

Міністерство освіти і науки України  
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»  
завідувачка кафедри психології  
\_\_\_\_\_ Ірина ЛИСЕНКОВА  
« 10 » травня 2024 року

УДК 316.48:316.346.2

## **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ**

Кваліфікаційна робота бакалавра  
за освітньою програмою «Психологія»  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки  
спеціальність 053 «Психологія»

**Виконала:**

студентка 465 групи

**Біляєва Анастасія Аркадіївна**

**Науковий керівник:**

к.психол.н., доцент

**Астремська Ірина Володимирівна**

## АНОТАЦІЯ

Біляєва А.А. Гендерний аспект поведінки особистості в конфлікті. –  
Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття першого (бакалаврського) рівня освіти за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

Кваліфікаційну роботу присвячено узагальненню теоретико-методологічних основ та розробці рекомендацій щодо попередження конфліктної поведінки.

Розкрито поняття «конфлікт», «гендер», визначені особливості поведінки чоловіків та жінок під час конфліктної ситуації. Описані види гендерних конфліктів, їхні особливості. Дослідженні гендерні особливості поведінки чоловіків та жінок у конфліктній ситуації.

Узагальнено результати дослідження та розроблені відповідні рекомендації щодо попередження конфліктів.

Об'єктом дослідження виступає конфліктна поведінка особистості. Предметом дослідження є особливості поведінки людей у конфлікті з урахуванням гендерних відмінностей.

Наукова новизна полягає в розробці теоретичних положень та обґрунтуванні рекомендацій в питаннях попередження та запобігання конфліктної поведінки.

Ключові слова: гендер, конфліктна ситуація, конфлікт, функції конфлікту, поведінка, гендерні стереотипи.

## ANOTTATION

Biliaieva A.A. Gender aspect of personality behavior in conflict.

Qualification work for the first (bachelor's) level of education in the specialty 053 «Psychology» – Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The qualification work is devoted to the generalization of theoretical and methodological foundations and the development of recommendations for the prevention of conflict behavior.

The concepts of «conflict» and «gender» are revealed, the peculiarities of the behavior of men and women in a conflict situation are determined. The types of gender conflicts and their features are described. The gender peculiarities of men's and women's behavior in a conflict situation are studied.

The results of the study are summarized and appropriate recommendations for conflict prevention are developed.

The object of the study is the conflict behavior of the individual. The subject of the study is the peculiarities of human behavior in conflict, taking into account gender differences.

The scientific novelty of the study is the development of theoretical provisions and substantiation of recommendations for the prevention of conflict behavior.

Keywords: gender, conflict situation, conflict, conflict functions, behavior, gender stereotypes.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ .....	7
1.1 Поняття «конфлікту» в психології, основні підходи його вивчення...7	
1.2 Поняття про «гендер». Особливості поведінки жінок та чоловіків під час конфліктної ситуації .....	20
1.3 Види та особливості гендерних конфліктів .....	29
Висновки до першого розділу .....	40
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ .....	42
2.1 Організація та методи дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті .....	42
2.2 Психологічний аналіз та інтерпретація отриманих результатів ...	45
2.3 Рекомендації щодо попередження та продуктивного подолання конфліктів для чоловіків та жінок .....	60
Висновки до другого розділу .....	69
ВИСНОВКИ .....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	74
ДОДАТКИ .....	79

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Актуальність дослідження гендерних особливостей поведінки людини в конфлікті обумовлена тим, що дана проблема є досить складною та часто згадуваною в роботах сучасних психологів.

Конфліктні ситуації є невід'ємною частиною життя людини. Для конфлікту не існує перешкод у віці, соціальній групі або причині; конфлікти здатні виникати серед співробітників, між друзями, а також часто конфлікти супроводжують подружнє та сімейне життя. У більшості людей конфлікти викликають неприємні асоціації, переживання, часто супроводжуються стресом.

У своєму найбільш поширеному вигляді конфлікт визначається як загострення протиріч, що виникають через відмінності в поглядах, інтересах і прагненнях людей. Учасникам буває складно визнати і оцінити те, що вони не сумісні, як наслідок, подальша взаємодія супроводжується спробами насильницького нав'язування своєї позиції, що призводять до психологічного напруження і конфронтації.

У науково-психологічній сфері по теперішній час спостерігається зацікавленість дослідників у вивченні теми конфлікту, найбільша увага приділяється виявленню причин, уявленням про природу конфлікту, а також висвітлення особливостей поведінки учасників конфлікту.

Великий внесок у вивчення конфліктів зробили багато вітчизняних та зарубіжних психологів. Дослідженням конфліктів займалися такі сучасні вітчизняні психологи: В. Галаган, Г. Ложкін, В. Орлов, О. Отич, Н. Пов'якель, О. Фурса, Л. Березовська, О. Юрков, Гірник А. та ін.

Вивчення психології чоловіка і жінки та їхніх відмінностей одна від одної має безпосередній стосунок не тільки до людини як такої, а й до всього суспільства загалом. Не дивно, що питання гендерних відмінностей та особливостей поведінки є досить актуальним у теперішній час.

Ученими експериментальним шляхом давно було доведено, що між жінками та чоловіками існує різниця в прояві емоційності, а саме: чоловіки та

жінки часто мають різну здатність до розуміння власних емоцій та емоцій інших людей, вони по різному проявляють свої емоції та мають відмінну здатність у висловлюванні власних переживань, емоцій та почуттів.

Вивчення гендерних особливостей поведінки людей в умовах конфлікту є актуальним для просування гендерної рівності, покращення навичок комунікації та вирішення конфліктів, усунення дисбалансу сил, сприяння інклюзивності та різноманітності, запобігання гендерно зумовленому насильству. Дослідження даної теми сприяє створенню більш справедливих, шанобливих і гармонійних стосунків та середовища, в якому можуть процвітати люди з будь-якою гендерною ідентичністю.

Враховуючи актуальність проблеми, її практичну та теоретичну значущість, підвищений інтерес дослідників до явища конфлікту, вважаю доцільно виявити гендерні особливості поведінки людей у конфлікті та розкрити це питання у бакалаврській роботі: «Гендерний аспект поведінки особистості в конфлікті».

**Об'єкт дослідження** – конфліктна поведінка особистості.

**Предмет дослідження** – особливості поведінки людей у конфлікті з урахуванням гендерних відмінностей.

**Гіпотеза** – поведінка чоловіків та жінок має свою специфіку в конфліктній ситуації.

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

**Завдання даного дослідження:**

1. Проаналізувати наукові підходи до понять «конфлікт» та «гендер» в сучасній науковій літературі.
2. Визначити особливості поведінки жінок та чоловіків під час конфліктної ситуації.
3. Описати види гендерних конфліктів та виокремити їхні особливості.
4. Дослідити гендерні особливості поведінки чоловіків та жінок у конфлікті.

5. Розробити рекомендації щодо попередження конфліктної поведінки.

**Методи дослідження.** У роботі для розв'язання поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження були застосовані теоретичні методи: системно-структурний метод; метод теоретичного аналізу й узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; метод порівняльного аналізу та узагальнення даних; емпіричні методи: метод психодіагностичного обстеження; а також метод статистичної обробки даних – t-критерій Стьюдента був застосований з метою перевірки достовірності різниці середніх значень з метою визначення розбіжностей у особливостях поведінки осіб чоловічої та жіночої статі в конфлікті. Статистичний аналіз здійснювався за допомогою «Excel».

Методики, використані в дослідженні проблеми гендерних особливостей особистостей в конфлікті: методика Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях; Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій; Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідницько-експериментальна робота виконувалась з чоловіками та жінками різних професій та соціальних статусів, віком від 20 до 43 років. В дослідженні прийняли участь 20 жінок та 20 чоловіків.

**Практичне значення** отриманих результатів полягає в розробці та використанні запропонованих рекомендацій щодо ефективної поведінки в конфлікті, при проведенні практичних занять в школі або університеті, також це буде корисно при роботі з педагогами або в сімейній терапії.

**Теоретичне значення** даної роботи полягає в розширенні і поглибленні знань про конфлікт, а також даний експеримент дозволяє визначити особливості поведінки чоловіків та жінок у конфлікті, що сприятиме розробці корекційних рекомендацій по уникненню конфліктних ситуацій.

**Апробація результатів дипломної роботи.** Основні ідеї та результати дослідження доповідалися та обговорювалися на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Current challenges of science and education» (08-10 квітня 2024 р., м. Берлін).

**Публікації.** Основний зміст та результати роботи висвітлено у 1 фаховій публікації та 1 тезах:

– Астремська І.В., Абдурахманов Р.С., Біляєва А.А. Вплив типів прив'язаності на формування та розв'язання конфліктів у романтичних стосунках. *Габітус*. 2024. №59.

– Абдурахманов Р. С., Біляєва А. А. Роль типів прив'язаності при вирішенні конфліктів у парі. *Current challenges of science and education*: тези доп. VIII міжнар. наук.-практ. конф. (Берлін, 08-10 квітня 2024 р.). Берлін, 2024. С. 192-195.

**Структура бакалаврської роботи.** Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, список використаних джерел включає 71 найменувань українських та зарубіжних авторів. Основний зміст дипломної роботи викладено на 71 сторінках, містить 4 таблиці і 7 рисунків. Загальний обсяг роботи – 94 сторінки.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ

### 1.1 Поняття «конфлікту» в психології, основні підходи його вивчення

У психології конфлікт визначається як «зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії» [2].

Найбільш загальне визначення конфлікту (від лат. «conflictus») – зіткнення протилежних інтересів, поглядів.

Конфлікти завжди спричинені зіткненням суперечливих інтересів і поглядів людей, тож у їх зародженні, розвитку та розв'язанні велику роль відіграє психологічний фактор. Психологія конфлікту ґрунтується на аналізі міжособистісних стосунків, які сприяють вирішенню конфліктів [7].

Усі галузі науки (філософія, історія, культурологія, політологія, світові релігії) розглядають поняття конфлікту через поняття добра і зла, порядку і хаосу.

Вивчення поняття «конфлікт» є важливим для розуміння різних аспектів людської взаємодії, суспільної динаміки та організаційної поведінки.

Конфлікт – це природна частина людської взаємодії, що виникає через відмінності в інтересах, цінностях і сприйнятті. Вивчаючи конфлікт, дослідники отримують уявлення про те, як люди реагують на незгоду, негаразди та конкуренцію, що допомагає пояснити моделі поведінки в особистому, соціальному та професійному контекстах. Вивчення конфліктів озброює людей знаннями та навичками, необхідними для ефективного управління та вирішення суперечок. Розуміння ескалації конфлікту, стратегій деескалації, технік ведення переговорів та процесів медіації дає людям можливість конструктивно вирішувати конфлікти та знаходити взаємоприйнятні рішення [48].

Дослідження конфліктів сприяють поглибленню знань у таких галузях, як психологія, соціологія, політологія, антропологія. Дослідження теорії конфлікту, механізмів вирішення конфліктів та довгострокових наслідків конфліктів формують теоретичні засади, емпіричні дослідження та міждисциплінарну співпрацю, спрямовану на розуміння та вирішення конфліктної динаміки.

Загалом, вивчення конфліктів має важливе значення для налагодження конструктивного діалогу, сприяння мирному співіснуванню та вирішенню складних проблем, з якими стикаються люди в усьому світі. Досліджуючи причини, наслідки та шляхи вирішення конфліктів, науковці та практики роблять свій внесок у побудову більш справедливого, інклюзивного та безпечного світу.

Підсумки перших спроб осмислити феномен конфлікту призвели до численних творів стародавнього епосу. У багатьох оповіданнях, легендах та билинах описуються різноманітні конфліктні ситуації та розкриваються шляхи їх вирішення. Наприклад, ідеї та праці античних та давньокитайських мислителів містять перші спроби наукового пояснення конфлікту.

Конфуцій, стверджував у своїх численних трактатах, що конфлікти породжуються нерівністю та «несхожістю» людей, а також їх численними пороками: впертістю, лестощами, користолобством, себелюбством. Аналізуючи праці Конфуція, Х. Корнеліус і Ш. Фейр відзначають, що вже в давнину філософи як один з основних засобів попередження конфліктних ситуацій розглядали організацію системи виховних заходів, орієнтованих на підвищення моральності, покращення звичаїв та усунення «пороків» людей [39].

Тема конфлікту займала велике місце у вивченні давньогрецькими мислителями, філософами. Таким чином, Анаксимандр твердив, що речі виникають із нескінченного руху – апейрону – єдиного матеріального початку, що приводить до виокремлення з нього протилежностей, а це означає, що воно конфліктне [39].

Наступним філософом, в роботах якого зустрічалась тема конфлікту був античний філософ Геракліт який вважав, що у світі все народжується через ворожнечу і розбрат, що єдиний закон, який панує в Космосі – це війна – батько

і цар усього. Його твердження є першою спробою дати позитивне трактування боротьби у процесі суспільного розвитку через проблемність і конфліктність [15].

Найвидатніші мислителі цього періоду, такі як Френсіс Бекон і Томас Мор, різко критикували форми соціального конфлікту, засуджували всі можливі соціальні сутички та протистояння і виступали за мир і гармонію між людьми. Саме в цей період з'являються праці перших мислителів, присвячені вивченню причин конфліктів і способів їх запобігання [27].

Тоді Френсіс Бекон вперше провів глибокий аналіз причин соціальних конфліктів в Англії. Філософ звертає увагу на певні заходи профілактики конфліктів, відзначаючи, що для кожного випадку захворювання існують ліки. Крім політичних помилок в управлінні, Ф. Бекон також згадує кілька психологічних факторів соціальних неприємностей. Він вважає мистецтво політичного маневрування важливим засобом запобігання соціальним конфліктам, особливо якщо у незадоволених немає лідера, здатного їх об'єднати.

Іммануїл Кант висловлював думку, що стан миру між людьми, які живуть по сусідству, не є природним станом взагалі, адже він не є властивим людям, природнішим є стан війни або загрози, тобто проблемності й конфліктності в системі геополітичних процесів [27].

Таким чином, вже на початковому етапі розробки проблеми конфлікту мислителі намагалися пояснити природу цього явища з точки зору його специфіки як соціального феномену.

Особливий інтерес до питання конфлікту як соціального явища виявляють як соціологи, так і психологи. Наприклад, Г. Зіммель, представник німецької соціологічної школи, вивчаючи різні форми соціальної взаємодії, відносить конфлікт до однієї з таких форм. На думку цього дослідника, конфлікт об'єктивно є найважливішою формою суспільного розвитку. Психологи ж, вивчаючи проблему конфлікту, насамперед досліджують його як психологічне явище [21].

Дослідники звертають увагу на той факт, що конфлікт є механізмом активної взаємодії між суб'єктами, який вирішує суперечності, виражений в емоційно насиченій формі.

Р. Дарендорф аналізував як негативні, так і позитивні аспекти конфлікту, визначаючи його як джерело інновацій та соціальних змін. Р. Дарендорфа вважають авторитетом у галузі конфліктології [16].

Невичерпність конфліктного співіснування людей у суспільстві передбачає багатофункціональну роль конфлікту, а також способи і засоби його використання. В роботах дослідників можна зустріти три взаємопов'язані функції конфлікту:

- позитивну (прискорювач і рушійна сила суспільно-історичних змін),
- негативну (дестабілізація влади, перерозподіл власності, порушення соціальної справедливості),
- суперечливу (знищення цінностей з одночасним зародком потенціалу для нової творчої діяльності).

Будь-яка чітка характеристика чи оцінка статусу того чи іншого конфлікту не витримує випробовування часом – саме це засвідчує історичний досвід. Конфлікт – багатофакторне явище суспільного життя. До його оцінки слід підходити з максимальною обережністю та уважністю [22].

М. Башкін робить висновок, що конфліктні ситуації позитивно впливають на розвиток суб'єкта, якщо протиріччя не призводить до конфлікту, а учасники вступають в ефективну, безконфліктну взаємодію і знаходять в собі сили вирішити наявні питання. Не випадково ще одним аспектом конфліктної проблематики, який об'єктивно привертає увагу дослідників, є питання запобігання та ефективного вирішення конфліктних ситуацій [3].

Отже, можна зазначити, що у повсякденному використанні термін «конфлікт» відображається як суперечка або сварка, тоді як на семантичному рівні він розглядається як розбіжність чи зіткнення інтересів.

Автори, які належать до школи людських стосунків, також схильні вважати, що конфліктів слід уникати. Вони вважають, що конфлікт – це ознака

неефективної роботи, організації та поганого управління. Інша точка зору полягає в тому, що навіть у добре керованих організаціях деякі конфлікти є не тільки можливими, а й навіть бажаними. Звичайно, конфлікт не завжди позитивний. У деяких випадках він може перешкоджати задоволенню індивідуальних потреб або досягненню загальних цілей організації [14].

Основними ознаками конфлікту як психологічного феномену є:

1) наявність протиріч (реальних або уявних, вигаданих), які оцінюються як нездоланні та набувають відкритої і демонстративної форми. Такі протиріччя можуть виникати як функція самої ситуації або як результат «зусиль» учасників, їхньої поведінки та ставлення один до одного;

2) зміна характеру комунікації в бік конфронтації, принаймні з одного боку, частіше негативної спрямованості з обох сторін. Незважаючи на відчуття взаємної ворожості та небажання спілкуватися, сторони конфлікту змушені це робити. (Наприклад, щоб «захистити» свої сім'ї від розпаду, через наявність відносин службової залежності чи підпорядкованості), що призводить до ескалації конфлікту;

3) прогресуюче розширення активності сторін, їхнє прагнення перемогти за будь-яку ціну, а також використання таких засобів, як звинувачення, погрози, шантаж і фізичне насильство;

4) підвищення емоційного фону, загострення негативних почуттів і повна втрата контролю.

Конфлікт вважається функціональним у зв'язку з тим, що його розвиток в суспільстві і психологічні процеси впливають на психіку та поведінку особи, а також на активність як учасників протистояння, так і інших осіб, що беруть участь у конфлікті. Функції конфлікту можна систематизувати на різні групи, зокрема конструктивні та деструктивні. Варто зазначити, що більшість міжособистісних конфліктів в суспільстві має одночасно і конструктивні, і деструктивні функції [36].

Чи є конкретний конфлікт конструктивним чи деструктивним, залежить від багатьох чинників, але головний із них – це специфіка процесу розв'язання

конфлікту і, насамперед, його результат. Якщо конфлікт розв'язується цивілізовано і перемагає сторона, яка мала рацію або, ба більше, обидві сторони отримують вигоду, то конфлікт є конструктивним. В іншому разі конфлікт виявляється деструктивним. Важливим моментом є те, що один і той самий конфлікт може бути деструктивним в одному випадку і конструктивним в іншому, а також може відігравати негативну роль на одному етапі розвитку в одній конкретній ситуації, позитивну – на іншому етапі в іншій конкретній ситуації [44].

Необхідно враховувати, для кого конфлікт виявляється конструктивним, а для кого деструктивним. Наприклад, одна зі сторін може прагнути зберегти свою позицію, уникнути конфронтації та розв'язати конфлікт без протистояння. У конфлікті можуть брати участь не лише самі опоненти, а й інші сили, які сприяють або провокують конфлікт. Тому оцінка функцій конфлікту може відрізнятися в залежності від поглядів різних учасників.

