращення у майбутньому.

Дотримання цих рекомендацій може сприяти побудові позитивних взаємин у студентському середовищі та допомогти ефективно вирішувати конфліктні ситуації.

Отже, управління конфліктами в студентському середовищі є складним процесом, який вимагає розвинених навичок сприйняття, аналізу та емпатичного сприйняття. Студенти психології мають унікальну можливість впливати на динаміку групових взаємин та сприяти побудові гармонійних взаємин у студентському колективі через застосування психологічних знань та навичок. Важливо навчитися розробляти стратегії для вирішення конфліктних ситуацій та прагнути до побудови сприятливого клімату сприйняття та взаєморозуміння серед

учасників групи. Для успішного управління конфліктами в студентській групі студентам психологам важливо розвивати навички сприйняття, аналізу та вирішення конфліктних ситуацій. Вони можуть застосовувати свої знання про психологічну динаміку групи, комунікаційні навички та емпатію для побудови сприятливих взаємин та запобігання конфліктам.

ВИСНОВКИ

Конфлікт – це складний та невід'ємний елемент міжособистісних взаємодій, який виникає внаслідок різниць у поглядах, цінностях, потребах чи інтересах між людьми. Психологічний зміст конфлікту полягає у взаємодії психологічних факторів, таких як емоції, переконання, цінності, страхи та потреби, які впливають на сприйняття ситуації та поведінку учасників конфлікту.

Теоретико-методологічні підходи до вивчення конфліктів в психології є різноманітними, але основні напрями включають: психоаналітичний підхід: розглядає конфлікти як результат внутрішнього боротьби між різними психічними структурами особистості; соціально-психологічний підхід: вивчає конфлікти як результат взаємодії між людьми та соціальними групами; когнітивний підхід: аналізує роль мислення та сприйняття виникнення та розв'язання конфліктних ситуацій; біхевіористський підхід: досліджує конфлікти через зовнішню поведінку та реакції на неї.

Конфлікт – це ситуація, коли існують протиріччя між цілями, інтересами або цінностями різних осіб або груп. Ознаками конфлікту є: наявність протиріч, емоційне напруження, бажання змінити ситуацію.

Одним із ключових аспектів психологічного змісту конфлікту є його функції. Конфлікти можуть виконувати ряд корисних функцій, таких як виявлення проблем, стимулювання змін, збагачення взаєморозуміння та розвиток творчих рішень. Крім того, конфлікти можуть служити як катализатор для особистісного розвитку та покращення взаємин.

Структура конфлікту може бути представлена як система взаємозв'язаних елементів, що включає у себе сторони конфлікту, об'єкти суперечок, цілі та стратегії учасників. Сторони конфлікту можуть бути індивідами, групами чи організаціями, які мають протилежні інтереси або погляди. Об'єкти суперечок можуть стосуватися ресурсів, влади, території чи ідеологій. Цілі учасників

конфлікту можуть бути спрямовані на досягнення перемоги, компромісу або сприяння співпраці.

У цілому, психологічний зміст конфлікту, його функції та структура визначають складну та динамічну природу цього явища. Розуміння цих аспектів дозволяє краще аналізувати та вирішувати конфліктні ситуації, сприяючи покращенню взаємин та розвитку ефективних стратегій управління конфліктами.

Гендерні особливості поведінки в конфлікті є важливим аспектом розуміння та аналізу міжособистісних взаємодій. Гендерна соціалізація впливає на уявлення про те, як чоловіки та жінки повинні вести себе у конфліктних ситуаціях, а також на їхні стратегії та способи вирішення конфліктів. Жіночий стиль вирішення конфлікту часто характеризується бажанням уникати конфліктних ситуацій, спробами згладжувати суперечності та шукати компроміс; чоловічий стиль може виявлятися у бажанні домагатися своїх інтересів, встановленню своєї позиції та боротьбою за перемогу.

