

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

**Факультет педагогіки та психології
Кафедра психології розвитку та консультування**

**Кваліфікаційна робота
ОСОБИСТІСНІ РИСИ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ КОНФЛІКТНИХ
СТОСУНКІВ У СТУДЕНТІВ**

**Спеціальність 053 Психологія
ОПП «Психологія конфлікту та практична медіація»**

Здобувачки другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
групи зПКМ-29
Шевченко Марії Олександрівни

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
кандидат психологічних наук, доцент
Свідерська Галина Мирославівна

РЕЦЕНЗЕНТ:
кандидат психол. наук,
доцент
Бригадир Марія Богданівна

Тернопіль – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ РИС ЯК ДЕТЕРМІНАНТ КОНФЛІКТНИХ СТОСУНКІВ У СТУДЕНТІВ	8
1.1 Основні теоретичні підходи до вивчення феномену конфлікту: суть, функції, структура, класифікація та динаміка розвитку	8
1.2 Особистісні риси як детермінанти виникнення конфліктних ситуацій.....	19
1.3 Особливості виникнення та вирішення конфліктних ситуацій у студентському середовищі.....	30
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ КОНФЛІКТНИХ СТОСУНКІВ У СТУДЕНТІВ	39
2.1 Організація та методи дослідження особистісних рис як детермінант конфліктних стосунків у студентському віці.....	39
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	46
2.3 Програма профілактики конфліктів у студентському середовищі.....	61
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	73
ДОДАТКИ	83

ВСТУП

Різноманітні чинники та умови впливають на те, як студенти адаптуються до навчання у вищому навчальному закладі та наскільки воно успішне: готовність до навчання, базовий рівень знань, наскільки добре розроблено навчально-методичний матеріал та майстерність викладачів. Важливим чинником є сприятливий клімат у студентській групі, доброзичливі взаємини з одногрупниками та викладачами, взаємоповага та взаємопідтримка у стосунках. Дуже важливі, також, особистісні характеристики та готовність вчорашніх старшокласників, а тепер студентів до адаптації у новій соціальній групі, у новій ролі, готовність налагоджувати, підтримувати і розвивати нові контакти, лідирувати і підкорятися, ефективно вирішувати конфліктні ситуації, що можуть супроводжувати будь яку соціальну взаємодію.

На сьогоднішній день у психологічній науці проблема конфліктів є достатньо дослідженою і широко висвітленою, про що свідчать численні праці вітчизняних та зарубіжних науковців. Так, здійснено глибокий аналіз сутності поняття «конфлікт», види, структуру, детермінанти виникнення, закономірності і динаміку протікання та шляхи ефективного вирішення конфліктів. Конфлікт розглядається як соціальний феномен, що може бути присутній у будь-якому соціальному середовищі. Здійснюється його раціоналізація і пошук алгоритмів взаємодії з ним: прогнозування, попередження, спрямування, супровід, усунення, конструктивне вирішення та ін.

Проблема конфліктів завжди привертала увагу дослідників і розглядалася представниками різноманітних психологічних підходів зарубіжної та вітчизняної психології. У зарубіжній психології найбільший інтерес представляють розробки вчених різних наукових напрямків та шкіл: А. Адлер, М. Амстуті, А. Бандура, А. Басс, Л. Берковіц, Р. Дарендорф, Е. Джанигс, Д. Доллард, Г. Зіммель, Л. Козер, Д. Креч, К. Левін, У. Мак-Дугал, Д. Мід, Н. Міллер, Дж. Морено, С. Сігеле, З. Фройд, Е. Фромм, К. Хорні, Т. Шибутані, Д. Шпігель, К. Юнг та інші.

В Україні проблему конфліктів також успішно розробляють: І.С. Булах, А.М. Гірник, Л.В. Долинська, Т.В. Дуткевич, Г.В. Ложкін, Л.М. Карамушка, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель та багато інших дослідників [16-17; 21-23; 41-42; 53-55].

Так у працях науковців: Г.І. Андрійченко, О.М. Бандурки, Л.І. Березовської, А.Т. Ішмуратова, Л.О. Коберник, Л.О. Котлової, Г.В. Ложкіна, Н.І. Пов'якель, А.І. Тимохіної, О.С. Юркова детально описано теорії з досліджуваної проблематики, розглянуто методологію вивчення, стратегію та методи дослідження конфліктів, запропоновано рекомендації щодо шляхів їх попередження і подолання.

Питання особистості в конфлікті вивчають О.А. Донченко і Т.М. Титаренко. Власне, причини виникнення конфлікту досліджують Г.І. Андрійченко [1], І. Бугаєвський [1], Л.І. Скібіцька, Л.М. Герасіна; стилі поведінки в конфлікті – Н.Токарева; Я.Є. Кальба вивчає організаційний конфлікт та конфліктну компетентність [74].