Серед конструктивних функцій конфлікту по відношенню до основних учасників:

1) конфлікт повністю або частково розв'язує суперечності, що виникають через неповну організацію діяльності, непорозуміння, розбіжності в поглядах. Вони висвічують вузькі місця, невирішені проблеми і те, що адекватна поведінка та здоровий глузд недостатні. Під час розв'язання конфліктів більш ніж у 65% випадків повністю, значною мірою або частково усувається протиріччя, що лежить у їхній основі.

2) конфлікти дають змогу глибше оцінити індивідуально-психологічні особливості залучених у них людей. Перевіряється спрямованість цінностей людини, відносна сила її мотивів діяльності та цілей щодо себе і своїх стосунків, виявляється її психологічна стійкість до стресових впливів у складних ситуаціях. Конфлікт сприяє кращому взаєморозумінню учасників і виявляє не тільки зовні привабливі риси особистості, а й те, що дійсно є цінним у людині. Приблизно в 10-15% конфліктних ситуацій стосунки з іншою людиною після завершення конфлікту виявляються кращими, ніж до нього.

3) конфлікт допомагає знизити психологічне напруження. Це реакція суб'єкта на конфліктну ситуацію. Конфліктні взаємодії, що супроводжуються сильними емоційними реакціями (можливо, негативними), знімають емоційне напруження в обох сторін і призводять до подальшого зниження інтенсивності негативних емоцій.

4) конфлікт – це джерело особистісного зростання і міжособистісних стосунків. У разі конструктивного розв'язання люди можуть піднятися на нову висоту і розширити діапазон і способи взаємин з іншими людьми. Вирішуючи конфліктні ситуації, люди набувають соціального досвіду.

5) конфлікт підвищує якість роботи людини. Після завершення конфлікту між керівником та підлеглим, якість роботи окремих керівників покращується у 28% випадків (а погіршується у 17% випадків). Після конфлікту вчителі або не змінюють свого ставлення до роботи, або виконують свої обов'язки краще, ніж до конфлікту. Якість роботи підлеглих під час конфлікту погіршується порівняно з роботою керівників. Очевидно, що люди, які займають керівні посади, досягають своїх цілей набагато частіше, ніж їхні підлеглі. Природно, що опонент, який відстоює законні цілі в конфлікті, прагне підвищити свій авторитет серед оточуючих. Доведено, що це відбувається вчетверо частіше, ніж в учасників конфлікту, які відстоюють сумнівні цілі в конфлікті. Міжособистісний конфлікт функціонує як засіб самоствердження, формуючи позитивні позиції у взаємодії з іншими людьми. Його слід розглядати як конфлікт становлення, самоствердження та соціалізації [69].

Крім конструктивних функцій, конфлікт може мати і деструктивні наслідки, наприклад:

1) у більшості випадків конфлікт негативно впливає на психічний стан учасників. Конфлікт є стресом і може призвести до серцево-судинних і шлунково-кишкових розладів.

2) конфлікт іноді призводить до ворожості, неприязні та ненависті по відношенню до іншої сторони. Це чинить руйнівний вплив на міжособистісну

систему, тобто на зв'язки, які встановилися між учасниками до конфлікту. Конфлікт може призвести до повного припинення взаємодії між учасниками.

3) конфлікт може включати в себе психологічне та фізичне насильство, внаслідок якого конфліктуючі сторони отримують травми. Статистика показує, що більшість навмисних убивств відбувається внаслідок ескалації конфлікту. Етнічні та міждержавні конфлікти зазвичай супроводжуються великою кількістю жертв [18].

4) конфлікт створює негативний образ іншого, а саме образ ворога, який сприяє формуванню негативного ставлення до іншої сторони. Це виражається в упередженому ставленні до іншої сторони та бажанні заподіяти їй шкоду.

5) конфлікт може чинити негативний вплив на ефективність особистої діяльності протиборчої сторони. Учасники конфлікту будуть менше уваги приділяти якості виконання своїх обов'язків. Однак навіть після конфлікту, наприклад, у робочому колективі, керівники та підлеглі не завжди можуть працювати разом з тією ж продуктивністю, що й до конфлікту.

6) конфлікт зміцнює насильницькі методи розв'язання проблеми соціальному досвіді індивідів і груп. Перемога через насильство – спроба примусити, а не заохотити виконати щось за будь-яку ціну.

7) конфлікт негативно впливає на розвиток особистості. Люди втрачають віру у справедливість, у них формується переконання, що людина вище за них, будь то викладач, керівник або член родини завжди має рацію в будь-якому разі, або ж складається думка, що в даному соціальному устрої неможливо впровадити щось нове.

Конструктивні функції конфліктів щодо соціуму полягають в наступному:

1) Конфлікти слугують засобом пожвавлення соціального життя груп і суспільств. Вони підтримують соціальну активність людей, запобігають стагнації та є джерелом інновацій і розвитку. Конфлікт – це одна з форм інновацій.

2) Конфлікт виявляє не вирішені проблеми в діяльності групи. За допомогою конфліктів лідери та групи регулюють поведінку окремих людей.



Конфлікт може бути засобом запобігання неправильній поведінці. Конфлікт іноді підвищує ефективність спільної командної діяльності.

3) Конфлікт вивчає громадську думку, групові настрої та соціальні установки, розкриває суперечності та робить реальними людські цінності.

4) Оскільки в основі конфлікту лежить заперечення колишніх відносин між учасниками, він може сприяти створенню нових, сприятливіших умов, до яких членам колективу легше адаптуватися.

5) Відомо, що конфлікт виконує функцію згуртування групи перед обличчям зовнішніх складнощів.

6) Конфлікт оптимізує міжособистісні стосунки, підвищує трудову дисципліну і допомагає будувати добрі стосунки.

Так само як позитивні наслідки, конфлікт має і достатньо негативних наслідків для групи або суспільства. [3].

1) Конфлікти неминуче призводять до руйнування систем комунікації, стосунків усередині колективу.

2) Конфлікти негативно впливають на стосунки в колективі та його соціально-психологічний клімат. Дослідження показують, що деструктивне вирішення конфліктів погіршує стосунки в 19-30% випадків.

3) Повторювані конфлікти послаблюють згуртованість групи, що призводить до зниження групової згуртованості. Під час конфліктів якість спільної діяльності команди знижується майже в третині ситуацій. Навіть після завершення конфлікту якість спільної діяльності знижується у 15-16% ситуацій.

Це відбувається, за деяких причин, а саме коли:

- конфлікт не розв'язується і поступово загасає;
- не той опонент досягає своїх цілей;
- конфлікт затягується, і виграє той, хто має рацію;
- у конфлікт було залучено багато членів соціальної групи.

Мортон Дойч був психологом-першопрохідцем, відомим своїми дослідженнями у сфері вирішення конфліктів та співпраці. Він розробив модель подвійного занепокоєння, яка описує різні орієнтації, які можуть мати люди в

конфліктних ситуаціях: занепокоєння про себе (асертивність) і занепокоєння про інших (кооперативність). Його робота вплинула на теорії управління конфліктами та ведення переговорів [47].

Серед закордонних психологів та соціологів тема вивчення особливостей поведінки чоловіків та жінок є досить популярною останні десятиліття. Деякі психологи вивчали гендерні особливості поведінки людини в конфлікті, досліджуючи, як гендерні ролі, стереотипи та соціалізація впливають на реакцію індивідів на конфліктні ситуації.

Дебора Таннен є відомою американською лінгвісткою, письменницею та дослідницею питання комунікації між чоловіками та жінками. Її книга «Ви просто не розумієте: Жінки та чоловіки у розмові» досліджує, як гендерні відмінності у стилях спілкування можуть сприяти непорозумінню та конфліктам між чоловіками та жінками. У своїй книзі вона наводить приклад різному розумінню конфлікту серед чоловіків та жінок. Одні здатні розглядати проблему як щось масштабне, щось, що терміново потребує вирішення, в той час як жінки ладні вирішувати проблему поступово, але подекуди більш емоційно [70].

Джон Готтман – психолог, відомий своїми дослідженнями подружніх конфліктів і стосунків. Він розробив терапію для пар за методом Готтмана, яка підкреслює важливість розуміння та управління конфліктами в романтичних стосунках. Його дослідження визначили моделі конфліктів, які можуть передбачити результати стосунків. В своїй книзі «7 принципів щасливого шлюбу» Готтман висловлює думку, що спілкування не завжди є запорукою щасливого сімейного життя, набагато важливішою навичкою, яку мають розвинути в собі чоловік та жінка – активне слухання [57].

Керол Гілліган – психологиня, відома своїми дослідженнями гендерного та морального розвитку та радикальними феміністичними поглядами. Її робота кидає виклик традиційним теоріям, які припускають, що жінки мають менш розвинене моральне мислення, ніж чоловіки. Книга Гілліган «Іншим голосом» досліджує, як гендер впливає на прийняття етичних рішень та вирішення конфліктів [54].

Вільям Юрі є експертом з переговорів та співавтором книги «Досягнення згоди: переговори про угоду, не здаючись». Хоча робота Юрі не зосереджена безпосередньо на гендері, вона підкреслює важливість розуміння інтересів, побудови довіри та пошуку взаємовигідних рішень у вирішенні конфліктів, що може мати відношення до розуміння гендерної динаміки в переговорах і конфліктах. Однією з провідних ідей в книзі є намагання досягти взаєморозуміння, навіть коли здається, що всі шляхи вирішення конфлікту нагадують складні лабіринти [40].

Ці психологи, дослідники та дослідниці зробили цінний внесок у вивчення гендерних особливостей поведінки людини в конфлікті, підкресливши складний взаємозв'язок між гендерною ідентичністю, соціальними очікуваннями, стилями спілкування, динамікою влади та стратегіями вирішення конфліктів. Їхні дослідження мають значення для покращення міжособистісних стосунків, переговорних процесів та підходів до управління конфліктами в різних контекстах.

Свою увагу на вивченні явища конфлікту, сконцентрували такі українські психологи: О. Барабаш, Л. Березовська, А. Берлач, В. Галаган В. Кондрюкова, В. Криволапчук, Г. Ложкін О. Поліщук, О. Юрков та ін.

В. Галаган у роботі зі співавторами надає таку інтерпретацію поняттю: «Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.) на ґрунті суперництва; це відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями» [54].

В свою чергу, дослідниця Л. Березовська [5] визначає конфлікт за наступними критеріями:

- 1) Стан відкритої боротьби, війна, битва.
- 2) Дисгармонія у взаєминах між людьми, ідеями і відносинами; зіткнення протилежностей.
- 3) Психічна боротьба між взаємовиключними можливостями.
- 4) Протистояння героїв у художніх творах, кіно.

5) Економічна напруга внаслідок розбіжностей у внутрішніх настановах і вимогах ситуації.

6) Суперечність, яку людина сприймає як життєву проблему, що потребує вирішення і спонукає до активності.

7) Зіткнення протилежних цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або учасників взаємодії.

8) Протистояння двох або більше різноспрямованих сил з метою захисту їхніх інтересів у умовах протистояння.

Також одним із перших психологів, хто звернувся до вивчення механізмів поведінки людини у конфліктних ситуаціях, був З. Фрейд, який намагався пояснити конфлікт із позицій специфіки функціонування психіки особистості, розглядаючи психіку як синтез таких структурних складових, як «Его», «Ід» та «Суперего». На основі власної теорії, З. Фрейд зробив висновок про те, що сутність конфлікту зводиться до типової для людини від народження суперечливості психіки, а саме до об'єктивно існуючого конфлікту свідомого та несвідомого. Іншими словами, з погляду З. Фрейда, конфліктність є вродженою якістю людини. Коли соціальна ситуація розвитку дитини в сім'ї є напруженою, її конфліктність трансформується у агресивність [41].

Варто зазначити, що великий теоретичний і практичний інтерес представляє і робота Р. Блейка та Дж. Моутона. Дослідники виділили певні стратегії поведінки особистості у конфліктній ситуації, серед них: співробітництво, з метою пошуку рішення, яке задовільнить інтереси всіх учасників конфлікту; компроміс, який передбачає врегулювання розбіжностей шляхом взаємних поступок конфліктуючих сторін; уникнення, метою якого є вихід із конфлікту одного або більше учасників, не вирішуючи проблему зіткнення, але й не відступаючи від власних інтересів; пристосування як тенденція до згладжування протиріч, шляхом відмови від своїх інтересів [6].

Ідеї, сформульовані цими дослідниками, є особливо важливими сьогодні, коли багато дослідників вивчають шляхи, засоби та механізми ефективного подолання конфліктних ситуацій. Особливий інтерес дослідників викликає

розвиток технік ведення переговорів, які матимуть велике значення для сучасного суспільства.

Існує нова специфічна сфера наукових знань – конфліктологія, яка вивчає та практикує методи запобігання конфліктів, їх попередження та подолання.

Конфліктологія – прикладна наукова дисципліна і разом з тим область професійної діяльності, що вимагає спеціальних знань, умінь і навичок з врегулювання конфліктів [3].

На сьогоднішній день вже існує обширна база літератури з проблематики конфліктів. Конфліктологія стала невід’ємною частиною навчальних програм для професійної підготовки соціологів, менеджерів, психологів, соціальних працівників. Також існує система міжнародної сертифікації медіаторів, які є професійними посередниками у врегулюванні конфліктів.

Активне розповсюдження конфліктології обумовлено, перш за все високою суспільною потребою в пізнанні конфліктів, а найголовніше, у способах їх врегулювання.

Конфлікт – багатофакторне явище суспільного життя. Багато з дослідників мають різні погляди на утворення, вирішення конфліктів, однак майже всі вони погоджуються в тому, що конфлікт є необхідним компонентом соціальних відносин. За цією концепцією, для ефективного функціонування суспільства необхідне переплетення різноманітних поглядів, конфліктів та змін. Саме через конфлікти та зміни людям відкривається можливість виявити свою свободу; без них вільне самовираження стає неможливим, стверджував Р. Дарендорф [16].

З погляду психології, конфліктологія є областю наукових знань про шляхи та способи передбачення, попередження, подолання різного роду суперечностей і гармонізацій відносин між окремими людьми, групами або ж об’єднаннями.

Підбиваючи підсумки вище викладеного матеріалу, можна сказати, що з однієї сторони, тема конфлікту досить широко вивчена різними дослідниками: психологами, соціологами, фахівцями конфліктологами, але в той же час існує необхідність у продовженні організації досліджень даного питання.

Незважаючи на те, що перший етап вивчення феномену «конфлікт» відноситься до давнини, а саме воно припадає на часи Античної та Давньокитайської філософії (адже саме в цей час, з'являються перші роздуми мислителів з приводу феномену), – дотепер конфлікт як соціальне явище залишається дослідженим недостатньо глибоко і різнопланово [30].

Отже, вивчення конфліктів з точки зору психології викликає особливий інтерес через потребу розуміння їхніх причин, закономірностей та механізмів перебігу. Також важливо досліджувати шляхи та засоби попередження та ефективного вирішення конфліктів, а також виявляти особливості їхнього прояву у чоловіків та жінок.

## **1.2 Поняття про «гендер». Особливості поведінки жінок та чоловіків під час конфліктної ситуації**

У психології гендер – це соціальна та біологічна характеристика, яку люди використовують для визначення понять «чоловік» і «жінка». Соціальні психологи вважають, що дві основні причини, чому люди намагаються відповідати гендерним очікуванням, – це нормативний та інформаційний тиск.

«Нормативний тиск» описує механізм, за допомогою якого люди змушені відповідати соціальним або груповим очікуванням, щоб не бути відкинутими суспільством [31].

Інформаційний тиск спричинений тим, що люди більше покладаються на інформацію, надану іншими, ніж на власний досвід, коли намагаються розширити свої знання про себе і світ та зрозуміти, яку позицію зайняти в певних соціальних питаннях.

Низка досліджень засвідчила, що невідповідна гендерній ролі поведінка особливо сильно шкодить популярності серед хлопчиків і що батьки негативно реагують на ігри своїх дітей, характерні для протилежної статі [71].

В сучасних реаліях гендерні дослідження стають частиною більшості соціальних і гуманітарних наук. Гендерні дослідження є міждисциплінарними,

оскільки вони охоплюють значну кількість наукових напрямків – історію, філософію, соціологію, психологію, культурологію. Можна виділити цілу низку причин, чому слід приділяти увагу гендерних досліджень.

– Розуміння гендерної нерівності: гендерні дослідження проливають світло на історичні, соціальні та культурні чинники, які сприяють гендерній нерівності. Аналізуючи владні структури, стереотипи та дискримінацію за ознакою статі, гендерні дослідження дають уявлення про першопричини нерівності та сприяють зусиллям, спрямованим на їх усунення [66].

– Сприяння гендерній рівності: гендерні дослідження просувають ідею гендерної рівності, яка передбачає забезпечення справедливості та правосуддя для людей усіх гендерів. Ставлячи під сумнів традиційні гендерні ролі та виступаючи за рівні права та можливості, гендерні дослідження сприяють побудові більш інклюзивного та справедливого суспільства.

– Руйнування стереотипів та припущень: гендерні дослідження кидають виклик стереотипам і припущенням щодо гендерних ролей, поведінки та можливостей. Ставлячи під сумнів суспільні норми та очікування, гендерні дослідження сприяють розвитку критичного мислення та заохочують людей до аналізу власних упереджень та забобонів [38].

– Розширення прав і можливостей: гендерні дослідження розширюють можливості людей, надаючи їм знання, інструменти та ресурси для вирішення гендерних питань в особистому та професійному житті. Сприяючи самосвідомості, самозахисту та стійкості, гендерні дослідження допомагають людям відстоювати свої права та автентично утверджувати свою ідентичність.

– Сприяння діалогу та співпраці: гендерні дослідження заохочують діалог і співпрацю між різними зацікавленими сторонами, зокрема науковцями, активістами, політиками та членами громад. Розвиваючи міждисциплінарні підходи та інклюзивні простори для дискусій, гендерні студії сприяють колективним зусиллям, спрямованим на вирішення гендерних проблем та сприяння соціальним змінам.

Загалом гендерні дослідження відіграють важливу роль у просуванні гендерної рівності, сприянні соціальній справедливості та створенні більш інклюзивних і справедливих суспільств. Вивчаючи складнощі гендерної динаміки та кидаючи виклик існуючим владним структурам і нерівностям, гендерні дослідження сприяють побудові світу, в якому всі люди можуть процвітати незалежно від їхньої гендерної ідентичності чи самовираження [29].

Поняття «гендер» є досить новим у вивченні різними науками, не дивлячись на те, що воно почало зароджуватись ще у ХІХ столітті.

Породна відмінність жінки і чоловіка, осмислена у світовій філософії і як одна з фундаментальних основ життя в його неперервній течії та вічному поверненні (Ф. Ніцше) [64], і як неодмінна частина життєвого світу – значущою для людини та безпосередньо даною їй реальності (Е. Гуссерль) [15].

Наприкінці ХІХ століття дослідження гендерних питань у психології мали на меті продемонструвати відмінності між чоловіками та жінками. Результати досліджень показали незначні відмінності. Лише в 10% були відмінності, а в 90% розподіл чоловічої та жіночої вибірок збігаються. Відмінності в прояві емоційності між жінками і чоловіками були досліджені за кількома показниками: здатність розуміти емоційні стани інших людей (емпатія) і вміння висловити це розуміння (емпатична експресія); переживання самою людиною своїх емоцій (емоційні переживання) і способи вираження цих емоцій (емоційна експресія).