Однією з головних рис гендерних особливостей у конфлікті є підходи до вираження емоцій. Часто чоловіки виявляють більшу схильність до виявлення гніву та агресії у конфліктних ситуаціях, тоді як жінки можуть бути схильні до виявлення більш емоційної та емпатичної реакції. Це може впливати на способи вирішення конфлікту та на сприйняття сторонами один одного.

Ще однією важливою гендерною особливістю є стилі комунікації. Чоловіки та жінки можуть мати різний підхід до способу спілкування у конфліктних ситуаціях. Наприклад, чоловіки можуть бути більш орієнтовані на розв'язання проблеми та використовувати більше аргументації, тоді як жінки можуть бути більш орієнтовані на побудову взаєморозуміння та емоційне сприйняття.

Крім того, гендерні очікування можуть впливати на розподіл влади та контролю у конфліктних ситуаціях. Чоловікам часто приписують роль лідера та приймача рішень, тоді як жінкам може бути складніше займати центральну роль у конфліктних ситуаціях.

Усе це показує, що гендерні особливості поведінки грають значущу роль у конфліктах. Розуміння цих особливостей дозволяє краще управляти конфліктами та покращувати взаємини між людьми. Вивчення гендерних особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях серед студентів-психологів є важливим для розуміння та покращення механізмів вирішення конфліктних ситуацій.

Результати проведеного дослідження показали, що гендерні відмінності поведінки в конфліктних ситуаціях виражаються за допомогою визначених гендерною приналежністю особливостях поведінкових проявів конфліктуючих сторін. При цьому вплив гендерних відмінностей проявляється головним чином у стратегіях конфліктної взаємодії. Так, більшість дівчат у конфліктних ситуаціях орієнтуються на нормативно задану поведінку, яка проявляється у класичному дотриманні своєї соціальної ролі. Чоловіки найбільш орієнтовані рішення актуальних завдань і основа їхньої поведінки у конфлікті полягає у наджорсткій прихильності до нормативних вимог та пошуку успішного шляху до поставленої мети.

Було виявлено наявність гендерних відмінностей у використанні студентами-психологами стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях. Доведено, що дівчата більш ніж юнаки в конфліктних ситуаціях йдуть на поступки, більш здатні вимушено або добровільно відмовитися від боротьби і здати свої позиції в конфліктній ситуації.

Результати дослідження показали виразні відмінності у формуванні стратегій поведінки у конфлікті серед студентів-психологів чоловічої та жіночої статей. Стратегія «пристосування»: серед студентів-психологів чоловічої статі виразність цієї стратегії була найменшою. Це свідчить про те, що чоловіки не схильні до пасивного ухилення від конфлікту та готові активно взяти участь у вирішенні проблемних ситуацій. Стратегія «уникнення»: юнаки також виявили низьку виразність цієї стратегії, що означає, що вони не налаштовані на уникнення конфліктних ситуацій і готові шукати активні рішення. Стратегія «суперництво»: серед студентів-психологів чоловічої статі ця стратегія була найбільш виразною,

що свідчить про їхню готовність до конкуренції та бажання перемагати у конфліктних ситуаціях. Отже, загальна тенденція серед юнаків-студентів психологів полягає в тому, що вони активно залучаються до вирішення конфліктних ситуацій, не уникають їх і готові боротися за свої інтереси та цілі. Це може бути пов'язано з їхньою соціально-психологічною спрямованістю на досягнення успіху та домінування у взаємодії з іншими.

У дослідженні було виявлено, що у студенток-психологів жіночої статі спостерігаються інші тенденції у формуванні стратегій поведінки у конфлікті порівняно з чоловіками.