О.В. Наконечна, Н.П. Осіпова, М.І. Панов, О.О. Руденко розглядають міжгрупові конфлікти, зокрема, і в студентській групі, та описують особливості прогнозування, попередження й профілактики конфліктів. Психологічні особливості конфліктів у студентській групі досліджують Н.А. Буняк [13], Н. Гриньова [18], Н.І. Пов'якель, Д. Усик [76] та інші.

Розглядаючи *конфліктну ситуацію* в міжособистісних відносинах, вчені відзначають, що це ситуація, в якій має місце протиріччя між її учасниками, які проявляються в їх протидії один одному (протистоянні, протиборстві), й супроводжується афективними проявами.

Студентське середовище, як і будь яке інше, час від часу зустрічається з конфліктними ситуаціями. Студенти можуть конфліктувати між собою, з іншими групами студентів, з викладачами, чи батьками. Адаптація до навчання, складності в налагодженні побуту у нових умовах, недостатні навички самообслуговування, низька здатність до емоційної саморегуляції та управління власною поведінкою супроводжуються негативними переживаннями та

конфліктними ситуаціями. Індивідуальні відмінності рис характеру, стилю спілкування, особисті переконання та цінності також мають вплив на виникнення та протікання цих конфліктних ситуацій.

Враховуючи значущість цієї проблематики та її недостатню теоретичну розробленість, було обрано тему магістерського дослідження: **«Особистісні риси як детермінанти конфліктних стосунків у студентів»**.

Об'єкт дослідження: конфліктні стосунки.

Предмет дослідження: риси особистості як детермінанти конфліктних стосунків студентів вищого навчального закладу.

Мета дослідження: полягає в теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні особистісних рис як детермінант конфліктних стосунків студентів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз теоретичних засад проблематики конфліктів, їх структури, видів та динаміки.
2. Проаналізувати причини та особливості виникнення і протікання міжособистісних конфліктів у студентському колективі.
3. Здійснити емпіричне дослідження особистісних рис студентів як детермінанти конфліктних стосунків.
4. Розробити програму профілактики міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз і узагальнення психологічної літератури з метою розкрити зміст основних понять та визначення теоретичних основ дослідження;

емпіричні: методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»; тест «Оцінювання рівня конфліктності особистості»; тест Л. Васермана «Оцінка рівня невротизації»; 16 PF факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела; особистісний опитувальник «Методика діагностики показників та форм агресії А. Басса - А. Дарки (адаптація А.К. Осницького); «Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії (WIPPF, Н. Пезешкіан)»;

кількісної обробки даних: визначення середніх значень і відсоткових співвідношень та кореляційний аналіз за критерієм Пірсона.

Експериментальна база. У дослідженні взяли участь студенти денної та заочної форми навчання Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Загальна кількість досліджуваних – 60 осіб, з них 49 дівчат та 11 хлопців.

Теоретичне значення дослідження полягає у розширенні уявлень про зміст феномену конфлікту, дослідженні його структури, видів та чинників, що сприяють виникненню конфліктів, а також у вивченні взаємозв'язку схильності до конфліктної поведінки із психологічними аспектами особистості учасників конфлікту. Зокрема, виокремлено риси особистості, які можуть виступати як детермінанти конфліктів у студентському колективі.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці програми, спрямованої на профілактику конфліктів у студентському середовищі, яка може бути використана для попередження виникнення конфліктних ситуацій у студентських групах. Результати здійсненого теоретичного та експериментального дослідження можуть бути використані у процесі викладання навчальних дисциплін: «Психологія розвитку», «Конфліктологія» та у подальших дотичних дослідженнях.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження апробовані під час II Міжнародної науково-практичної конференції «Innovation and development in world science» (Цюрих, Швейцарія. 1-3.12.2025).

Свідерська Г.М., Шевченко М.О. Особистісні риси як детермінанти конфліктних стосунків у студентів. *The 2nd International scientific and practical conference «Innovation and development in world science»* (December 1-3, 2025) MDPC Publishing, Zurich, Switzerland. 2025. P. 438 – 444. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2025/12/INNOVATION-AND-DEVELOPMENT-IN-WORLD-SCIENCE-1-3.12.25.pdf>

Структура й обсяг дослідження. Магістерська робота містить вступ, два розділи, загальні висновки, список використаних джерел, додатки. Повний обсяг

роботи включає 126 сторінок, об'єм основного тексту – 72 сторінки. Робота містить 4 таблиці, 11 рисунків. Список використаної літератури налічує 82 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ РИС ЯК ДЕТЕРМІНАНТ КОНФЛІКТНИХ СТОСУНКІВ У СТУДЕНТІВ