Результати цього дослідження показують, що чоловіки не поступаються жінкам у здатності розуміти і внутрішньо співпереживати емоції інших людей, але вважають за краще не виказувати це своєю поведінкою. Дослідження показують, що жінки і чоловіки однаково емоційні, але виражають свої емоції різною мірою. Тому емоційна стійкість вважається однією з найважливіших характеристик «справжнього чоловіка».

Дослідники Хоффман і Херст наприкінці ХХ століття наводять результати експериментів, які наочно демонструють, що більшість стереотипних гендерних відмінностей надто незначні, щоб очікувати їхнього регулярного прояву.



У 1958 психоаналітик Роберт Столлер ввів в науку термін «гендер» (соціальні прояви приналежності до статі або «соціальна стать»). У 1963 дослідник виступив на конгресі психоаналітиків в столиці Швеції Стокгольмі, зробивши доповідь про поняття соціостатевого (гендерного) самоусвідомлення. Пропозиція Р. Столлера щодо розвинення біологічної та культурної складових у вивченні питань, пов'язаних зі статтю, і дало поштовх формуванню особливого напрямку в сучасному гуманітарному знанні – гендерних досліджень [69].

На думку дослідників, перша спроба розмежувати поняття «стать» і «гендер» також була зроблена американським психологом Робертом Столлером. Вивчаючи транссексуалів в Каліфорнійському університеті, ним було зроблено висновок, що легше і простіше шляхом хірургічного втручання змінити стать транссексуала, аніж поміняти його гендерну ідентичність [69].

Під поняттям «гендерна ідентичність», розглядається аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі.

Американська вчена Дж. Скотт у середині 1980-х років продовжила дослідження поняття гендеру, яке, на жаль, не здобуло загального визнання, проте отримало значну популярність в той період і залишається актуальним і зараз. На відміну від терміну «стать», який обмежується біологічними різницями між чоловіками та жінками, і терміну «рід», що вказує на граматичне явище, поняття «гендер», у тлумаченні Дж. Скотт, акцентує увагу на соціальних аспектах, які виникають унаслідок громадської діяльності чоловіків і жінок. Ці аспекти визначають їхню соціальну поведінку. Ця концепція дозволяє докладніше розглянути співіснування чоловіків і жінок у суспільстві та відобразити взаємозв'язок між «чоловічим» і «жіночим» у різних сферах, таких як економіка, політика, громадське та приватне життя. [68].

Гендер – спектр характеристик, що відносяться до маскулінності і фемінності. Залежно від контексту, під такими характеристиками можуть матися на увазі соціальні структури (зокрема, гендерні та інші соціальні ролі) або гендерна ідентичність.

У найширшому розумінні, поняття «гендеру» можна визначити так: гендер – це система цінностей, норм і характеристик щодо поведінки, способу життя, уявлень, ролей і взаємовідносин жінок і чоловіків, які демонструються суспільством, підтримуються соціальними інститутами і набуваються індивідами в процесі соціалізації, визначаються переважно соціальним, політичним, економічним і культурним контекстом життя і закріплюють сприйняття жінок і чоловіків відповідно до статі.

Гендер – це складний соціальний конструкт, що включає в себе відмінності у ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловіками та жінками, які формуються суспільством. Ця модель соціальних відносин між статями не лише відображає їх міжособистісну взаємодію, а й визначає їх взаємовідносини у ключових інститутах суспільства. [38].

Гендер – є досить складним та неоднозначним поняттям, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної [60];
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Низка досліджень неодноразово продемонструвала, що психологічні відмінності між чоловіками та жінками є результатом соціальних та культурних чинників, і що ці відмінності виникають та формуються під впливом особливостей домашнього виховання хлопчиків та дівчаток під впливом культурних моделей [71].

Гендерний стереотип, як і інші соціальні стереотипи, є неодмінною складовою повсякденного мислення, самоусвідомлення та взаємодії індивідів у соціальному контексті [11].

У науковому середовищі не існує загальноприйнятої точки зору щодо природи та сутності гендерного стереотипу. Деякі дослідники оцінюють стереотипи як негативні, характеризуючи їх як неправильні узагальнення, що можуть бути занадто широкими, перебільшеними або спрощеними, і не враховувати соціальний досвід, а також містити елементи оцінки. З іншого боку, деякі вчені розглядають стереотипізацію як необхідний і важливий когнітивний процес, що сприяє орієнтації людини і опосередковує її поведінку.

Гендерні стереотипи, які не відповідають сучасним реаліям, є проблемою як для суспільства, так і для окремих людей, оскільки спричиняють проблеми у формуванні гендерної ідентичності та знижують психологічне здоров'я населення. Для вирішення цих проблем необхідно дослідити гендерні стереотипи та ставлення до протилежної статі на сучасному етапі розвитку суспільства, порівняти їх з давно усталеними традиційними, виявити особливості та закономірності їх трансформації в контексті зміни гендерних ролей [43].

Гендерні стереотипи, як загальні уявлення про чоловіків і жінок, переважно виявляються у формі гендерно-рольових стереотипів, що стосуються прийнятності різних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок. Вони також проявляються як стереотипи гендерних характеристик, або психологічних і поведінкових особливостей, що вважаються типовими для чоловіків і жінок. Ці два аспекти гендерних стереотипів мають тісний зв'язок між собою.

Соціальні ролі, бажані для людей певної статі, обґрунтовуються тим, якою мірою вони володіють певними рисами та характеристиками. Наприклад, люди зазвичай вважають, що соціально-професійна роль технолога є більш прийнятною для чоловіків, які є сильними, неемоційними, зосередженими і знайомі зі складними технологіями, тоді як роль вчительки чи виховательки є більш прийнятною для жінок, які мають такі характеристики, як чутливість, співчуття і вміння будувати стосунки з іншими людьми. Таким чином, уявлення про психологічні та поведінкові відмінності між чоловіками та жінками є основою для формування та відтворення гендерно-рольових стереотипів. Так,

нерідко можна почути, що жінки не підходять для лідерства та керівних посад, оскільки вони емоційні та нездатні до раціонального мислення. Усе це через те, що чоловічі гендерні стереотипи містять у собі більше якостей, які вважаються необхідними для завоювання та утримання влади. Тому чоловіки здаються більш придатними для керівних ролей. Також нерідко можна почути, що чоловіки не здатні доглядати за маленькими дітьми, оскільки їм бракує чуйності та терпіння. Особливістю цих стереотипів є те, що вони не враховують психологічні та поведінкові особливості людини. Судження ґрунтується на тому, що ця людина є чоловіком або жінкою з характеристиками, які роблять цю людину прийнятною або ж навпаки непринятною для певної діяльності.

Еліс Іглі в своїй роботі «Статеві відмінності соціальної поведінки» висунула припущення, що гендерні стереотипи, в сутності, є соціальними нормами. Це означає, що у всіх нас є уявлення про те, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей і моделей поведінки, що переважна більшість людей дотримується цієї ж точки зору і що зазвичай ми усвідомлюємо, яку саме поведінку вважають правильною для представників тієї чи іншої статі. Соціальні психологи вважають, що дві основні причини, через які ми намагаємося відповідати гендерним очікуванням – це нормативний та інформаційний тиск, як це було зазначено вище [49].

Тривалий час учені вважали, що чоловік психологічно здоровіший, якщо він відповідає традиційним уявленням про мужність. Тепер усе більшого поширення набуває точка зору, що чоловіча гендерна роль може бути джерелом тривоги та напруження через те, що деякі її аспекти дисфункціональні та суперечливі.

Інший, не менш популярний стереотип наголошує на тому, що більшість жінок щасливі бути домогосподарками, адже це і є їхньою головною життєвою цінністю.

Волтер Гоув у 1972 припустив, що домогосподарки більш схильні до депресії, тому що їхня праця стомлююча, одноманітна і малопrestiжна, а джерело задоволення тільки одне [46].

Кількома роками пізніше, Міра Маркс Феррі в своїй роботі про фемінізм робочого класу, наголошувала, що домогосподарки часто відчувають свою соціальну ізоляцію. Вона припускала, що це відчуття посилюють такі чинники, як обмеження свободи пересувань, життя в передмісті, велика кількість жінок, які працюють, навкруги та постійна увага, якої потребують маленькі діти [51].

Зазвичай гендерні стереотипи представляють собою значне перебільшення відмінностей між чоловіками та жінками. Це підтверджується дослідженнями, у яких респонденти оцінювали різноманітні психологічні характеристики і визначали їх поширеність серед чоловіків і жінок. Виявлено, що оцінки тих самих характеристик, які притаманні і чоловікам, і жінкам, майже не відрізнялися. Однак коли ці характеристики приписувалися в цілому чоловікам або жінкам, спостерігалася суттєва різниця [50].

Результати дослідження психологів у 1987 вкотре продемонстрували тенденцію бачити чоловіків і жінок більш несхожими один на одного, ніж це є насправді [46]. У цьому дослідженні чоловікам і жінкам пропонувалося оцінити, якими якостями вони володіють із списку, що включав «типово чоловічі», «типово жіночі» і «нейтральні» характеристики. Членам другої групи, до якої також належали чоловіки і жінки, пропонувалося визначити, якому відсотку чоловіків і жінок кожна з характеристик, на їхню думку, притаманна. Результати дослідження показали, що відповіді самооцінки чоловіків і жінок відрізнялися лише в п'яти пунктах (егоцентризм, цинізм, співпереживання, плаксивість, метушливість), тоді як уявлення членів другої групи про чоловіків і жінок були абсолютно різними у всіх сорока пунктах [52].

Однак, окрім гендерної ідентичності, на поведінку особистості в конфлікті можуть впливати ряд чинників, які також варто враховувати при дослідженні даного питання.

Аналіз наукової літератури за темою дослідження дав змогу виявити та виокремити наступні чинники:

1. генетичні чинники – психобіологічні причини конфліктної поведінки, що ускладнюють адаптацію особистості в суспільстві.

2. педагогічні чинники – навчання навичок конструктивного і позитивного спілкування.

3. соціальні чинники – несприятлива взаємодія особистості з навколишнім середовищем, відсутність правильної поведінкової моделі в сім'ї, правил і соціальних норм. Вплив цих чинників на особистість є одним із найсильніших і найважливіших. Люди ростуть у суспільстві, і без соціальної взаємодії їхній розвиток сповільнюється або залишається на примітивному рівні. Звичайно, кількість спілкування змінюється з віком, але його важливість, тим не менше, дуже висока.

4. особистісні чинники – особисті переваги у спілкуванні з оточуючими, ставлення до норм і вимог найближчого оточення, ціннісні орієнтації, а також вольові якості та здатність регулювати свою поведінку.

Крім впливу перерахованих вище чинників, на стиль взаємодії людини з навколишнім середовищем впливає наявність подібного досвіду в дитинстві. За відсутності такого досвіду, наприклад, при входженні в новий колектив, людина опиняється у нестандартній для неї ситуації: новий соціальний статус, підвищені вимоги до поведінки, зовнішнього вигляду, стилю взаємодії тощо [46].

При наявності особистісного конфлікту можуть виникати три типи поведінкових реакцій:

- самозвинувачення, коли людина покладає провину на себе;
- звинувачення оточуючих у всіх нещастях, коли особа перекладає вину на інших;
- посилення на зовнішні обставини, незалежні від волі людей, коли особа вважає, що конфлікт виник через зовнішні фактори, а не через власні або інших людей дії.

Перші два види поведінкових реакцій (звинувачення себе та звинувачення оточуючих) можна частіше спостерігати у людей, яких прийнято вважати «конфліктними», це скоріше будуть особистості із завищеною самооцінкою, які виражають постійну тривогу, незадоволеність, претензії до керівників і до оточуючих людей. Головна небезпека особистісних конфліктів полягає в тому,

що внутрішнє напруження, боротьба протиріч вимагають розрядки, викиду накопиченої негативної енергії. Нерідко конфліктні люди знімають напруження саме на людей, які їх оточують. Це втягує в орбіту конфлікту інших людей. Особистісний конфлікт – розбухає і перетворюється на міжособистісний [4].

Можна зробити висновок, що поведінка людини в конфлікті залежить від низки ситуативних та особистісних причин, серед яких недостатня психологічна стійкість до зовнішніх негативних впливів з боку оточуючих, недостатній розвиток особистісних якостей, особливості функціонування нервової системи тощо. Таким чином, вплив перелічених вище чинників є однією з причин вибору тієї чи іншої стратегії поведінки.

### **1.3 Види та особливості гендерних конфліктів**

Гендерний конфлікт виникає внаслідок протиріч між нормативними уявленнями про характеристики особистості та особливості поведінки чоловіків і жінок, а також неможливістю або небажанням особи відповідати цим уявленням чи вимогам. Цей тип конфлікту базується на явищах статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок у суспільстві [2].

Сприйняття світу двома протилежними статями значно відрізняється одна від одної: деякі люди заперечують цей факт, інші намагаються поводитись так, ніби його не існує, але для більшості з нас це неминуче й необхідне природне явище, яке треба прийняти. Досвід показує, що більшість конфліктів і проблем у спілкуванні між статями виникають саме через непорозуміння, а також через те, що люди відмовляються визнавати свої відмінності та шукати шляхи подолання конфліктів.

Дж. Грей, відомий дослідник у сфері гендерної психології, зазначає, що жінки та чоловіки не ладнають між собою не усвідомлюючи природних відмінностей між ними. Чоловіки вважають, що жінки повинні думати, спілкуватися і реагувати так само, як і вони, а жінки роблять помилку, вважаючи, що чоловіки повинні відчувати, спілкуватися і реагувати так само, як і жінки. У

результаті їхні стосунки наповнюються непорозуміннями і конфліктами. Водночас розуміння і повага до цих відмінностей значно полегшує спілкування з протилежною статтю [55].

Гендерні конфлікти вважаються соціальними, це пояснюється тим, що їх причини в онтогенезі описуються соціальними гендерними стереотипами.

Існує декілька класифікацій поняття «гендерні конфлікти»:

– Гендерний дисонанс – це конфлікт, що виникає в результаті неспівпадіння між нормативними стереотипами стосовно поведінки чоловіків і жінок і реальною здатністю або бажанням особи або групи осісти ці стандарти.

– Гендерна дискримінація – це ситуація, коли виникають конфлікти між індивідами чоловічої та жіночої статей або між групами чоловіків і жінок унаслідок нерівності в статевих стереотипах та соціокультурних очікуваннях.

Конфлікт, не пов'язаний з гендерними питаннями, може допомогти прояснити різні точки зору, надати додаткову інформацію та проаналізувати безліч варіантів [28]. Це важливий компонент життєдіяльності людини. Гендерний конфлікт не допомагає вирішити жодних проблем, він лише заважає і порушує дружню атмосферу в будь-якій групі. З огляду на вище сказане, гендерних конфліктів краще уникати та запобігати їм. Для цього важливо виявити причини гендерних упереджень, еволюцію гендерних уявлень у суспільстві та змодельовати методи профілактики на основі отриманої інформації [38].

Конфлікт може виникнути з будь-якої причини і в будь-який час, але найчастіше гендерні конфлікти спровоковані деякими темами, серед яких наявні:

1) гендерні сімейні ролі, які включають у себе розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї. Це охоплює такі аспекти, як миття посуду, прибирання та управління бюджетом. Важливо досягти згоди щодо розподілу обов'язків, оскільки відсутність такої угоди може послужити основою для конфлікту.

2) професійний конфлікт, пов'язаний з конкуренцією за високооплачувані та престижні місця.



3) ієрархічний конфлікт, який виникає через участь у владних структурах, де чоловіки частіше займають вищі посади.

4) ідейний конфлікт, що виникає через розбіжності в поглядах на політику. Важливо зазначити, що ідейні конфлікти можуть відбуватися як між представниками різних статей, так і серед представників однієї статі.

Під час досліджень в 1995 році О'Ніл [65] і його колеги запропонували модель гендерно-рольового конфлікту, що включає шість патернів:

1) Обмеження емоційності – труднощі у вираженні своїх власних емоцій або заперечення права інших виражати емоції.

2) Гомофобія – страх гомосексуалів, включно зі стереотипами про останніх.

3) Соціалізація контролю, влади та змагання – потреба контролювати людей і ситуації та орієнтація на випередження інших.

4) Обмеження сексуальної поведінки та демонстрації прихильності – дуже обмежена кількість способів прояву сексуальності та прихильності.

5) Нав'язливе прагнення до змагання та успіху.

6) Проблеми з фізичним здоров'ям, що виникають через неправильний спосіб життя.

Загалом дослідники вивчають гендерні конфлікти з різних перспектив і розробляють типології, щоб краще зрозуміти їхню природу та динаміку. Такі типології можуть включати різні ознаки, такі як: соціальна або побутова проблематика (розподіл ролей в сім'ї, розділ побутових обов'язків); учасники конфлікту (деякі типології класифікують гендерні конфлікти залежно від того, хто є основними учасниками. Наприклад, конфлікти між партнерами в сім'ї або між колегами на роботі); психологічні характеристики (ця типологія зосереджена на внутрішніх аспектах конфлікту, таких як емоційний стан учасників, рівень конфліктності та агресивності) [42].

Гендерні конфлікти можуть проявлятися в різних формах і контекстах, характеризуватися різними типами та особливостями, які відображають динаміку, напруженість і нерівність, пов'язані з гендерною ідентичністю, ролями

та відносинами [44]. Нижче наведено деякі загальні види та особливості гендерних конфліктів:

1. Структурна гендерна нерівність:

– Ці конфлікти виникають через системну та інституціоналізовану нерівність за ознакою статі, таку як нерівний доступ до ресурсів, можливостей, прав і влади.

– Особливості: Структурні гендерні конфлікти часто пов'язані з нерівністю в освіті, працевлаштуванні, охороні здоров'я, представництві, прийнятті рішень та юридичних правах. Вони відображають глибоко вкорінені соціальні, економічні та політичні структури, які увічнюють гендерну нерівність та маргіналізацію.

2. Міжособистісна гендерна динаміка:

– Ці конфлікти відбуваються в межах особистих стосунків, сімей, соціальних кіл і громад, включаючи взаємодію і динаміку, на яку впливають гендерні ролі, очікування і стереотипи.

– Особливості: Міжособистісні гендерні конфлікти можуть включати питання, пов'язані з комунікацією, динамікою влади, розподілом праці, обов'язками по догляду, прийняттям рішень, інтимністю та емоційним вираженням. Вони відображають напруженість і труднощі, пов'язані з дотриманням гендерних ролей і норм у стосунках.

3. Дискримінація за ознакою статі:

– Ці конфлікти виникають через дискримінаційні практики, упередження, упередження та акти виключення або маргіналізації на основі гендерної ідентичності або самовираження.

– Особливості: Конфлікти на ґрунті гендерної дискримінації можуть бути пов'язані з досвідом нерівного ставлення, утисків, стереотипів, мікроагресії та бар'єрами на шляху до участі, просування або доступу до послуг. Вони відображають порушення прав людини, гідності та рівності за ознакою статі.

4. Культурні та соціальні норми:

– Ці конфлікти виникають через культурні переконання, норми, цінності та традиції, пов'язані з гендерними ролями, поведінкою, очікуваннями та ідентичністю.

– Особливості: Конфлікти культурних і соціальних норм можуть включати зіткнення між традиційними і прогресивними поглядами на гендер, виклики гендерним нормам, опір змінам і дебати про гендерну рівність, ідентичність і самовираження. Вони відображають різноманітність, складність та еволюцію культурного розуміння гендеру.