Стратегія «пристосування»: дівчата студентки-психологи проявили вищу виразність цієї стратегії порівняно з чоловіками. Це свідчить про їхню більшу схильність до компромісу та пасивного ухилення від конфлікту. Стратегія «уникнення»: у студенток-психологів ця стратегія також була вище виражена порівняно з чоловіками. Це означає, що вони можуть уникати прямого зіткнення у конфліктних ситуаціях та шукати способи виходу без конфлікту. Стратегія «суперництво»: У студенток-психологів ця стратегія була менше виражена порівняно з чоловіками. Це свідчить про меншу схильність до конкуренції та бажання перемагати у конфліктних ситуаціях. Отже, загальна тенденція серед дівчат-студенток психологів полягає в тому, що вони більш налаштовані на пошук компромісу та уникнення прямих конфліктних ситуацій. Вони можуть бути більш схильними до спроби збереження гармонії та мирного вирішення проблем. Для подальшого професійного розвитку студенток-психологів може бути корисною робота над навичками активного вирішення конфліктних ситуацій, розвиток навичок аргументації та вміння зберегти спокій у складних ситуаціях.

Отже, гіпотеза дослідження про те, що гендерні відмінності є фактором поведінки у конфлікті студентів-психологів, а саме студенти-психологи чоловічої статі будуть більш схильними до конкурентного підходу, тоді як студентки можуть бути більш орієнтовані на співпрацю, компроміс та пристосування є доведеною.

Таким чином, розробка програм щодо вдосконалення навичок вирішення конфліктних ситуацій може бути корисною для подальшого професійного розвитку студентів-психологів.

Управління конфліктами в студентському середовищі є складним процесом, який вимагає розвинених навичок сприйняття, аналізу та емпатії. Заходи щодо вирішення конфліктів серед студентів можуть включати тренування навичок комунікації, розвиток емпатії та вміння слухати іншу сторону, пошук компромісу та способи медіації для досягнення мирного вирішення суперечок. Також важливо навчити студентів виявляти та контролювати свої емоції під час конфліктних ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабосов Є. М. Соціальні конфлікти та управління: теорія і практика управління конфліктами. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2019. 395 с.
2. Баксанський О. Є. Сучасна психологія: теоретичні підходи та методологічні основи. Харків : Книгоспілка, 2018. 368 с.
3. Бендас Т. В. Гендерна психологія. Харків : Фоліо, 2016. 431 с.
4. Бунтовська Л. Л. Конфліктологія : навч. посіб. Одеса : Каравела, 2018. 144 с.
5. Войцихова А. Природа та соціальна роль конфлікту. Психологічна газета. 2006. № 15. С. 5–9.
6. Грицюк К. Чому виникають конфлікти? Психолог. 2017. № 25. С. 78–79.
7. Грошев І. В. Психологія гендерних відмінностей. Київ : КМ-Букс, 2018. 683 с.
8. Донченко Є. А., Титаренко Т. М. Особистість. Конфлікт. Гармонія. Київ : Знання, 1989. 156 с.
9. Дунай П. Конфлікти та шляхи їх подолання. Директор школи. 2001. № 13. С. 21–28.
10. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 402 с.
11. Єршов О. О. Психологія конфліктів. Київ : Кліо, 2020. 138 с.
12. Кононець М. О. Психологія конфлікту : комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів усіх спеціальностей. Київ : НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 48 с.
13. Корнеліус Х., Фейр Ш. Виграти може кожен: як вирішувати конфлікти. Київ : Гельветика, 2021. 214 с.
14. Котлова Л. О. Психологія конфлікту : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.