1.1 Основні теоретичні підходи до вивчення феномену конфлікту: суть, функції, структура, класифікація та динаміка розвитку

Конфлікти у стосунках є неунікненними у будь-яких взаєминах, а у сучасному світі, в умовах зростаючих вимог і викликів до кожного члена суспільства, вони стають особливо гострими. Ця проблематика дуже давно знаходиться у полі наукових дискусій та емпіричних досліджень. Вивченням теоретичних засад конфлікту займається низка наук: філософія, психологія, соціологія, політологія, історія, педагогіка, правознавство, конфліктологія та багато інших. У середині ХХ століття, а саме наприкінці 50-х років, завдяки працям таких вчених як Ральф Дарендорф і Льюїс Козер як самостійна галузь знань виокремилася наука «конфліктологія» – міждисциплінарна наука, система знань про закономірності і механізми виникнення, розвитку, наслідки, управління та вирішення конфліктів на різних рівнях.

Сучасна психологічна наука налічує низку парадигм, що у своїх рамках вивчають феноменологію конфлікту. Виокремлюють такі напрями [58]:

- психоаналіз (А. Адлер, Е. Кріс, У. Мак-Дугал, З. Фройд, Т. Френч, К. Хорні, К. Юнг);
- екзистенціалізм (Л. Бінсвангер, Р. Ленг, В. Франкл);
- етологічний напрям (К. Лоренц, Н. Тінберген);
- теорія групової динаміки (Р. Кратчфілд, Д. Креч, К. Левін, Н. Лівсон, Л. Ліндсей);
- соціопсихологічний напрям (Г. Гурвіч, Дж. Морено);
- інтеракціоністський напрям (Г. Блумер, Д. Мід, Т. Шибутані);
- біхевіористський напрям (А. Бандура, А. Басс, Р. Сірс);
- фрустраційно-агресивний напрям (Д. Доллард, Н. Міллер);

- діяльнісний підхід (І. О. Донцов);
- мотиваційний напрям (М. Дойч);
- теорія організаційних систем (Р. Блейк, Дж. Мутон);
- теорія та практика переговорного процесу (Д. Прюїтт, Д. Рубін, Р.Фішер).

Також виокремлюють статистичну та динамічну моделі вивчення конфлікту.

«*Статична модель* досліджує особливості конфлікту між різними конкуруючими сторонами і те, як розгортаються їх стосунки, яка боротьба протікає між конкуруючими організаціями, групами чи окремими людьми).

У *динамічній моделі* конфлікту розглядаються інтереси сторін як спонукальні сили протиборства. Динаміка конфлікту трактується як процес, що складається із сукупності реакцій однієї сторони на дії іншої, чи на зовнішні стимули» [77, с. 10–11].

Теоретичні основи конфліктології також включають в себе *соціально-біологічну* (Р. Спенсер, У. Самнер, Б. Скіннер); *соціально-психологічну* (Р. Дарендорф, Г. Зіммель, В. В. Москаленко) і *соціальну* (К. Маркс, Р. Маркузе) концепції конфлікту.

«*Мотиваційна теорія*, що трактує конфлікт як результат суперечностей, викликаних несумісними цінностями й інтересами та *когнітивна теорія*, що вбачає основи конфлікту у несумісності пізнавальних стратегій» значною мірою враховують вплив особистісних характеристик на виникнення та протікання конфлікту [77, с. 11–12].

Згідно з мотиваційною теорією, спосіб вирішення конфліктогенних ситуацій (це може бути або перехід до іншої діяльності, або відчуження від самого себе аж до деперсоналізації) залежить від індивідуальних особливостей особистості.

Досліджуючи феномени конфлікту, важливо уточнити дефініції, що входять до кола цієї проблематики: *конфлікт*, *конфліктна поведінка*, *конфліктна ситуація*, *конфліктність*, *конфліктант*, *конфліктоген* та інші.

На сьогоднішній час існує багато визначень і точок зору щодо тлумачення поняття «конфлікт». Сам «термін походить від латинського «Conflictus» – зіткнення і охоплює такі основні значення:

- війна, становище відкритої битви;
- суперечка у стосунках між людьми;
- боротьба між взаємовиключними бажаннями у внутрішньому світі людини;
- протиборство характерів у художньому творі;
- емоційна напруга, яка виникає від неспівпадіння, суперечки між внутрішніми переконаннями із наявною ситуацією [24].

Н.Л. Коломінський розглядає «конфлікт як зіткнення сторін, думок, інтересів; серйозну розбіжність, гостру суперечку» [34, с. 146]. В.М. Нагаєв тлумачить конфлікт як суперечність, яка виникає між людьми у зв'язку з вирішенням тих, або інших питань соціального й особистого життя.