#### 5. Гендерно-обумовлене насильство:

– Ці конфлікти переростають у форми насильства, жорстокого поводження або шкоди, спрямовані проти окремих осіб або груп на основі їхньої гендерної ідентичності або гендерних характеристик.

– Особливості: Конфлікти на ґрунті гендерного насильства можуть включати домашнє насильство, сексуальне насильство, переслідування, торгівлю людьми, злочини честі та шкідливі практики, такі як дитячі шлюби або каліцтво жіночих статевих органів. Вони відображають динаміку влади, контроль і посилення шкідливих гендерних норм і стереотипів.

#### 6. Міжгалузеві гендерні конфлікти:

– Ці конфлікти перетинаються з іншими аспектами ідентичності, такими як раса, етнічна приналежність, клас, сексуальна орієнтація, релігія, інвалідність або національність, формуючи досвід дискримінації, нерівності та маргіналізації.

– Особливості: міжсекційні гендерні конфлікти включають складну взаємодію між множинними ідентичностями та соціальними факторами, що призводить до унікальних викликів, нерівності та напруженості. Вони підкреслюють взаємопов'язаність соціальних проблем і необхідність інклюзивних та міжсекторальних підходів до вирішення гендерних конфліктів.

#### 7. Глобальні та суспільні конфлікти:

– Ці конфлікти відбуваються на ширших рівнях, включаючи національний, регіональний і глобальний контексти, і стосуються політики,

законів, інституцій, культурних норм і міжнародних відносин, пов'язаних з гендером.

– Особливості: Глобальні та суспільні гендерні конфлікти можуть охоплювати дебати щодо гендерної рівності, прав жінок, прав ЛГБТК+, репродуктивних прав, гендерного мейнстримінгу, рухів за соціальну справедливість, а також міжнародних угод та ініціатив. Вони відображають різні точки зору, адвокаційні зусилля та виклики у просуванні гендерної рівності та соціальних змін у більш широкому масштабі.

Розуміння типів та особливостей гендерних конфліктів є важливим для розробки ефективних стратегій, інтервенцій та політик, спрямованих на усунення першопричин, просування гендерної рівності та розбудову інклюзивних і справедливих суспільств. Це вимагає спільних зусиль на індивідуальному, громадському, інституційному та суспільному рівнях, спрямованих на подолання стереотипів, розширення прав і можливостей маргіналізованих груп, заохочення різноманітності та інклюзивності, а також створення середовища, в якому поважають і захищають права та гідність людини всіх статей [13].

Також можна виділити ще декілька ситуацій, де може виникнути гендерний конфлікт:

– Сексуальне домагання, сюди відносяться вербальні сигнали (непристойні висловлювання, коментарі із сексуальним підтекстом, жарти, принизливі зауваження, погрози); невербальні сигнали (зображення сексуального характеру, фотографії оголених статевих органів, посвистування, підморгування та непристойні жести); а також фізичне домагання (дотики, вторгнення в особистий простір, небажані обійми та поцілунки, примус до сексу). Окрім цього конфлікти сексуального плану можуть виникати і між людьми, які перебувають в стосунках. Конфлікти можуть виникати навколо питань, пов'язаних із сексуальністю, сексуальними уподобаннями та інтимністю у стосунках. Відмінності в лібідо, сексуальному задоволенні та очікуваннях від фізичної близькості можуть призвести до розбіжностей між партнерами [26].

- Виховання дітей і сімейна динаміка: Розбіжності щодо стилів виховання, обов'язків по догляду за дітьми та прийняття сімейних рішень можуть призвести до конфліктів між чоловіками і жінками в сім'ях. На ці розбіжності можуть впливати відмінності в культурному походженні, вихованні та особистих переконаннях.

- Конфлікт лідерства. Цей конфлікт досить часто виникає в робочій обстановці. Жінки, які очолюють компанії, які керують персоналом та і в принципі займають вищі посади, часто стикаються зі стереотипами щодо обраного ними шляху («Жінка має приділяти увагу сім'ї, а не кар'єрі»), а також чоловіки часто відмовляються підпорядковуватись наказам жінки директорки. Гендерні конфлікти можуть виникати в професійному середовищі і через нерівність у владі, повноваженнях і можливостях просування по службі. Такі проблеми, як нерівна оплата праці, упереджене ставлення при прийомі на роботу та просуванні по службі, сексуальні домагання можуть призвести до напруженості у відносинах між колегами-чоловіками та колегами-жінками [23].

- Конфлікт комунікативних помилок, помилки в комунікації, які допускаються співрозмовниками і призводять до непорозумінь та конфліктних ситуацій. Відмінності в стилях спілкування можуть призвести до непорозумінь і конфліктів. Чоловіки та жінки можуть мати різні уподобання щодо того, як вони виражають емоції, надають зворотній зв'язок або вирішують розбіжності, що призводить до тертя у відносинах. Відмінності в моделях і нормах соціалізації можуть призвести до конфліктів у соціальній взаємодії та дружбі між чоловіками і жінками. Неправильне тлумачення намірів, порушення кордонів і ревності можуть напружувати стосунки поза межами романтичного партнерства.

- Гендерно-рольовий конфлікт. Ситуації, у яких гендерні стереотипи перемагають, тоді виникають конфлікти, якщо хтось із оточення не підлягає під існуючий гендерний стереотип і відрізняється від обмежень. Наприклад, гендерно-рольовий конфлікт може виникнути, коли людина обмежує свою поведінку або поведінку інших, виходячи з традиційних гендерних ролей, коли оточуючі чинять на неї тиск через порушення норм загально прийнятої

поведінки або коли людина пригнічує себе чи оточуючих через те, що вони не намагаються відповідати ролі. Конфлікти можуть виникати через суспільні норми та очікування щодо гендерних ролей, зовнішнього вигляду та поведінки. Тиск, що змушує відповідати цим нормам, може створювати напругу між людьми, які кидають виклик традиційним гендерним стереотипам або відкидають їх.

Вирішення конфліктів між чоловіками та жінками часто вимагає відкритого спілкування, емпатії та готовності кинути виклик укоріненим стереотипам та упередженням. Виховання взаємоповаги, розуміння точок зору одне одного та робота над досягненням спільних цілей рівності та взаємореалізації можуть допомогти у вирішенні конфліктів у міжособистісних стосунках та соціальних взаємодіях [19].

Гендерні особливості конфліктів виявляються і у різностатевих, змішаних колективах. Дослідження показують, що поведінка чоловіків та жінок у конфліктах часто залежить від статі їхніх опонентів. Наприклад, у конфліктах з чоловіками, чоловіки частіше проявляють впевненість, цілеспрямованість та гнучкість у вирішенні суперечок. В той же час, поведінка жінок у таких ситуаціях може відрізнятись: для них стать опонента не завжди є важливим фактором щодо його поведінки. Проте, вона може впливати на особистісні реакції, симпатії та гнучкість у вирішенні конфліктних ситуацій. [68].

Вітчизняні та зарубіжні дослідники в своїх роботах припускають, що гендерні відмінності у взаємодії між дітьми проявляються, починаючи із молодшого дошкільного віку (Т. Бендас, С. Біддалф, Н. Дорошенко, К. Жаклін, Д. Ісаєв, В. Каган, І. Кльоцина, Е. Маккобі, Б. Фегот, Е. Шелдон та ін.). Спостереження показують, що чоловічий стиль спілкування виявляється навіть у ранньому дитинстві і характеризується більшою активністю та предметністю. Однак, водночас, він може бути більш змагальним і конфліктним. Це можна помітити, навіть оглядаючи ігрові вподобання: у хлопчиків частіше відбувається імітація активних ігор, пов'язаних з боротьбою або змаганнями, таких як воєнні або спортивні ігри, де основні атрибути – це пістолети, машинки, мечі тощо. У

дівчаток же переважають ігри, що імітують побутові або соціальні сценарії, такі як ляльки, готування чи прибирання. Ці різниці у виборі ігрових сценаріїв можуть відображати відмінності в способах взаємодії та сприйнятті світу, що виникають вже на ранньому етапі соціалізації дітей. Такі відмінності в ігрових уподобаннях можуть впливати на розвиток стилів спілкування та взаємодії в подальшому житті. [67]. Хлопці сміливіше, ніж дівчата, випробовують нові, в тому числі й конфліктні, способи поведінки, більше схильні до ризику і часто не слухаються або не реагують на зауваження, усе це, як їм здається, сприяє їх самоствердженню. Хлопчачі угруповання у дошкільних закладах або в школах значно складніше контролювати, ніж дівчачі.

У дослідженні П. Сірс проводилося спостереження за дітьми дошкільного віку, які грали в ляльки, які представляли членів сім'ї у типовій домашній обстановці. Було виявлено, що хлопчики не тільки виявляли велику агресію в порівнянні з дівчатками, але були також більш схильні до агресії в сенсі заподіяння фізичних збитків, тоді як дівчата більше вдавалися до вербальної форми агресії [67].

Науковцем Ж. Ю. Дреєвою у 2000 році було проведено дослідження, яке показує, що діти, переважно хлопчики, які цікавляться іграми, наповненими насильницьким контентом, є схильними проявляти вербальну агресію, мають вищі показники роздратування, а також схильні відтворювати сцени з ігор [17].

Дівчата молодшого шкільного віку в конфліктних ситуаціях використовують прийоми, щоб знизити напруження конфлікту. Серед них: приховувати гнів, пропонувати компроміси, намагатися зважати на почуття та потреби іншої людини, говорити ввічливо та уникати наказових криків. Дівчатка рідше використовують ненормативну лексику, ніж хлопчики. Хлопчики не обґрунтовують свою позицію в конфліктних ситуаціях, а просто відстоюють її [67]. Мовлення хлопчиків більш самодостатнє, хвалькувате, включає прямі команди та надає інформацію. Хлопці частіше, ніж дівчата, використовують лайливі вирази, ображають одне одного і провокують інших. У конфліктах вони часто принижують один одного та ігнорують вимоги й пропозиції іншого [25].

Водночас у звичайних ситуаціях, коли немає конфлікту або оскарження переваги чи неповноцінності, мова хлопчиків може бути такою ж ввічливою, як і в дівчат.

Щодо поведінки у конфлікті, було проведено десятки досліджень різними психологами та соціологами (Д. Ф. Гелперн, С. Нолен-Хоксма, Е. О. Вілсон), результати досліджень вказують, що часто жінки ніяковіють, проявляючи агресію публічно, для них це не є часто прийнятною поведінкою. Чоловіки вважають за краще ролі, де потрібен прояв агресії (в спортивній або військової областях), а для більшості жінок агресивність не є доречною в робочій середі (виховательки, медсестри) [31].

У зв'язку з гендерними ролями, чоловіки і жінки висловлюють свої почуття по-різному [34]. Але різниця в результатах є не така велика, щоб стверджувати про відсутність емпатії в чоловіків або недостатню агресію в жінок [61]. Мотиви агресії бувають різними: одні використовують її як відповідну реакцію-захист на атаку з боку іншої людини, другі – для досягнення своїх цілей, треті – для того, щоб заподіяти кому-небудь шкоду та біль [1].

Гендерні відмінності стосуються відмінностей у поведінці, вподобаннях, ролях та очікуваннях між чоловіками та жінками в певному суспільстві чи культурі. Ці відмінності можуть охоплювати біологічні, психологічні та соціальні аспекти [35].

Біологічні відмінності між статями включають фізіологічні відмінності, такі як репродуктивні органи, гормональні рівні та генетичний склад. Ці біологічні відмінності можуть впливати на такі риси, як фізична сила, склад тіла та схильність до певних захворювань [12].

Психологічні відмінності між статями стосуються когнітивних здібностей, емоційного вираження та особистісних рис. Хоча можуть існувати деякі загальні тенденції, важливо визнати широку варіативність всередині кожної гендерної групи. Наприклад, хоча чоловіки в середньому краще справляються із завданнями на просторове мислення, а жінки в середньому краще володіють усним мовленням, це лише статистичні тенденції, які не стосуються всіх людей [4].



Соціальні відмінності між статями пов'язані з культурно сконструйованими нормами, ролями та очікуваннями, які покладаються на чоловіків і жінок [62]. Ці суспільні очікування впливають на різні аспекти життя, включаючи вибір професії, сімейні обов'язки та соціальну взаємодію. Гендерні ролі можуть суттєво відрізнятися в різних культурах та історичних періодах.

Розуміння гендерних відмінностей має вирішальне значення для просування рівності та вирішення таких проблем, як гендерна дискримінація, гендерне насильство, нерівність в освіті та можливостях працевлаштування. Важливо визнати, що, незважаючи на очевидні відмінності між статями, людей не можна обмежувати чи стереотипізувати на основі цих відмінностей [9].

Продовжуючи говорити про гендерні відмінності, часто є припустимий той факт, що жінки більш здатні виражати емоції і більш сприйнятливі (емпатичні) до почуттів інших, ніж чоловіки. Насправді, ідея про те, що жінки більш емоційні, ніж чоловіки, є одним з найбільш банальних висновків у дослідженнях гендерних стереотипів. Барнс та Аїкс в своїх дослідженнях стверджували що маскуліність зазвичай асоціюється з досягненнями, автономією і бажанням контролювати пов'язані з цим, пояснюючи, що здатність впливати на свідоме вираження або приховування своїх почуттів має першорядне значення. І навпаки, пишуть вони, фемінність асоціюється з між особистісним спілкуванням, прагненням до спільності та активним вираженням своїх почуттів [59].

Для вирішення гендерних конфліктів люди зазвичай використовують загальні стратегії поведінки [10]:

- суперництво (конкуренція) – це стратегія відкритої боротьби за власні інтереси, яка проявляється у нав'язуванні власної точки зору іншим;
- співробітництво – стратегія, яка спрямована на пошук рішення, що задовольняє інтереси обох сторін;
- компроміс – це стратегія врегулювання суперечок через взаємні поступки;

– ухилення – стратегія, спрямована на повний вихід із конфліктної ситуації, конфлікт не вирішується, але сторони більше не наполягають на своїй правоті, хоча й не признають правоту іншої сторони;

– пристосування – це стратегія згладжування протиріч за рахунок власних інтересів. Людина поступається своїми інтересами на користь опонента, погоджуючись з ним.

Залежно від особливостей ставлення до конфліктних ситуацій, притаманних чоловікам і жінкам, перелічені стратегії можна класифікувати на більш типові для жінок і чоловіків. Наприклад, жінки мають добре розвинену емоційну сферу, тому їхня поведінка в конфлікті часто пов'язана з емоційними проявами (плач, ридання, крики, гнів, образа) та міжособистісними стосунками (сварки, суперечки, непорозуміння, нерозуміння, недовіра, конфлікт, розбіжності) [53]. Чоловіки ж визнають поняття конфлікту як протистояння, і тому пов'язують його з конкретними поведінковими реакціями (суперечки, протиріччя, боротьба, бійки, війни, бійки) та міжособистісними стосунками (зрада, з'ясування стосунків, сварки) [45].

Таким чином, для жінок були виявлені характерні стратегії опозиції, співпраці та компромісу, а для чоловіків – уникнення, пристосування та компроміс. Слід також пам'ятати, що жінки краще за чоловіків володіють комунікативними техніками і методами, а тому схильні вирішувати конфліктні ситуації через спілкування, тоді як чоловіки можуть вирішувати конфлікти через застосування сили, коли аргументи вичерпані.

### **Висновки до першого розділу**

Проаналізовано поняття конфлікту та особливості поведінки особистості в конфлікті в науковій літературі. Феномен конфлікту є невіддільною частиною життя людини і що його прояв залежить від багатьох чинників (особистісних якостей, темпераменту, усвідомлення конструктивної поведінки в конфлікті, минулого досвіду соціальної взаємодії), зокрема від статі. Можна зробити

висновок, що це також залежить від гендерних характеристик. Загалом було виявлено, що конфлікт – це суперечність, яка ґрунтується на розбіжності позицій, цілей та інтересів. Існує непорозуміння з цілої низки питань, пов'язаних з емоційними переживаннями. Крім того, важливу роль у розвитку конфліктів відіграє розуміння власних потреб, можливостей, задоволення бажань і схвалення в суспільстві.

Висвітлено сутність поняття «гендер». Разом з цим були проаналізовані основні причини виникнення гендерних конфліктів, розкриті ідеї та результати досліджень гендерних відмінностей особистостей. Також були виокремлені певні чинники, що зумовлюють конфліктну поведінку, зокрема – генетичний фактор (психобіологічні причини конфліктної поведінки, що ускладнюють адаптацію особистості в суспільстві); педагогічний фактор (навчання навичкам конструктивного та позитивного спілкування); соціальний фактор (несприятлива взаємодія особистості з оточенням, відсутність правильної моделі поведінки в сім'ї, правил та соціальних норм); особистісний фактор (власний стиль спілкування, ставлення до норм та вимог найближчого оточення, ціннісні орієнтації, вольові якості та здатність до регуляції своєї поведінки).

Виокремлено основні стилі поведінки людини у конфліктній ситуації (компроміс, уникання, поступ, протисторова, та співпраця), які мають вирішальне значення для подальшого урегулювання та завершення конфлікту. Це дозволило зробити висновок про відмінність копінг-стратегій, які використовують чоловіки та жінки у складних життєвих ситуаціях.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ

#### **2.1 Організація та методи дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті**

З метою вивчення гендерних особливостей поведінки в конфлікті було розроблено експериментальне дослідження, вибірку якого, склали чоловіки та жінки різних професій та соціальних статусів, віком від 20 до 43 років. В дослідженні взяли участь 20 жінок та 20 чоловіків. В результаті вивчення психологічної та літератури щодо досвіду корекції конфліктної поведінки було визначено мету дослідно-експериментальної роботи та її завдання:

**Мета:** виявити гендерні особливості поведінки особистості в ситуації конфлікту.

**Завдання:**

1. Провести індивідуальний констатуючий етап дослідно-експериментальної роботи, спрямований на дослідження у випробуваних поведінки під час конфлікту;

2. Розробити рекомендації щодо попередження та продуктивного подолання конфліктів.

Проведене дослідження складалося з трьох етапів: констатуючий експеримент, що формує експеримент та контрольний експеримент. Кожен із цих етапів мав свої цілі.

Констатуючий етап: вивчення психологічної літератури на тему дослідження, підбір діагностичних методик, проведення первинної діагностики щодо дослідження поведінки особистості в конфлікті.

Формуючий етап: підбір психологічної корекційної програми для профілактики конфліктної поведінки досліджуваних, а також реалізація програми.

Контрольний етап: проведення повторного дослідження конфліктної поведінки, аналіз результатів та ефективності корекційної програми.

Методики, використані в дослідженні проблеми гендерних особливостей особистостей в конфлікті:

1. Методика Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. Методика складається із 30 парних тверджень (Додаток А) та досліджує особливості поведінки індивідуума в конфліктній ситуації.

До них відносяться:

- Суперництво.
- Пристосування.
- Компроміс.
- Уникнення.
- Співпраця.

2. Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій.

Опитувальник цієї методики складається з 75 питань (Додаток Б), які дозволяють виявити наступні показники агресивної поведінки особистості в конфлікті:

- Фізична агресія.
- Вербальна агресія.
- Непряма агресія.
- Негативізм.
- Роздратування (дратівливість).
- Підозрілість.
- Образа.
- Відчуття провини (автоагресія).

3. Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій.