15. Купчінова Т. А. Гендерна психологія. Харків : ХНУ, 2015. 124 с.
16. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ : МАУП, 2007. 435 с.
17. Ложкін Г. В., Юрківський Є. В., Моначин І. Л. Практикум з конфліктології. Тернопіль : Воля, 2005. 168 с.
18. Москаленко В. В. Конфлікт. Практична психологія та соціальна робота. 2020. № 5. С. 13–15.
19. Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. Київ : ДЕДУТ, 2008. 422 с.
20. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2003. 360 с.
21. Примуш М. В. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 282 с.
22. Федорова А. В. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : Либідь, 2019. 212 с.
23. Шон Берн. Гендерна психологія. Закони поведінки чоловіків і жінок. Харків : Фоліо, 2021. 236 с.
24. Coleman P. T., Deutsch M., Marcus E. C. The Handbook of Conflict Management: Theory and Practice. San Francisco : Jossey-Bass, 2014. 169 p.
25. Deutsch M., Coleman P. T. The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice. San Francisco : Jossey-Bass, 2000. 188 p.
26. Eagly A. H., Johnson B. T. Gender and Conflict Management Style: A Meta-Analysis. Psychological Bulletin. 1990. 118 p.
27. Farooq A., Ali M. Gender Differences in Conflict Resolution Styles of Managers: A Study of Pakistani Organizations. 2017. P. 27–49.
28. Freud S. The Interpretation of Dreams. New York : Basic Books, 1900. URL: <https://psychclassics.yorku.ca/Freud/Dreams/dreams.pdf> (дата звернення: 31.05.2026).
29. Freud S. Introductory Lectures on Psychoanalysis. New York : W. W. Norton & Company, 1917. URL: <https://mindsplain.com/wp->

content/uploads/2020/08/introductory-lectures-on-psychoanalysis.pdf (дата звернення: 31.05.2026).

30. Freud S. The Ego and the Id. London : Hogarth Press, 1923. URL: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.218607> (дата звернення: 31.05.2026).

31. Horney K. Our Inner Conflicts: A Constructive Theory of Neurosis. New York : W. W. Norton & Company, 2005. 402 p.

32. Kolb D. M., Bartunek J. M. Hidden Conflict in Organizations: Uncovering Behind-the-Scenes Disputes. Thousand Oaks : Sage Publications, 1992. 268 p.

33. Kolb D., Williams J. Gender Differences in Negotiation and Conflict Resolution Styles. 2003. P. 114–137.

34. Kumari S., Rastogi R. Gender Differences in Conflict Management Styles of Managers: A Study of Indian Organizations. 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/329144212_GENDER_ROLE_IDENTITY_AND_CONFLICT_MANAGEMENT_STYLES_OF_MANAGERS_IN_THE_SERVICE_SECTOR (дата звернення: 31.05.2026).

35. Laplanche J., Pontalis J.-B. The Language of Psychoanalysis. New York : W. W. Norton & Company, 2022. 97 p.

36. Mead G. H. Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist. Chicago : University of Chicago Press, 2022. 396 p.

37. Merton R. K. Social Theory and Social Structure. New York : Free Press, 2017. 227 p.

38. Mitchell S., Black M. Freud and Beyond: A History of Modern Psychoanalytic Thought. New York : Basic Books, 1995. 86 p.

39. Pruitt D. G., Kim S. H. Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement. New York : McGraw-Hill, 2004. 190 p.

40. Rubin J. Z., Pruitt D. G., Kim S. H. Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement. New York : McGraw-Hill, 2011. 150 p.

41. Saadia Dildar. Gender Differences in Conflict Resolution Styles (CRS) in Different Roles: A Systematic Review. URL:

<https://gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp20172-6.pdf> (дата звернення: 31.05.2026).

42. Shapiro M. L., Hughes S. R. The Influence of Gender on Conflict Management Styles in the Workplace. 2006. P. 122–150.

ДОДАТКИ

Додаток А

Рівень конфліктостійкості студентів-психологів (результати діагностики:
первинні дані)

№	стать	бали	рівень конфліктостійкості
1	дівчата	38	середній
2	дівчата	36	середній
3	дівчата	40	середній
4	дівчата	37	середній
5	дівчата	34	середній
6	дівчата	35	середній
7	дівчата	42	високий
8	дівчата	36	середній
9	дівчата	27	низький
10	дівчата	34	середній
11	дівчата	44	високий
12	дівчата	40	середній
13	дівчата	34	середній
14	дівчата	36	середній
15	дівчата	43	високий
16	дівчата	26	низький
17	дівчата	44	високий
18	дівчата	38	середній
19	дівчата	40	середній
20	дівчата	42	високий
21	дівчата	38	середній
22	дівчата	34	середній
23	дівчата	30	середній
24	дівчата	42	високий
25	дівчата	38	середній
26	юнаки	24	низький
27	юнаки	34	середній
28	юнаки	30	середній
29	юнаки	28	низький
30	юнаки	32	середній
31	юнаки	36	середній
32	юнаки	42	високий
33	юнаки	44	високий
34	юнаки	32	середній
35	юнаки	34	середній
36	юнаки	38	середній

37	юнаки	30	середній
38	юнаки	34	середній
39	юнаки	36	середній
40	юнаки	32	середній
41	юнаки	34	середній
42	юнаки	34	середній
43	юнаки	28	низький
44	юнаки	36	середній
45	юнаки	26	низький
46	юнаки	30	середній
47	юнаки	32	середній
48	юнаки	36	середній
49	юнаки	42	високий
50	юнаки	34	середній

Статистичні розрахунки

Виявлення різниці в рівні конфліктності студентів-психологів (юнаків та дівчат)

Критерій для незалежних вибірок										
		Критерій рівняння дисперсій Ливиня		t-критерій рівняння середніх						
		F	Знач.	t	ст.св.	Зн (2-ст.)	Різниця середніх	Стд. помилка різниці	95% дов. інтервал	
									Нижня границя	Верхня границя
	Передбачається рівність дисперсій	.026	.873	2.651	48	.011	3.60000	1.3582 3	.8690 9	6.3309 1
	Рівність дисперсій не передбачається			2.651	48.000	.011	3.60000	1.3582 3	.8690 9	6.3309 1

Додаток В

Результати діагностики по тесту Томаса-Кілманна (первинні дані)

№	стать	суперництво	співробітництво	компроміс	уникнення	пристосування
1	дівчата	1	7	10	7	12
2	дівчата	3	9	7	6	7
3	дівчата	2	3	11	8	8
4	дівчата	1	10	8	7	8
5	дівчата	1	6	9	10	6
6	дівчата	2	6	6	9	14
7	дівчата	1	12	9	4	6
8	дівчата	3	6	9	6	6
9	дівчата	10	6	4	2	2
10	дівчата	2	6	8	4	6
11	дівчата	0	12	9	2	1
12	дівчата	3	6	11	2	3
13	дівчата	2	7	12	6	5
14	дівчата	1	9	10	5	5
15	дівчата	1	14	12	2	5
16	дівчата	2	8	10	5	2
17	дівчата	1	12	10	5	5
18	дівчата	1	12	10	2	4
19	дівчата	2	8	9	9	8
20	дівчата	0	11	9	3	4
21	дівчата	1	6	8	12	10
22	дівчата	2	7	7	9	16
23	дівчата	1	8	8	14	10
24	дівчата	0	7	11	8	8
25	дівчата	1	6	7	12	7
26	юнаки	12	7	4	6	1
27	юнаки	10	9	10	1	2
28	юнаки	14	8	6	2	0
29	юнаки	12	8	6	2	2
30	юнаки	12	11	5	1	3
31	юнаки	11	8	7	2	4
32	юнаки	5	11	9	3	2
33	юнаки	6	12	7	1	2
34	юнаки	11	12	5	1	2
35	юнаки	7	8	12	1	2
36	юнаки	9	11	5	2	3
37	юнаки	7	8	10	2	3
38	юнаки	9	12	5	1	1
39	юнаки	7	8	10	2	2
40	юнаки	10	6	6	1	1

41	юнаки	11	8	7	0	1
42	юнаки	10	9	3	1	3
43	юнаки	14	10	3	0	1
44	юнаки	9	7	7	1	2
45	юнаки	16	6	5	1	0
46	юнаки	6	10	11	2	3
47	юнаки	6	8	12	2	3
48	юнаки	11	9	4	2	1
49	юнаки	7	14	11	2	3
50	юнаки	12	10	8	1	2