Методика налічує 50 питань (Додаток В), які спрямовані на дослідження таких копінг-стратегій:

- Конфронтаційний копінг.
- Дистанціювання.
- Самоконтроль.
- Пошук соціальної підтримки.
- Прийняття відповідальності.
- Втеча-уникнення.
- Планування вирішення проблеми.
- Позитивна переоцінка.

У таблиці 2.1 представлені дані про осіб, що беруть участь у дослідженні. Імена та прізвища були зашифровані, для кожного досліджуваного є відповідний порядковий номер.

*Таблиця 2.1*

**Дані про осіб, які брали участь у дослідженні**

<b>№ з/п</b>	<b>Вік</b>	<b>Стать</b>	<b>Професія</b>	<b>№ з/п</b>	<b>Вік</b>	<b>Стать</b>	<b>Професія</b>
1	20	ж	вчителька	21	37	м	будівельник
2	25	ж	медсестра	22	43	м	водій
3	25	ж	спортсменка	23	29	м	співак
4	30	ж	фотографиня	24	22	м	репетитор
5	28	ж	дизайнерка	25	25	м	спортсмен
6	24	ж	косметологиня	26	40	м	продавець
7	38	ж	журналістка	27	23	м	поет
8	41	ж	вчителька	28	36	м	айтишник
9	20	ж	репетиторка	29	28	м	касир
10	21	ж	програмістка	30	27	м	водій

№ з/п	Вік	Стать	Професія	№ з/п	Вік	Стать	Професія
11	28	ж	спортсменка	31	33	м	тату майстер
12	24	ж	кравчиня	32	23	м	спортсмен
13	24	ж	дизайнерка	33	26	м	айтишник
14	28	ж	директорка	34	41	м	еколог
15	20	ж	студентка	35	22	м	студент
16	20	ж	студентка	36	20	м	студент
17	21	ж	студентка	37	21	м	студент
18	21	ж	студентка	38	20	м	студент
19	22	ж	студентка	39	20	м	студент
20	20	ж	студентка	40	21	м	студент

Отже, в дослідженні беруть участь 20 жінок та 20 чоловіків, віком від 20 до 43 років, всі вони мають різний вид діяльності.

## 2.2 Психологічний аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Емпіричне дослідження було розпочате з проходження методики Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації». Дана методика дозволяє визначити стиль поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. Методика складається із 30 парних тверджень (Додаток А) та досліджує особливості поведінки людини в конфліктній ситуації.

До них відносяться:

- Суперництво.
- Пристосування.
- Компроміс.
- Уникнення.
- Співпраця.

Уникнення від конфлікту – стратегія, коли людина свідомо відмовляється брати участь у вирішенні конфлікту та захищати свої інтереси. У такому випадку конфлікт залишається нерозв'язаним, і може відновитися у майбутньому з новою силою. Ця стратегія може бути використана з різних причин, таких як бажання уникнути конфлікту, зберегти гармонію у взаєминах з іншими людьми або відсутність впевненості у своїх здібностях урегулювати конфлікт. Однак важливо розуміти, що уникнення конфлікту не завжди веде до його вирішення, і може призвести до подальшого наростання напруги та невирішених проблем. Тому важливо шукати конструктивні способи вирішення конфліктів, навіть якщо це вимагає більшої взаємодії та зусиль.

Однак бувають ситуації, коли краще відсторонитися від конфлікту:

- коли всім потрібно заспокоїтися;
- коли потрібно продумати аргументи;
- коли немає шансів залагодити суперечку.

Пристосування або поступка – це спроба пом'якшити конфліктну ситуацію та зберегти стосунки, поступаючись тискові опонента. Ця стратегія може бути використана в різних стосунках, наприклад, між учнем і вчителем, дітьми і батьками, начальником і підлеглим, близькими друзями чи подружжям. У разі пристосування одна сторона зазвичай відмовляється від своїх інтересів, бажань та позиції, щоб заспокоїти або уникнути конфлікту з іншою стороною. В результаті одна сторона може відчувати себе програвшою, оскільки зробила поступку, але це може сприяти збереженню відносин. Однак ця стратегія може призвести до невдоволення обома сторонами стосунками, оскільки ніхто з них не отримав повністю те, що хотів. Повна протилежність конкуренції.

Перелік ситуацій, у яких можливий варіант пристосування:

- розуміння власної помилки у ситуації;
- важливість правоти для іншого, коли опонент не слухає, не існування сенсу доводити власну думку;
- розуміння, що втрати від цього конфлікту будуть набагато більші, ніж здобутки;



- при небезпечних ситуаціях, де існує загроза життю.

Протистояння – це стратегія управління конфліктом, коли одна сторона використовує тиск, владу або силу, щоб змусити опонента прийняти певну позицію. Це може включати в себе фізичну силу, підтримку з боку інших осіб, статус, права, матеріальні або інші ресурси. Такий підхід часто призводить до того, що одна сторона домінує над іншою, але це також може призвести до невдоволення та розгорнути додаткові конфлікти у майбутньому. Одна сторона може отримати задоволення від перемоги в конфлікті, але в той же час це може підірвати стосунки та спричинити втрату довіри. Загалом, протистояння може бути ефективним в короткостроковій перспективі, але не завжди призводить до довгострокового врегулювання конфлікту та підтримки взаємовідносин.

Коли варто рішуче боротися:

- якщо рішення конфлікту іншим способом може зашкодити тобі або близьким;
- якщо опонент може отримати несправедливі переваги.

Компроміс – стратегія управління конфліктом, при якій сторони здійснюють взаємні поступки для досягнення спільного рішення. В цьому випадку люди готові врахувати інтереси та бажання інших, аби досягти певного компромісу, що задовольнив би всіх учасників конфлікту. У результаті компромісу жодна сторона не отримує повного задоволення, оскільки кожен з учасників змушений робити певні поступки. Однак, завдяки компромісу, стосунки між сторонами зазвичай залишаються незіпсованими, що дозволяє спільно рухатися вперед. Компроміс може бути ефективним рішенням у випадках, коли важливо зберегти гармонію та взаєморозуміння між учасниками конфлікту, навіть якщо кожна сторона змушена робити деякі компроміси в своїх позиціях. Він займає проміжне положення між конкуренцією та пристосуванням.

Співпраця передбачає спільний пошук рішення, яке відповідає інтересам усіх сторін. Обидві сторони хочуть спільно розв'язати проблему, готові обговорювати суть конфлікту для пошуку рішення, яке влаштуватиме всіх. Як

наслідок – стосунки зміцнюються, тому можна вважати співпрацю – найкращим способом вирішення конфліктів.

Для більш наочного огляду результатів, вони були оформлені у вигляді діаграми (значення у відсотках), яка зображена на рисунку 2.1.

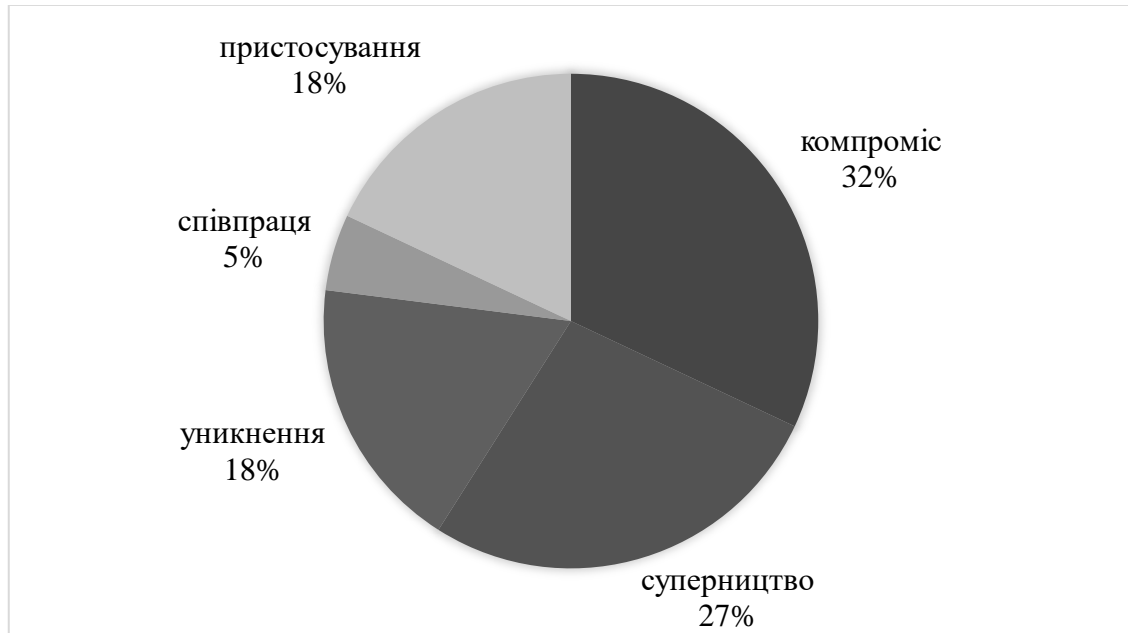


Рис. 2.1 Графічне зображення результатів дослідження стилів поведінки чоловіків у конфліктній ситуації

За отриманими результатами, після проходження методики Томаса чоловіками, можна спостерігати чітке домінування одного стилю поведінки над іншими: 32% респондентів надають перевагу знаходженню компромісу на шляху вирішення конфлікту, що полягає в тому, щоб знайти якесь доцільне, взаємоприйнятне рішення, яке частково задовольняє обидві сторони. Наступним можливим варіантом вирішення конфлікту є суперництво, його для себе обрали 27% чоловіків, які є наполегливими в своїх поглядах і не схильними до співпраці. Пристосування та уникнення як стратегії поведінки під час конфлікту мають однакові позначки в розмірі 18% і 18% з загальної вибірки; на останньому місці в дослідженні поведінки чоловіків опинилася співпраця, лише 5% опитуваних готові знайти альтернативний варіант, який би сподобався усім сторонам певного конфлікту.

Для більш наочного огляду результатів, вони були оформлені у відсоткову діаграму, яка зображена на рисунку 2.2.

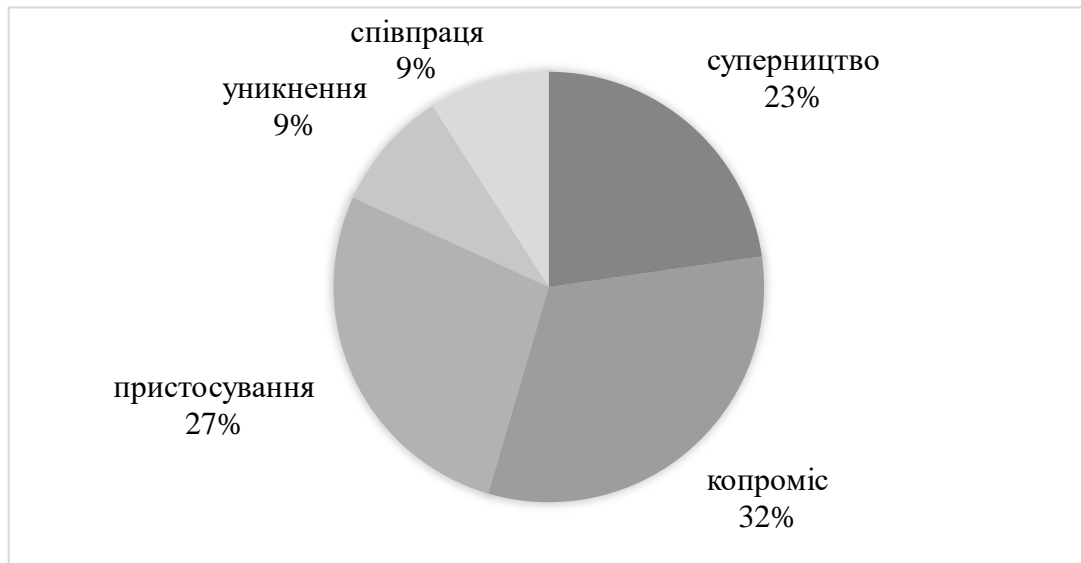


Рис. 2.2 Графічне зображення результатів дослідження стилів поведінки жінок у конфліктній ситуації

Отримані результати за цією самою методикою у жінок трохи відрізняються за своїм розподілом відповідно до вибору стилів поведінки у конфліктних ситуаціях в порівнянні з отриманими даними у чоловіків.

У жінок так само перше місце займає стратегія поведінки по знаходженню компромісу, який спрямований на досягнення згоди, за якого кожна особа або група людей відмовляється від чогось, що хоче, щоб покласти край суперечці чи конфлікту, вибрало 32% опитаних жінок. Це говорить про те, що жінки з більшою легкістю йдуть на поступки для досягнення спільного результату.

На другому місці пристосування – для нього характерно зберегти мир в конфлікті, йти на поступки на шкоду собі, віддало 27% респондентів жінок. Суперництво, як лідерську якість, яка характерна не цікавістю думки оточуючих особистостей та здійснення своїх інтересів на шкоду інших, обрали для себе 23% опитаних жінок. Уникнення або ж небажання вирішувати конфлікт, уникнення кооперації та відсутність тенденції до досягнення власних цілей обрали 9% жінок, така ж сама кількість опитаних жінок обрали співпрацю, як стратегію

поведінки під час конфлікту (9%), що свідчить про неготовність жінок до злагоджених дій та пошуку спільного рішення в конфліктній ситуації.

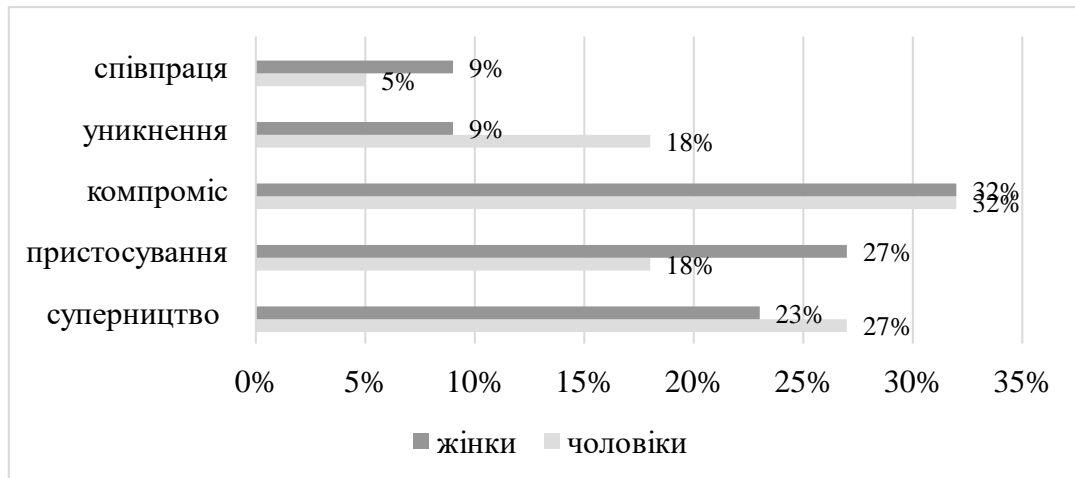


Рис. 2.3. Графічний порівняльний аналіз показників стилю поведінки в конфліктних ситуаціях для чоловіків та жінок за методикою Томаса

Отже, і чоловіки, і жінки в однаковій мірі здатні відмовитись від власних інтересів на користь спільного рішення з опонентом, але в іншому випадку, дослідження показує, що для чоловіків також є часто використаною стратегія суперництва в конфлікті, тобто небажання йти на поступки, тоді коли жінки готові відмовитись від своїх ідей, на користь іншого, щоб вирішити конфлікт або покинути його.

Найменш виражений стиль поведінки у чоловіків та жінок є однаковим, це співпраця, обидві групи респондентів показали, що в конфліктних ситуаціях, вони не готові взаємодіяти з опонентом для досягнення альтернативного рішення, яке б влаштувало усіх у конфлікті.

Наступним для проходження був запропонований опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій. Опитувальник цієї методики складається з 75 питань (Додаток Б), які дозволяють виявити наступні показники агресивної поведінки особистості в конфлікті:

- Фізична агресія – застосування фізичної сили проти іншої людини.

- Вербальна агресія – вираження негативних почуттів через крик, погрози, прокляття, словесні образи.
- Непряма агресія – агресія спрямована опосередковано на іншу людину або ні на кого.
- Негативізм – діапазон опозиційних дій, від пасивного опору до активної боротьби з усталеними звичаями і законами.
- Роздратування (дратівливість) – готовність до прояву негативних почуттів при найменшому порушенні (запальність, грубість).
- Підозрілість – негативні реакції, починаючи від недовіри або настороженості до людини і закінчуючи переконанням, що інші замишляють або завдають шкоди.
- образа – заздрість або ненависть до інших людей за їхню реальну або уявну поведінку.
- Відчуття провини (автоагресія) – виражає можливе переконання суб'єкта в тому, що він погана людина, вчинив неправильний вчинок, а також відчуває докори сумління.

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

Опрацювавши результати методики А. Басса та А. Дарки для чоловіків та жінок, можемо виділити деякі характеристики, які переважають в обох вибірках. Наприклад, для чоловіків переважає роздратування (31%), що означає можливість прояву гніву на інших людей при найменшому збудженні, для жінок більш характерним є відчуття провини, це підтвердили 23% опитуваних жінок. Для відчуття провини характерне власне переконання в тому, що суб'єкт чинить неправильно, порушуючи стандарти поведінки чи моральні норми.

На другому місця чоловіків реакція образи, такий результат мають 20% чоловіків. образа означає відчуття несправедливості до себе, незрозумілість з боку оточуючих. У жінок на другому місці розчарування (17%). Далі у чоловіків за отриманими результатами іде підозрілість, 14% респондентів проявляють в

недовіру та ставляться з обережністю до опонентів у конфлікті з нахилом на те, що вони можуть вчинити шкоду по відношенню до них, у жінок же цей показник трохи менше, всього 10% опитаних жінок мають схоже відчуття. На третьому місці у жінок виступає негативізм (13%), якому притаманна позиція спрямована насупроти особистості з авторитетом, активна опозиція супротиву проти складених устроїв. У той же час дії негативізм прослідковуються лише у 6% опитаних чоловіків у дослідженні. Така ж сама кількість респондентів з боку чоловіків (6%) зазначили, що відчувають провину. Трохи більший відсоток має варіант образи у жінок, такий результат має лише 7% опитуваних.

Спостерігаються цікаві результати у проявах агресії у чоловіків та жінок. Наприклад чоловіки більш схильні до прояву фізичної агресії (11%), ніж вербальної (9%), що стверджує про те, що в деяких ситуаціях і особливо в конфліктах, при сильному збудженні чоловіки більш імовірно застосують силу до опонента щоб довести свою правоту. Вербальна агресія може мати форми сарказму, іронії, образливих жартів, інколи навіть прокльонів та погроз у бік іншої людини. Сарказм і іронія часто використовуються для вираження негативних почуттів чи критики, але з метою приховати справжній мотив за словами. Образливі жарти можуть вразити чи образити іншу особу, а прокльони та погрози можуть створювати напруженість та конфліктні ситуації. У жінок ситуація трохи інакша, фізична та вербальна агресія мають однаковий відсотковий показник, за результатами опитування, обидві реакції мають позначку в 10%. Проте варто зазначити, що жінки схильні проявляти свою агресію у непрямій формі, такий результат отримали також 10% жінок, що означає, для жінок є характерними дії на кшталт пліток, образливих жартів, які можуть бути навіть не висловленні вголос. Для чоловіків же, такий варіант прояву агресії є найменш популярним, і саме тому він займає останнє місце з показником всього в 3%.

Отже, за підрахунками, у чоловіків та жінок не спостерігається високий рівень агресивності та ворожості, показники коливаються від низького до вище середнього, не доходячи до крайнього значення.

У результаті в індекс агресивності входять дратівливість, фізична агресія й вербальна агресія та індекс ворожості: підозрілість і образа; у чоловіків та жінок вище середнього.

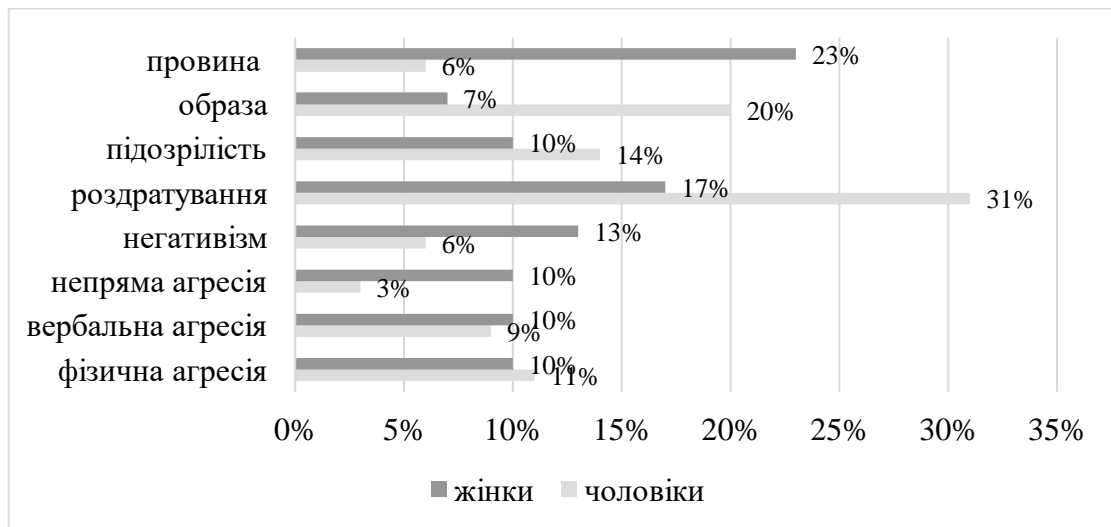


Рис. 2.4. Графічний порівняльний аналіз показників агресивності та ворожості для чоловіків та жінок за методикою А. Басса та А. Дарки

Останнім етапом діагностики був тест на визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності.

Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана налічує 50 питань (Додаток В), які спрямовані на дослідження таких копінг-стратегій:

- конфронтаційний копінг;
- дистанціювання;
- самоконтроль;
- пошук соціальної підтримки
- прийняття відповідальності;
- втеча-уникнення;
- планування вирішення проблеми;
- позитивна переоцінка.

Отримані результати в ході дослідження копінг-стратегій з методикою Р. Лазаруса та С. Фолкмана для чоловіків були представленні у вигляді діаграм (значення у діаграмах записані у відсотках).

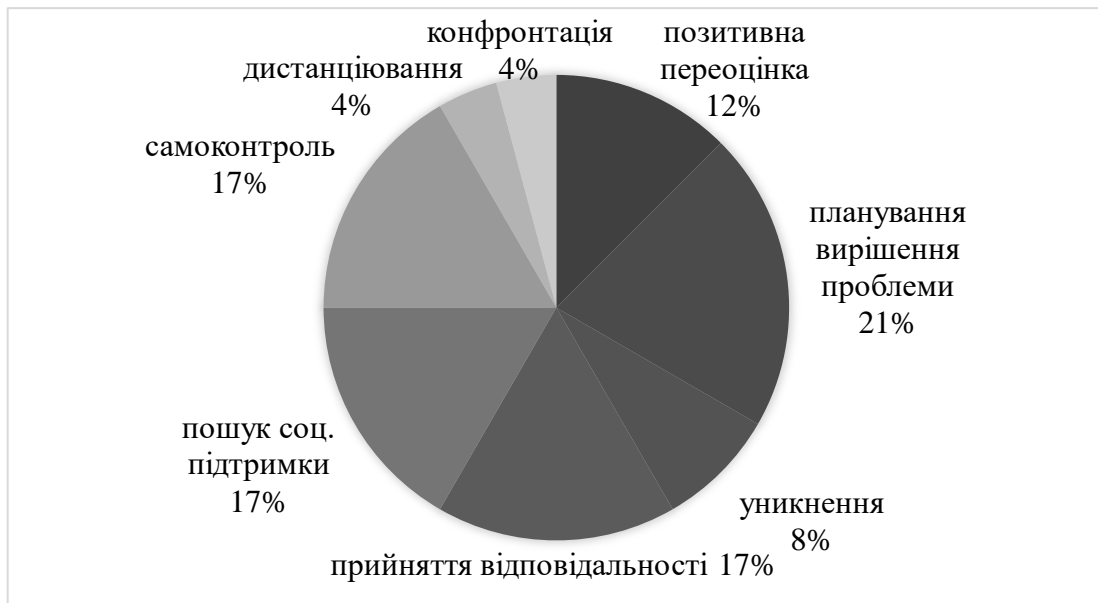


Рис. 2.5 Результати чоловіків, отримані за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Результати, отримані в ході опитування жінок представленні нижче у вигляді діаграм (значення у діаграмах записані у відсотках).



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



Проаналізувавши дані на рисунках 2.5 та 2.6, можемо побачити, що чоловіки схильні вдаватися до планування вирішення проблеми (21%), що означає готовність чоловіків до вироблення планування рішення проблем внаслідок детального аналізу ситуації.

Для жінок же є дві основні стратегії: прийняття відповідальності – визнання своєї ролі в конфлікті, та намагання його вирішити (23%) та самоконтроль (23%) – під ним мається на увазі намагання подужати негаразди через мінімізування, приборкування, гальмування емоцій. Як позитивний результат стратегії – ліквідування імпульсивних вчинків. Самоконтроль у чоловіків також виступає як основна стратегія, займаючи друге місце серед популярних копінг-стратегій, самоконтроль підвладний 17% опитуваних чоловіків. Не менші результати мають і інші стратегії, такі як пошук соціальної підтримки та прийняття відповідальності, серед чоловіків, обидві стратегії є так само часто вживаними та підвладними для 17% опитаних чоловіків. Під пошуком соціальної підтримки, мається на увазі звернення до когось за допомогою: інформаційною, емоційною або фізичною; вирішення проблеми за рахунок зовнішніх ресурсів.

Позитивна переоцінка ситуації займає третє місце в рейтингу копінг-стратегій чоловіків, саме їй надають перевагу 12% опитуваних. Позитивна переоцінка дозволяє знайти вдале рішення або вийти із неприємної ситуації завдяки позитивному переосмисленню, а також розгляду ситуації як уроку, який треба засвоїти.

Уникнення – стратегія, яка міститься в прагненні особистості втекти від проблеми, негативних переживань із нею пов'язаних і взагалі повне ігнорування проблеми переважає в 8% чоловіків.

Найменш уживані копінг-стратегії у чоловіків, згідно з результатами опитування це конфронтація (4%) та дистанціювання (4%). Конфронтація свідчить про рішення проблеми за рахунок поведінкової активності. За цією стратегією емоції починають контролювати ситуацію, а не розум, тому всі рішення приймається не обдумуючись – імпульсивно; спостерігається

недостатня цілеспрямованість, дії здійснюються без прогнозувань, що буде потім. Як один із можливих позитивних ефектів конфронтації – це можливість протистояти життєвим труднощам.

Дистанціювання в свою чергу може бути спробою подолання власних переживань, емоції смутку за рахунок переключення уваги, жартів, знецінювання проблем. Також ця стратегія дає можливість знизити емоційну напругу в ускладнених ситуаціях.

Щодо результатів жінок, як вже було зазначено раніше, на першому місці серед копінг-стратегій у них переважають самоконтроль та прийняття відповідальності. На другому місці в них конфронтація та дистанціювання, ці стратегії застосовуються жінками значно частіше, ніж чоловіками, обидві мають позначку в 14%. Це свідчить про те, що жінкам однаково легко вдається відсторонитися від своїх негативних емоцій та переживань стосовно ситуації, що допомагає їм швидше заспокоїтись та переключити увагу, так само і прийняти необдумане рішення на основі емоцій в неконтрольованій ситуації.

Позитивна переоцінка проблеми, тобто спроби подивитись на проблему з іншого боку підвладні лише 9% опитуваних жінок. Так само 9% респонденток обирають стратегію планування вирішення проблеми, стратегія визначає подолання перешкод внаслідок аналізу та можливих варіантів поведінки, планування своїх дій з урахуванням минулого досвіду та теперішніх ресурсів. Зворотній бік стратегії полягає у дефіциті емоційності, інтуїції та неочікувана поведінка.

Найменші показники в опитуваних жінок мають стратегія пошуку соціальної підтримки, лише 4% та стратегія уникнення. Така стратегія несе позитивний характер, припускає рішення проблеми через пошуку емоційної, інформаційної та дієвої підтримки. Характерна взаємодія з іншими людьми, очікування поради, уваги, співчуття. Пошук соціальної підтримки проявляється у бажанні бути почутим, отримати зворотній зв'язок на проблему, розділити з кимось свої переживання. Однак як виявилось в ході проведення дослідження,

ця стратегія ближча чоловікам як і стратегія уникнення або ігнорування проблеми, не зважаючи на подальші наслідки.

Порівняльний аналіз результатів чоловіків та жінок в графічному вигляді представлений на рисунку 2.7.



Рис. 2.7. Графічний порівняльний аналіз показників за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Отже, на основі вище описаних результатів, можна зробити висновок, що стратегії поведінки чоловіків та жінок у конфлікті кардинально відрізняються. Чоловіки прагнуть спрямувати свої сили на планування вирішення проблеми, в той час як жінки вдаються до самоконтролю та прийняттю відповідальності в наявній ситуації. Жінки частіше обирають дистанціювання або конфронтацію, в той час як для чоловіків ці стратегії є найменш уживаними. Цікавим залишається той факт, що для чоловіків пошук соціальної підтримки в конфліктній ситуації є набагато важливішим, ніж для жінок. Така сама ситуація складається і з стратегією уникнення, яка не є популярною серед представниць жіночої статі, проте є достатньо вживаною серед опитаних чоловіків.

Таким чином, гендерні відмінності поведінки чоловіків й жінок у конфліктних ситуаціях виявилися в певних особливостях. Зокрема, можна

узагальнити, що чоловікам хочеться бути почутими, їм важливо розділити свої переживання з кимось, отримати зворотній зв'язок на проблему. Вони бажають вирішити проблеми внаслідок аналізу ситуації. Для жінок більш притаманні розмірені та обдумані дії та прийняття відповідальності за свої вчинки, які б заперечували існування міфу про жіночу імпульсивність та надмірну емоційність.

Спільним же для представників обох гендерів є низькі результати по шкалі уникнення, чоловіки та жінки все рідше використовують цю стратегію поведінки в конфлікті, бажаючи довести все до кінця та не ігнорувати виявлену проблему.

Для статистичної перевірки гіпотез щодо відмінностей у поширеності конкретних стратегій виходу з конфліктних ситуацій між опитаними чоловіками та жінками використовувалися t-критерій Стьюдента.

Результати підрахунків представлені в таблицях 2.2; 2.3; 2.4.

*Таблиця 2.2*

**Статистичні відмінності у стратегіях подолання конфліктних ситуацій у чоловіків та жінок за методикою К. Томаса**

№	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середнє значення		Значення t-критерію Стьюдента	Значення p – відмінності статистично значущі/не значущі (p=0,05)
		чоловіки	жінки		
1	суперництво	6,1	5,1	1,7	2,02
2	приспосовування	4,9	5,9	1,6	2,09
3	компроміс	5,5	6	0,9	2,02
4	уникнення	5,3	5,8	0,8	2,09
5	співпраця	5,4	5,5	0,2	2,02

Таким чином, можна помітити, що статистично не було виявлено значущих відмінностей за такими шкалами як: суперництво, пристосовування, компроміс, уникнення та співпраця, це може свідчити про те, що групи чи особи у даному контексті демонструють схожі підходи чи стратегії управління конфліктами.

**Результати статистичного аналізу показників агресивності у  
представників чоловічої та жіночої статі за опитувальником**

**А. Басса та А. Дарки**

№	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середнє значення		Значення t-критерію Стьюдента	Значення p – відмінності статистично значущі/не значущі (p=0,05)
		чоловіки	жінки		
1	фізична агресія	4,4	4	1	0,09
2	вербальна агресія	4,8	4,8	0,1	1,0
3	непряма агресія	4,8	4,3	0,9	2,02
4	негативізм	4,7	4,5	0,3	2,02
5	роздратування	5,1	5,2	0,2	2,04
6	підозрілість	4,3	3,3	1,5	2,02
7	образа	5	4,5	0,9	0,4
8	провина	4,7	4,5	0,3	2,02

У результаті аналізу, представленого в таблиці 2.3, виявлено відсутність статистично значущих відмінностей у таких важливих показниках, як фізична агресія, вербальна агресія, непряма агресія, негативізм, дратівливість, підозрілість, образа, відчуття провини. Учасники дослідження демонстрували схожі рівні чи типові патерни поведінки за вказаними показниками.

Аналіз показників у копінг-стратегіях, представлених у таблиці 2.4 для респондентів жіночої та чоловічої статі, не виявив статистично значущих відмінностей між ними. Це означає, що незважаючи на гендерну належність, учасники дослідження використовували схожі стратегії копінгу для вирішення труднощів або стресових ситуацій. Такий результат свідчить про можливу універсальність підходів до подолання стресу незалежно від статі.

**Результати показників статистичного аналізу у копінг-стратегіях в досліджуваних представників чоловічої та жіночої статі за методикою**

**Р. Лазаруса та С. Фолкмана**

№	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середнє значення		Значення t-критерію Стьюдента	Значення p – відмінності статистично значущі/не значущі (p=0,05)
		чоловіки	жінки		
1	позитивна переоцінка	5,7	5,4	0,3	2,02
2	планування вирішення проблеми	5,4	5,8	0,07	0,9
3	уникнення	6,4	5,3	1,5	2,02
4	прийняття відповідальності	5,8	6,5	0,9	2,02
5	пошук соц. підтримки	6,3	6,8	0,07	0,9
6	самоконтроль	6,2	6,2	0,1	1.0
7	дистанціювання	5,4	5,8	0,07	0,9
8	конфронтація	6,4	6,5	0,94	0,3

Отже, за допомогою математичного аналізу не було встановлено статистичних відмінностей у поведінці жінок та чоловіків під час конфлікту.

### **2.3 Рекомендації щодо попередження та продуктивного подолання конфліктів для чоловіків та жінок**

Аргентинський гештальт-психотерапевт і письменник Букай Хорхе в своїх роботах писав: «Не буває безконфліктних особистих відносин. Конфлікти неминучі в будь-яких відносинах між людьми», і це правда, недарма кажуть, що коли є готовність до конфлікту, завжди знайдеться і привід [8].

Вирішення конфлікту – це досягнення угоди, коли всі або більшість спірних питань прояснені. Управління конфліктом також є результатом успішного вирішення проблеми, коли сторони розробили методи пом'якшення

конфлікту та запобігання його ескалації в майбутньому. Конфлікт руйнівний і важко контрольований, коли він розгорається [33].

Під час конфлікту емоції зашкалюють, і шлях до раціонального вирішення блокується. Розв'язання конфліктів важливе, тому що коли люди стикаються з конфліктом, більша частина їхньої енергії витрачається саме на емоції, які пов'язані з конфліктом.

Ще одна причина важливості розв'язання конфліктів полягає в тому, що люди, залучені в гострі конфлікти, можуть відчувати широкий спектр психологічних і фізичних проблем зі здоров'ям, включно зі зниженням імунної системи, депресією, алкоголізмом і розладами харчової поведінки. Негативні наслідки конфлікту сприяють виникненню стресу, неврозів або агресивності, яка може бути направлена на об'єкти, які не мають ніякого відношення до конфлікту [55].

Коли емоції переповнюють, виникає стрес, і раціональне вирішення проблеми стає неможливим. Кортизол, що виділяється через постійний стрес, впливає на нервові клітини мозку, що призводить до зменшення обсягу пам'яті. вплив стресу на організм може мати різноманітні наслідки, які включають в себе не лише фізіологічні, а й психологічні аспекти.

Стрес може впливати на здатність мислити творчо, зокрема може обмежувати здатність до гнучкого мислення та знаходження нових, нестандартних рішень.

Постійний стрес може затримувати процеси когнітивної функції, такі як концентрація уваги та пам'ять, що може ускладнити ефективне вирішення проблем. Крім того, стрес спричиняє фізіологічні зміни в організмі, такі як підвищення рівня цукру в крові та прискорення серцевих скорочень.

Це може бути корисним у короткостроковій перспективі, як підготовка до можливої небезпеки або реакція на надзвичайну ситуацію. Наприклад, підвищення частоти серцевих скорочень може підготувати організм до можливої фізичної активності для втечі або захисту.

Проте тривалий стрес може призвести до негативних наслідків для здоров'я, таких як психологічний дискомфорт, зниження імунної системи та погіршення загального самопочуття. Тому важливо розуміти та ефективно управляти стресом для збереження здоров'я та ефективного функціонування [56].

Ця фізіологічна реакція «бий/біжи» забирає важливу на момент конфлікту енергію. Спочатку робота над емоціями може зменшити емоційне збудження і стрес. Щойно організм приходить у норму, відновлюються навички раціонального розв'язання проблем.

Люди схильні потрапляти в неприємності, якщо вирішують конфлікти на піку свого емоційного збудження. Тому, визнаючи, що проблема потребує розв'язання, найкращим варіантом буде зачекати, поки емоції втихнуть, перш ніж обговорювати її. Таким чином, проблеми не залишаться не вирішеними [58].

Невирішені конфлікти можуть переходити з міжособистісних у внутрішньо особистісні, супроводжуватися важкими емоційними станами, самозвинуваченням та невротичними станами, хоча зовні все може виглядає нормально. Коли одна зі сторін виходить із конфлікту на завершальній стадії з наміром тимчасово припинити його, це характеризується удаваною байдужістю, визнанням поразки та зовнішнім вираженням згоди, що маскує справжнє ставлення до іншої сторони. Час від часу такі конфлікти можуть поновлюватися [20].

Для ефективного вирішення конфліктів необхідно дотримуватись декількох порад:

- першим ділом треба з'ясувати, що призвело до конфлікту: дії іншої сторони або ваше нерозуміння ситуації. Спробуйте з'ясувати, що мав на увазі опонент, уявіть себе на його місці. Правильні та тактовні запитання допоможуть уникнути ескалації конфлікту;
- в конфлікті опонент не дорівнює ворог, у вас можуть бути різні погляди на ситуацію, різні можливості її вирішення, але не зважаючи на усе це,



треба залишатись командою, якщо конфлікт відбувається в середині родинного кола, на робочому місці, в групі за інтересами.

- не бійтесь відстоювати свою позицію, але при цьому не варто тиснути на опонента, не намагайтесь насильницькими методами змінити його думку, переконати у правоті вашої. Такий тиск лише обмежує можливості вирішення конфлікту;

- навіть на піку власних емоційних переживань не принижуйте опонента, говоріть від свого імені, зі своєї точки зору, не узагальнюйте його слова/вчинки, згадуйте конкретні ситуації, якщо цього вимагає ситуація;

- стежте за своїми емоціями та озвучуйте їх, але не дозволяйте ним керувати вашою поведінкою або рішеннями;

- забудьте про нього. Інколи конфлікти можуть бути вирішені лише за рахунок компромісу, домовленості, якщо ж в середині конфлікту ви розумієте, що все ж таки були не праві, визнайте помилку. Гнучке і творче ставлення до ситуації – одна з умов управління конфліктом.

Конкретними засобами вирішення конфлікту можуть бути [24]:

1. вирішення проблеми, що стала причиною його виникнення (цей підхід передбачає активне шукання та вирішення причин, які спричинили конфлікт, важливо ідентифікувати основні проблеми та працювати над їх вирішенням з урахуванням інтересів обох сторін.);

2. компроміс (передбачає взаємні розумні поступки обох сторін для досягнення спільного рішення, яке задовольнило б потреби кожної сторони, це може включати пошук середнього рішення або взаємні поступки за певними параметрами);

3. поступове згладжування протиріч (підхід передбачає поступове зменшення напруги та конфлікту шляхом покращення взаєморозуміння та спілкування між сторонами);

4. відсторонення конфліктуючих від безпосереднього спілкування (метод передбачає тимчасове або повне відокремлення конфліктуючих сторін для зменшення напруги та конфлікту, це може включати призначення паузи в

спілкуванні або повне припинення стосунків на певний час з метою заспокоєння ситуації та подальшого пошуку способів вирішення конфлікту).

Не менш важливим є питання запобігання конфліктам. Попередження конфліктів – це завчасне розуміння ймовірності їхнього виникнення та усунення їхніх причин. Для цього необхідно пам'ятати, що люди зазвичай вступають у конфлікт у суб'єктивно важливих для них ситуаціях, з яких вони не бачать іншого виходу. Щоб запобігти цьому, постарайтеся зрозуміти, чому ситуація така важлива для партнера і чому вона викликає такі почуття [63].

Попереджати конкретні конфлікти можна, змінюючи своє ставлення до проблемної ситуації й поведінку в ній, а також впливаючи на психіку й поведінку опонента. До основних способів і прийомів зміни своєї поведінки в конфліктній ситуації можна віднести:

- уміння відчувати, що спілкування стало перед конфліктним;
- прагнення глибоко й різнобічно зрозуміти позицію опонента;
- терпимість до інакомислення;
- зниження своєї загальної тривожності й агресивності;
- уміння оцінювати свій актуальний психічний стан;
- постійна готовність до неконфліктного розв'язання проблем;
- уміння посміхнутися;
- не чекати від навколишніх занадто багато;
- щира зацікавленість у партнері по спілкуванню;
- конфліктостійкість;
- почуття гумору.

Згідно з проведеними дослідженнями про гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті, було розроблено декілька практичних рекомендацій окремо для осіб чоловічої та жіночої статі, стосовно поведінки в конфліктній ситуації.

#### ***Алгоритм ефективного вирішення конфліктів для чоловіків:***

1. Намагайтесь оперувати виключно фактами, а не емоціями, як би складно це не було у момент конфлікту.

2. Знайдіть свою помилку. У будь-якому конфлікті завжди мінімум двоє учасників. Якщо ви не змогли порозумітись зі своїм колегою, жінкою або другом, то можливо ви також щось зробили не так. Знайдіть свою помилку і визнайте її. Усім учасникам стане легше, і тоді ви зможете перейти до розв'язання питання. Визнання своєї помилки – це дуже важливий етап, який допомагає знизити напругу [37].

3. Спільними зусиллями сформулюйте рішення. Якщо ви не здатні знайти вихід із конфлікту, конфлікт повторюватиметься, можливо, навіть ставатиме більше. Не намагайтесь втікти від проблеми, дайте собі і опоненту час для заспокоєння емоцій, а після обговоріть проблему спокійно. Запропонуйте декілька варіантів, які на вашу думку допоможуть уникнути повторного конфлікту та не забувайте слухати та аналізувати варіанти іншої людини.

4. Розумійте. Якщо ви хочете, щоб вас почули – почуйте свого співрозмовника самі. Намагайтесь зрозуміти, що вам говорить ваш опонент, чому в суперечці він на іншому боці барикади. Озвучте йому, що ви добре розумієте його мотиви, що розглянули його точку зору і уявляєте собі його мотиви. Цим ви покажете свою повагу до його думок.

5. Не намагайтесь дистанціюватись та утекти від конфлікту. На перший погляд це може виглядати як непогана стратегія, але це лише не є рішенням.

6. На піку власних емоцій, не приймайте імпульсивних рішень та не говоріть речей, про які пізніше ви можете пошкодувати. Ви вільні висловити свої почуття, навести факти, мати власну думку, але не опускайтесь до принижень, погроз або фізичної розправи.

### ***Практичні рекомендації вирішення конфлікту для жінок:***

1. Не приховуйте свою образу. В момент конфлікту деякі речі так і можуть залишитись не сказаними. Жінкам притаманно стриматись, промовчати, але приховати свою образу глибоко всередині. Як би складно не було проговорити свої почуття, це необхідно зробити, аби конфлікт не вибухнув повторно з новою силою.

2. Постарайтеся викласти суть своєї образи. Оточуючі можуть не розуміти того, чому ви образилися, навіть не здогадуватися. Тому потрібно промовляти, те що вас образило. В цьому разі слід говорити лише про себе, свої почуття, використовуючи «Я-повідомлення», говоріть фактами, певними ситуаціями без узагальнення.

3. Позначайте свої кордони. Якщо людина вторглася на вашу територію, грубо порушувала ваші кордони, це обов'язково потрібно з нею обговорити, м'яко вказати, що вам не подобається і де вона поводитись неприпустимо.

4. Боріться з відчуттям провини. Якщо ви відчуваєте, що ви все ж таки не праві – зробіть перший крок для примирення, визнайте свою помилку та обговоріть з опонентом шляхи вирішення конфлікту. Але якщо ви стали учасницею конфлікту нав'язаного вам конфлікту, намагайтесь відкинути почуття провини. Для відчуття провини характерне власне переконання в тому, що суб'єкт чинить неправильно, порушуючи стандарти поведінки чи моральні норми, але в таких ситуаціях це не є так.

5. На піку власних емоцій, не приймайте імпульсивних рішень та не говоріть речей, про які пізніше ви можете пошкодувати. Ви вільні висловити свої почуття, навести факти, мати власну думку, але не опускайтесь до принижень, погроз або фізичної розправи.

Існує цілих п'ять стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях – боротьба, компроміс, співпраця, уникнення і пристосування. Для конкретної ситуації оптимальною може виявитися будь-яка з них, головне застосовувати їх правильно і навіть в конфліктних ситуаціях поводити себе стримано та не перетворюватись на ворогів.

Відомий американський психолог Джон Готтман у книзі «7 принципів щасливого шлюбу» також сформував деякі рекомендації, які допоможуть чоловікам та жінкам в стосунках сваритися менше або продуктивно вирішувати вже існуючі конфлікти [57].

1. Ефективна комунікація:

- В парі важливо навчитись і практикувати активне слухання, щоб зрозуміти точку зору іншої людини.

- Слід використовувати висловлювання від «я», щоб висловити думки, почуття і потреби без звинувачень.

- Варто уникати захисної чи ворожої мови і зосередитись на чіткому, шанобливому спілкуванні.

## 2. Емпатія та розуміння:

- Спробуйте поставити себе на місце іншої людини, щоб зрозуміти її емоції та проблеми.

- Важливо проявляти емпатію, визнаючи її почуття і підтверджуючи її досвід.

- Разом шукайте спільні точки дотику та сфери згоди, щоб побудувати контакт і взаєморозуміння.

## 3. Керувати емоціями:

- Необхідно навчитися розпізнавати власні емоції та керувати ними під час конфлікту.

- Інколи під час конфлікту треба зробити перерву, якщо емоції загострюються, і спокійно продовжуйте розмову.

- Можна використовувати техніки релаксації, такі як глибоке дихання або уважність, щоб залишатися спокійними і зосередженими.

## 4. Спільне вирішення проблем:

- Необхідно ставитись до конфліктів як до можливостей для вирішення проблем і взаємного зростання.

- Намагайтесь проводити спільний мозковий штурм і будьте відкриті до компромісів та пошуку взаємовигідних рішень.

- Спробуйте зосередитись на проблемі, а не на особистих нападках чи минулих образах.

## 5. Поважайте кордони:

– Поважайте кордони один одного та уникайте перетину ліній, які можуть спричинити дискомфорт або шкоду дуже важливо для підтримки здорових стосунків.

– Чітко повідомляйте про очікування, обмеження та вподобання у вашій взаємодії.

– Пам'ятайте про культурні, соціальні та особисті кордони, які можуть вплинути на конфлікт.

6. Завжди можна звернутися за посередництвом або консультацією:

– Дозвольте собі подумати про залучення нейтральної третьої сторони, наприклад консультанта, щоб полегшити комунікацію та вирішити конфлікт.

– Професійна допомога може надати рекомендації, інструменти та стратегії для конструктивного вирішення конфліктів.

– Важливо бути відкритими до навчання та розвитку на основі досвіду звернення за зовнішньою підтримкою.

7. Намагайтесь зосередитись на рішеннях, а не на звинуваченнях:

– Треба змістити фокус із звинувачення один одного на пошук рішень основних проблем.

– Взяти на себе відповідальність за власний внесок у конфлікт і не займати оборонну позицію.

– Важливо працювати разом над впровадженням практичних рішень і превентивних заходів для запобігання майбутнім конфліктам.

8. Необхідно залучити в свої стосунки техніки прощання і відпускання:

– Практикуйте прощання і відпускайте образи, які можуть підживлювати поточні конфлікти.

– Зосередьтеся на тому, щоб рухатися вперед з позитивним світоглядом і прагненням вирішувати конфлікти мирним шляхом.

– Визнати, що конфлікти є природною частиною стосунків і можливістю для зростання та навчання.

Основними методами психокорекції конфліктної поведінки є: соціально-психологічний тренінг; індивідуально-психологічне консультування;

аутогенне тренування; посередницька діяльність керівника, конфліктолога, психолога або соціального працівника; самоаналіз конфліктної поведінки.

Отже, застосовуючи вище описані рекомендації, і чоловіки, і жінки можуть розвивати більш здорові, гармонійні стосунки, а також вирішувати конфлікти у конструктивний і продуктивний спосіб.

### **Висновки до другого розділу**

Для емпіричного дослідження гендерних особливостей особистості в конфлікті, було складено вибірку з 40 осіб різного віку та професій, серед яких 20 осіб жіночої статі та 20 осіб чоловічої статі, віком від 20 до 43 років. Діагностична складова нашого дослідження складалася з: методики К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»; опитувальника агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій; методики «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій.

Щоб статистично перевірити гіпотезу щодо різниці у переважанні тих чи інших стратегій подолання конфліктних ситуацій у студентів чоловічої та жіночої статі нами був застосований t-критерій Стьюдента.

Діагностика визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації показала, що найбільш пріоритетні стилі поведінки у чоловіків – компроміс, адже за результатами його обрали 32% опитаних чоловіків, суперництво притаманне 27% респондентів, уникнення та пристосування характерні для 18% чоловіків кожне.

Результати жіночої вибірки свідчать, що, вони найчастіше обирають такі стилі поведінки в конфлікті: компроміс 32% респондентів жінок, пристосування притаманне 27% опитаних жінок, а суперництво обирають 23% жінок.

Показники агресивної поведінки особистості в конфлікті наступні: у жінок найбільш виразні показники провини (23%), роздратування (17%), негативізму

(13%). Тоді як у чоловіків роздратування (31%), образа (20%) та підозрілість (14%).

Спираючись на результати діагностування копінг-стратегій у чоловіків та жінок, можна зробити висновок, що для жінок є дві найбільш характерні стратегії, це прийняття відповідальності та самоконтроль, кожна зі стратегій характерні для 23% респондентів жінок, наступними є стратегії дистанціювання та конфронтації, ці стратегії мають прихильність в 14% опитаних жінок кожна. Для чоловіків найбільш уживаною є стратегія поведінки «планування вирішення проблеми», її обрали 21% респондентів. Наступними стратегіями поведінки, які чоловіки обирають частіше є прийняття відповідальності (17%), пошук соціальної підтримки (17%) та самоконтроль (17%).

Для зменшення конфліктної поведінки та швидкого врегулювання конфліктів між чоловіками та жінками, варто дотримуватись низки правил, однак можна виділити декілька основних або навіть базових, які допоможуть зробити комунікацію безпечною і дозволить уникнути небажаних конфліктів:

1. вміти вислухати та почути один одного;
2. знайти та визнати свою помилку;
3. завжди завершувати конфлікт, а не втікати від відповідальності та неприємних розмов;
4. не варто приймати імпульсивних рішень чи вдаватись до образ, краще заспокоїтись та обговорити все спочатку;
5. варто навчитись вирішувати проблему спільними зусиллями.



## ВИСНОВКИ

1) На основі теоретичного аналізу науково-психологічної літератури, було визначено наукові підходи до понять «конфлікт» та «гендер». Обґрунтовано, що поняття «конфлікт» бере свій початок з латинської мови і означає зіткнення протилежних інтересів, поглядів. Конфлікт – це природна частина людської взаємодії, що виникає через відмінності в інтересах, цінностях і сприйнятті. В. Галаган у роботі зі співавторами надає таку інтерпретацію поняттю: «Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.) на ґрунті суперництва; це відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями». Поняття «гендер» є досить новим у вивченні різними науками, не дивлячись на те, що воно почало зароджуватись ще у ХІХ столітті. У найширшому розумінні, поняття «гендеру» можна визначити так: гендер – це система цінностей, норм і характеристик щодо поведінки, способу життя, уявлень, ролей і взаємовідносин жінок і чоловіків, які демонструються суспільством, підтримуються соціальними інститутами і набуваються індивідами в процесі соціалізації, визначаються переважно соціальним, політичним, економічним і культурним контекстом життя і закріплюють сприйняття жінок і чоловіків відповідно до статі.

2) Визначено особливості поведінки жінок та чоловіків у конфліктній ситуації. За аналізом проведених досліджень, можна виявити, що жінки мають добре розвинену емоційну сферу, тому їхня поведінка в конфлікті часто пов'язана з емоційними проявами (плач, ридання, крики, гнів, образа) та міжособистісними стосунками (сварки, суперечки, непорозуміння, нерозуміння, недовіра, конфлікт, розбіжності). Чоловіки ж визнають поняття конфлікту як протистояння, і тому пов'язують його з конкретними поведінковими реакціями (суперечки, протиріччя, боротьба, бійки, війни, бійки) та міжособистісними стосунками (зрада, з'ясування стосунків, сварки). Таким чином, для жінок характерно обирати стратегії опозиції, співпраці та компромісу, а для чоловіків – уникнення, пристосування та компромісу.

3) Описано види гендерних конфліктів: міжособистісні гендерні конфлікти (породжені стереотипами про гендерні ролі, виникають в межах особистих стосунків), суспільні та глобальні конфлікти (виникають на національному, регіональному та глобальному рівнях, стосуються законів, прав громадян, культурних норм і міжнародних відносин, пов'язаних з гендером), дискримінація за ознакою статі (виникають через дискримінаційні практики, упередження, упередження та акти виключення або маргіналізації на основі гендерної ідентичності або самовираження), конфлікти через культурні та соціальні норми (виникають через культурні переконання, норми, цінності та традиції, пов'язані з гендерними ролями, поведінкою, очікуваннями та ідентичністю), гендерно обумовлене насильство (конфлікти, які переростають у форми насильства, жорстокого поводження або шкоди, спрямовані проти окремих осіб або груп) та міжгалузеві гендерні конфлікти (конфлікти, що перетинаються з іншими аспектами ідентичності, такими як раса, етнічна приналежність, клас, сексуальна орієнтація, релігія, інвалідність або національність, формуючи досвід дискримінації, нерівності та маргіналізації).

4) Досліджено гендерні особливості поведінки чоловіків та жінок у конфлікті за допомогою методики А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій; методики Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях та методики «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана.

За допомогою методики Томаса, було визначено, що чоловіки та жінки у конфліктній ситуації віддають перевагу компромісу (32% опитуваних), як стилю поведінки. Наступним стилем поведінки для чоловіків виступає суперництво (27%), а для жінок пристосування (27%).

Після проходження респондентами методики А. Басса та А. Дарки, було виявлено, що жінки більше відчують провину (23%) та роздратування (17%), а чоловіки роздратування (31%) та образу (20%).

Також були визначені копінг-стратегії, які використовують чоловіки та жінки у конфліктних ситуаціях. Для чоловіків більш характерними стратегіями виявились планування вирішення існуючої проблеми (21%), прийняття відповідальності (17%), самоконтроль (17%) та пошук соціальної підтримки (17%). Жінки віддають перевагу прийняттю відповідальності (23%) та самоконтролю (23%).

За допомогою математичного аналізу не було встановлено статистичних відмінностей у поведінці жінок та чоловіків під час конфлікту.

5) Розроблено рекомендації щодо попередження та продуктивного розв'язання конфлікту були впровадженні на засіданні педради в закладі середньої освіти, вони довели свою ефективність використовуються в психологічній діяльності. Серед запропонованих рекомендацій, які допоможуть зробити комунікацію безпечною і дозволить уникнути небажаних конфліктів:

1. вміти вислухати та почути один одного;
2. знайти та визнати свою помилку;
3. завжди завершувати конфлікт, а не втікати від відповідальності та неприємних розмов;
4. не варто приймати імпульсивних рішень чи вдаватись до образ, краще заспокоїтись та обговорити все спочатку;
5. варто навчитись вирішувати проблему спільними зусиллями.

У ході проведеного дослідження гіпотеза, що поведінка чоловіків та жінок має свою специфіку в конфліктній ситуації підтвердилась, однак статистичної різниці не виявлено.

На основі виділених специфік жіночої та чоловічої поведінки у конфлікті, можна зробити висновок про важливість подальшого вивчення, конфліктів для налагодження конструктивного діалогу, сприяння мирному співіснуванню та вирішенню складних проблем, з якими стикаються люди в усьому світі. Досліджуючи причини, наслідки та шляхи вирішення конфліктів, науковці та практики роблять свій внесок у побудову більш справедливого, інклюзивного та безпечного світу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І.В., Жайворонок Ю.Г. Теоретичні аспекти проблеми дослідження агресивної поведінки особистості. Наукові праці: науково-методичний журнал. *Соціологія*. 2013. Вип. 213. Т.225: С. 111-116.
2. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфліктологія. Харків: Фортуна-прес, 1997.
3. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами. 2000.
4. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Підприємництво господарство і право. 2017. 212 с.
5. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту: навч.-метод. посібник. Мукачєво: МДУ, 2016. 201 с.
6. Блейк Р., Моутон Дж. Наукові методи керівництва / пер. з Англ. А. Терєков. Харків : Прометей, 2002. 240 с.
7. Богач В. О. Гендерні особливості вибору стратегій поведінки в конфліктах студентами. 2018.
8. Букай. Х. Кохати з відкритими очима. 2018. 180 с.
9. Бурн Ш. М. Гендерна психологія. 320 с.
10. Гендерні відмінності поведінки в конфліктах. Педагогіка. URL: [https://stud.com.ua/112564/pedagogika/genderni\\_vidminnosti\\_povedinki\\_konfliktah](https://stud.com.ua/112564/pedagogika/genderni_vidminnosti_povedinki_konfliktah) (дата звернення: 15.05.2024).
11. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. URL: [http://www.un.org.ua/files/gender\\_2006.pdf](http://www.un.org.ua/files/gender_2006.pdf). (дата звернення: 02.05.2024).
12. Говорун Т.В. Кікінежді О.М. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 1999. 380 с.
13. Головнєва О. Психологічна профілактика агресивності та тривожності. Vseosvita. URL: <https://vseosvita.ua/library/psihologicna-profilaktika-agresivnosti-ta-trivoznosti-28961.html> (дата звернення: 12.04.2024).

14. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
15. Гурсель Е. Філософія як сувора наука. Київ: Харвест, 2004. 752 с.
16. Дарендорф Р. Елементи теорії соціального конфлікту. 1994.
17. Дреєва Ж. Ю. Роль комп'ютерних ігор в формуванні агресивної особистості. Одеса, 2000.
18. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. Київ, 2005. 456 с.
19. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія / ред. В. М. Петюк. Київ: КНЕУ, 2003. 215 с.
20. Єниклопов С. Н. Поняття агресії у сучасній психології. Прикладна психологія. 2001. № 2. С. 60–72.
21. Зіммель Г. Конфлікт сучасної культури. Київ: Навчальна книга. Богдан, 1991. 443 с.
22. Конфлікти: вирішення та попередження. Osvita.ua. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29374/> (дата звернення: 21.05.2024).
23. Лоїк В., Рябчук А. Чоловіче домінування. Спільне. URL: <https://commons.com.ua/uk/choloviche-dominuvannya/> (дата звернення: 13.04.2024).
24. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту : теорія та сучасна практика: навчальний посібник. Київ, 2006. 416 с.
25. Лоренц К. Агресія, або так зване зло. Київ, 2017. 352 с.
26. Марценюк Т. Гендерне насильство: що прочитати, аби зрозуміти проблему?. Повага: кампанія проти сексизму. 2017.
27. Михайльський Н., Щавурський Б. Зарубіжні письменники: енциклопедичний довідник . Тернопіль: Книгарня, 2005. 316 с.
28. Навички запобігання ескалації та розв'язання конфліктів. ABC. URL: <http://lft.multycourse.com.ua/ua/page/22/101#6> (дата звернення: 02.05.2024).
29. Оніщенко Н. М. Гендерні виміри сучасного українського суспільства. 2011.

30. Петрінко В. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Ужгород: Говерла, 2006. 360 с.
31. Попова Л. В. Гендерні аспекти самореалізації особистості. 1996. 42 с.
32. Русинка І. І. Конфліктологія: Психологія технології запобігання і управління конфліктами: навчальний посібник. Київ, 2007. 332 с.
33. Савчин М. В. Соціальна психологія. Відродження, Дрогобич, 2000. 274 с.
34. Сімейні конфлікти: причини та як їх вирішити. Ми-Україна. URL: <https://weukraine.tv/blog/simejni-konflikty-prychyny-ta-yak-yih-vyrishyty/> (дата звернення: 15.05.2024).
35. Скібіцька Л. І. Конфліктологія: навчальний посібник. Київ, 2007. 384 с.
36. Скотт Д. Г. Конфлікти: шляхи їх вирішення. Київ, 1991. 199 с.
37. Степанюк О, Мельниченко О. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 132 с.
38. Уварова О. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
39. Узбек К. М. Фрагменти побудови античної науки, філософії і культури. Донецьк: Східний видавничий дім, 2010. 234 с.
40. Фішер Р., Юрі В. «Дійти до «Так»: переговори про угоду без поступки» / пер. з Англ. В. Галаган. 2008. 293 с.
41. Фрейд З. Вступ до психоаналізу / пер. з Нім. П. Таращук. Київ : Богдан, 2021. 552 с.
42. Albee G. W. Patterns of Aggression in Psychopathology. Journal of Consulting Psychology. 2017
43. Aronson E. The social animal. San Francisco: Freeman, 1992.
44. Arslan, C., Hamarta, E., Usla, M. The relationship between conflict communication, self-esteem and life satisfaction in university students. 2010.

45. Ashmore R. D. Sex, gender, and the individual. New York: Guilford Press, 1990.
46. Blier M. J., Blier-Wilson L. A. Gender differences in self-rated emotional expressiveness. New York, 1989. 295 p.
47. Deutsch M. The resolution of conflict; constructive and destructive processes. Yale university press. 1977.
48. Dr Larry Cahill. The Differences Between Female and Male Brains. UsAgainstAlzheimer's. URL: <https://www.usagainstalzheimers.org/brainstorm/drlarry-cahill-differences-between-female-and-male-brains-part1> (дата звернення: 13.05.2024).
49. Fausto-Sterling A. Myths of gender. New York: Basic Books, 1985.
50. Ferree M. M. Feminist organizations: harvest of the new women's movement. 1995. 489 p.
51. Ferree M. M., Lorber J. Revisioning gender. Lanham: AltaMira Press, 2005. 256 p.
52. Fierman J. Why women still don't hit the top. Prince George, 1990.
53. Friedan B. The feminine mystique. New York: Norton, 1963.
54. Gilligan C. In a different voice: psychological theory and women's development. Cambridge, 1982.
55. Golden S., Aleyasin H, Heins R, Flanigan M, Heshmati M, Takahashi A. Persistent conditioned place preference to aggression experience in adult male sexually-experienced. 2017
56. Gottman, J.M. The roles of conflict engagement, escalation, and avoidance in marital interaction: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1998. p. 6-15.
57. Gottman J. M., Silver N. The seven principles of making marriage work. 1999. 265 p.
58. Harris, I.D. Mood, Anger, and Somatic Dysfunction. Journal of Nervous and Mental Disease. 2011

59. Jacklin C. N. Female and male: issues of gender. *American psychologist*. 1990. No. 44. P. 127–133.
60. Lott B., Maluso D. *The social learning of gender*. New York: Guilford Press, 1990.
61. Mazur A., Booth A. Testosterone and dominance in men. *Behavioral and Brain Sciences*. 1998.
62. Miller N. *Gender differences in aggression as a function of provocation: a meta-analysis*. New York 1996.
63. Murerwa T., Guantai F. *Conflicts and Conflict Management in Modern Organisations. A Pre-Conflict Resolution Environment Approach*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2019. Vol. 9, no. 8
64. Oliver K., Pearsall M. «Introduction: why feminists read nietzsche», in *feminist interpretations of friedrich nietzsche*. Penn State, 1998.
65. O’Neil J. M., Helms B. J., Gable R. K. Gender role conflict scale: college men’s fear of femininity. *Sex roles*. 1986. Vol. 14. P. 335–350 p.
66. Piercy M. *Woman on the edge of time*. New York : Fawcett Crest, 1976.
67. Pomerleau A. Pink or blue: environmental gender stereotypes in the first two years of life. *Sex roles*. 1990. No. 22. P. 359–367.
68. Scott J. W. *Gender: a useful category of historical analysis, american historical review*. *The fantasy of feminist history*. 1986.
69. Stoller R. *Sex and gender: the development of masculinity and femininity*. London, 2020. 400 p.
70. Tannen D. *You just don’t understand. women and men in conversation*. 1990. 330 p.
71. Wolberg L.R. *A Note on the Treatment of Aggression in Emotionally Disturbed Children*. 2019



## ДОДАТКИ

## Додаток А

Результати дослідження стилів поведінки чоловіків та жінок у конфліктній ситуації.

Таблиця 1

№ з/п	Стиль поведінки особистості в конфліктних ситуаціях				
	суперництво	приспосування	компроміс	уникнення	співпраця
1	3	5	7	2	7
2	7	8	6	6	4
3	6	2	8	5	7
4	9	3	4	8	7
5	6	5	7	3	6
6	4	3	7	9	5
7	8	7	3	5	7
8	4	4	2	7	4
9	7	8	6	5	1
10	6	5	4	8	6
11	6	6	2	4	9
12	7	4	5	8	3
13	8	8	3	4	4
14	4	2	8	3	6
15	8	3	6	7	5
16	9	3	4	8	7
17	7	6	7	3	4
18	4	2	8	3	6
19	6	5	7	3	6
20	3	9	7	6	4

Таблиця 2

№ з/п	Стиль поведінки особистості в конфліктних ситуаціях				
	суперництво	приспосування	компроміс	уникнення	співпраця
1	3	9	7	6	4
2	7	5	6	3	5
3	6	7	4	7	6
4	2	6	8	7	6
5	6	7	6	5	5
6	5	4	7	6	4
7	8	5	3	7	6
8	5	8	4	5	5
9	7	5	6	6	5
10	6	5	8	5	6
11	3	7	7	6	5
12	7	5	5	6	6
13	6	7	6	4	8
14	4	4	8	6	7
15	6	4	4	8	3
16	3	6	7	6	8
17	2	6	8	7	6
18	6	7	6	5	5
19	4	6	7	6	5
20	6	5	4	5	5

## Додаток Б

Результати отримані при проходженні опитувальника агресивності  
А.Басса та А. Дарки для чоловіків та жінок.

Таблиця 3

№ з/п	фізична агресія	вербальна агресія	непряма агресія	негативізм	роздрагування	підозрілість	образа	провина
1	4	7	5	4	6	3	4	5
2	4	5	6	5	6	4	7	3
3	4	2	5	6	3	7	4	5
4	3	5	4	5	6	4	7	7
5	7	7	6	4	5	3	4	5
6	5	4	8	5	4	7	3	6
7	7	5	4	6	5	2	7	6
8	3	5	5	4	6	7	3	7
9	2	5	7	6	6	2	5	2
10	4	5	3	7	4	5	7	6
11	6	4	6	4	6	7	5	2
12	4	5	3	3	3	7	4	1
13	3	3	5	5	6	2	5	4
14	7	6	6	3	6	1	7	6
15	4	5	2	4	3	7	2	5
16	4	5	4	5	5	6	4	5
17	7	5	3	3	6	3	3	6
18	5	4	2	2	6	3	5	5
19	3	7	7	6	4	2	7	3
20	3	3	5	7	6	4	7	5

Таблиця 4

№ з/п	фізична агресія	вербальна агресія	непряма агресія	негативізм	роздрагування	підозрілість	образа	провина
1	4	7	3	7	5	2	4	5
2	3	5	4	5	4	4	5	3
3	4	3	4	6	3	4	4	6
4	3	5	3	7	7	3	6	6
5	5	7	6	3	5	3	5	5
6	5	2	7	2	6	5	2	4
7	6	5	2	3	5	1	7	6
8	3	5	5	4	6	3	3	7
9	2	5	4	6	7	2	2	2
10	4	2	3	7	3	6	6	6
11	6	6	3	5	5	3	6	2
12	4	5	3	3	3	2	5	4
13	3	2	5	4	7	2	3	3
14	5	6	6	3	6	1	5	6
15	4	4	2	4	5	5	2	5
16	3	3	4	6	7	6	4	6
17	6	5	3	3	6	4	3	6
18	5	7	7	2	7	3	5	3
19	2	6	7	7	4	2	6	2
20	3	6	5	4	3	6	7	4

## Додаток В

Отримані результати в ході дослідження копінг-стратегій з методикою  
Р.Лазаруса та С. Фолкмана для чоловіків та жінок

Таблиця 5

№ з/п	позитивна переоцінка	планування вирішення проблеми	уникнення	прийняття відповідальності	пошук соц. підтримки	самоконтроль	дистанціювання	конфронтація
1	6	7	10	6	10	7	13	5
2	5	4	5	4	5	6	6	8
3	4	6	7	3	6	5	4	6
4	6	5	11	7	5	6	10	6
5	8	5	8	5	10	4	5	5
6	5	7	7	2	6	6	2	9
7	6	7	5	8	7	7	6	6
8	5	4	7	5	5	7	3	7
9	3	6	5	9	4	6	2	7
10	8	7	8	4	10	8	5	6
11	6	4	4	6	6	5	6	9
12	5	4	3	9	4	7	4	4
13	6	5	6	6	10	8	3	4
14	7	5	11	4	6	8	10	10
15	2	6	3	7	7	5	6	5
16	7	4	6	6	4	8	4	6
17	8	7	7	3	6	4	3	6
18	7	5	5	9	4	6	3	8
19	4	6	3	9	6	5	6	6
20	6	4	7	4	5	6	7	6

Таблиця 6

№ з/п	позитивна переоцінка	планування вирішення проблеми	уникнення	прийняття відповідальності	пошук соц. підтримки	самоконтроль	дистанціювання	конфронтація
1	7	5	6	10	9	5	10	8
2	3	4	5	4	5	6	6	5
3	10	9	7	5	6	8	5	9
4	6	7	5	10	5	6	10	5
5	2	5	6	5	11	4	5	7
6	1	7	4	2	6	6	6	6
7	3	7	5	10	7	7	6	4
8	2	4	6	5	7	7	7	8
9	2	6	5	8	5	6	5	5
10	7	7	3	4	10	8	5	6
11	5	9	4	7	6	5	6	9
12	5	4	3	10	6	7	4	4
13	10	5	7	6	10	8	3	8
14	5	5	9	5	6	8	10	6
15	8	6	6	7	10	5	6	9
16	7	4	8	6	4	8	3	5
17	7	7	5	4	8	4	3	6
18	4	5	4	9	4	6	5	8
19	8	6	3	10	6	5	7	6
20	7	4	5	4	6	6	4	6

## Додаток Г

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

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

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюсь знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

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

Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягнути свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

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

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.



19. А. Я насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

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

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу

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

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

26. А. Я пропоную середню позицію.

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

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

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

28. А. Зазвичай я настійно прагну добитися свого.

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

29. А. Я пропоную середню позицію.

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

**30.** А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

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

Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки

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

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

24. Люди, що ухиляються від роботи, мусять почувати провину.
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, напрошується на бійку.
26. Я не здатний на брутальні жарти.
27. Розлютовуюся, коли з мене насміхаються.
28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися.
29. Майже кожен тиждень я бачу когось, хто мені не до вподоби.
30. Досить багато людей задрять мені.
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене.
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків.
33. Люди, які постійно знущаються з нас, варті того, щоб їх ставили на місце.
34. Я ніколи не буваю похмурим від злості.
35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я на те заслуговую, я не засмучуюсь.
36. Якщо хтось дратує мене, я не звертаю уваги.
37. Хоч я ніколи не показую цього, але мене іноді гризе заздрість.
38. Іноді мені здається, що з мене насміхаються.
39. Навіть якщо я гніваюся, то не вдаюся до лайки.
40. Мені хочеться, щоб мої гріхи пробачили.
41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось і вдарить мене.
42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюсь.
43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.
44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів.
45. Мій принцип: «Ніколи не довіряти чужакам».
46. Якщо хтось дратує мене, я готовий висловити все, що я про нього думаю.
47. Я роблю багато такого, про що потім шкодую.
48. Якщо я роздратуюсь, я можу вдарити когось.
49. Із дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.
50. Часто відчуваю себе, мов діжка з порохом, що ось-ось вибухне.
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладнати.

52. Я завжди розмірковую про те, які потаємні причини змушують людей робити приємне мені.
53. Коли на мене кричать, відповідаю тим самим.
54. Невдачі засмучують мене.
55. Я відчуваю страх не рідше й не частіше за інших.
56. Я можу пригадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав першу-ліпшу річ.
57. Іноді я відчуваю, що готовий першим кинутись у бійку.
58. Іноді я відчуваю, що життя поводить мене зі мною несправедливо.
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але зараз я не вірю в це.
60. Я лаюся тільки через злість.
61. Коли я роблю щось неправильно, то відчуваю докори сумління.
62. Якщо для захисту своїх прав мені слід використати фізичну силу, я вдаюся до неї.
63. Іноді я виражаю свій гнів тим, що грюкаю кулаком по столу.
64. Я буваю грубий з людьми, які мені не подобаються.
65. У мене немає ворогів, що хотіли б мені нашкодити.
66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на це заслуговує.
67. Я часто думаю, що жив неправильно.
68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюсь через дрібниці.
70. Мені рідко спадає на думку, що люди намагаються розлютити чи скривдити мене.
71. Я часто тільки вдаюся до погроз, але не збираюся їх реалізувати.
72. Останнім часом я став занудою.
73. Під час суперечки я часто підвищую голос.
74. Здебільшого я намагаюся приховувати своє негативне ставлення до людей.
75. Я ліпше поступлюся своїми принципами, ніж сперечатимусь.

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

*Інструкція: Пропонується 50 тверджень про поведінку в складних життєвих ситуаціях. Респондент має оцінити, як часто він чи вона демонструє таку поведінку.*

№	Опинившись в скрутній ситуації я...	Ніколи	Рідко	Інколи	Часто
1	зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити далі – на наступному кроці				
2	починав щось робити, знаючи, що це все одно не працюватиме, головне – робити хоч що-небудь				
3	намагався схилити вищих осіб до того, щоб вони змінили свою думку				
4	говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію				
5	критикував і докоряв собі				
6	намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все, як воно є				
7	сподівався на диво				
8	змирявся з долею: буває, що мені не щастить				
9	поводився, ніби нічого не сталося				
10	намагався не показувати своїх почуттів				
11	намагався побачити в ситуації щось позитивне				
12	спав більше, ніж зазвичай				
13	зривав свою досаду на тих, хто накликав на мене проблеми				
14	шукав співчуття і розуміння у когось				
15	у мені виникла потреба виразити себе творчо				
16	намагався забути все це				
17	звертався по допомогу до фахівців				
18	змінювався або зростав як особистість у позитивний бік				
19	вибачався або намагався все заглидити				
20	складав план дій				
21	намагався дати якийсь вихід своїм почуттям				

22	розумів, що сам спричинив цю проблему				
23	набирався досвіду в цій ситуації				
24	говорив із ким-небудь, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації				
25	намагався поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням або ліками				
26	ризиковав відчайдушно				
27	намагався діяти не надто поспішно, довіряючись першому пориву				
28	знаходив нову віру в щось				
29	знову відкривав для себе щось важливе				
30	щось змінював так, що все залагоджувалося				
31	загалом уникав спілкування з людьми				
32	не допускав це до себе, намагаючись про це особливо не замислюватися				
33	питав поради в родича або друга, яких поважав				
34	намагався, щоб інші не дізналися, як погано йдуть справи				
35	відмовлявся сприймати це занадто серйозно				
36	говорив про те, що я відчуваю				
37	стояв на своєму і боровся за те, чого хотів				
38	зганяв це на інших людях				
39	користувався минулим досвідом – мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації				
40	знав, що треба робити і подвоював свої зусилля, щоб усе налагодити				
41	відмовлявся вірити, що це дійсно сталося				
42	я давав обіцянку, що наступного разу все буде по-іншому				
43	знаходив пару інших способів вирішення проблеми				
44	намагався, що мої емоції не надто заважали мені в інших справах				
45	щось змінював у собі				
46	хотів, щоб усе це швидше якось утворилося чи скінчилося				
47	уявляв собі, фантазував, як усе це могло б обернутися				

48	Молився				
49	прокручував у думці що мені сказати чи зробити				
50	думав про те, як би в цій ситуації діяла людина, якою я захоплююся та намагаюсь наслідувати				