Конфлікт – особливий вид особистісної взаємодії, в основі якого лежать протилежні й несумісні в даній ситуації цілі, інтереси, типи поведінки і під час якого виникають неприємні почуття та переживання.

Л. Козер вважає, що «конфлікти є способом виявлення і вирішення протиріч, інтегруючим і стабілізуючим чинником суспільного життя, а забезпечення громадського порядку і стабільності не виключає, а цілком допускає соціальні зіткнення, боротьбу інтересів» [77, с. 9].

Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель розуміють *конфлікт як «зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії»* [41, с. 9]. Дане визначення видається нам найбільш вдалим, враховуючи проблематику даного дослідження, і ми будемо притримуватися саме такого тлумачення поняття «конфлікт» у подальшому.

Міжособистісний конфлікт – ситуація протистояння учасників, які сприймають і переживають її як значну психологічну проблему, яка потребує свого вирішення і викликає активність сторін, спрямовує їх на подолання

виниклого протиріччя і вирішення ситуації в інтересах обох або однієї із сторін [7, с. 83].

Н.І. Пов'якель розглядає *конфліктну ситуацію* як «суб'єктивний особистісний чинник та незалежну складову міжособистісної взаємодії» [55, с. 45]. Також під «конфліктною ситуацією розуміють відносно стійке на якомусь проміжку часу поєднання намірів людини з умовами їх досягнення» [7, с. 54].

Суб'єкт конфлікту або *конфліктант* – це одна із сторін опонентів, що має можливість та / або спонукає до виникнення конфлікту, впливає на його хід, орієнтуючись на свої інтереси. «Суб'єкти є основними елементами будь-якого конфлікту, оскільки, будучи його супротивними сторонами, своїми діями породжують сам конфлікт, додають йому сутнісних ознак і гостроти, визначають його перебіг і динаміку» [19, с. 53].

«*Конфліктогенами* називають слова, дії (або бездіяльність), поведінкові акти або поведінку в цілому, що може привести до конфлікту» [36, с. 64].

Л.Є. Орбан-Лембрик, В.І. Ілійчук, К.Л. Мілютіна, Л.Г. Подоляк описували *конфліктну поведінку* як постійну рису особистості, що накопичувалася як її природний досвід.

Конфліктність науковці розуміють як виключно особистісну властивість, притаманну взаємодії та міжособистісному спілкуванню. Конфліктність особистості є інтегративною властивістю, що засвідчує її потребу шукати чи створювати конфліктні ситуації.

Також особливості виникнення конфліктів та конфліктність особистості вивчали представники ситуаційного підходу. Конфліктною особистістю називали учасника конфліктної ситуації, людину, яка була схильна сприймати суперечливу ситуацію як конфліктну, схильна до конфліктного реагування на певні обставини.

З точки зору К. Хорні, конфліктна особистість, або «невротична особистість» схильна реагувати на життєві ситуації, які не стурбували б здорову людину, як на конфліктну, суперечливу.

Ми приєднуємося до визначення конфліктності, яке описано Г. В. Ложкіним та Н. І. Пов'якель: «конфліктність особистості – це риса вдачі та особистісна

властивість, що припускає частоту ескалації й вступу особистості у конфлікт та визначається комплексною дією чинників: психологічних (темперамент, агресивність, ригідність, низька саморегуляція, актуальний емоційний стан, соціально-психологічні установки і цінності, компетентність у спілкуванні та ін.), соціальних (умови життя й діяльності, особливості середовища й соціального оточення, загальний рівень культури та ін.)» [42].

У теорії конфлікту Р. Дарендорфа виокремлюють наступні важливі положення [77, с. 10] :

1. Узгоджена співпраця та конфлікт є природними формати соціальної взаємодії між людьми. Конфлікти супроводжують соціальні зміни, тому є неунікненою частиною людського життя.

2. Нерівність соціального устрою суспільства, відносини лідирування та підкорення, влади та безправ'я, жорстка ієрархія у соціальних стосунках є основними детермінантами конфліктів.

3. Конфліктом краще управляти, спрямовувати, а не намагатися його стримати, усунути існуючі недоліки нерівності соціальних систем.

4. Регульовані конфлікти мають більше позитивного впливу на соціальні взаємини, сприяють направленню енергії опонентів на вирішення суперечки та прогресивний розвиток.

Серед особливостей міжособистісних стосунків важливими є [7, с. 84]:

- протистояння відбувається безпосередньо тут і зараз і ґрунтується на суперечці між їх особистими мотивами;
- темперамент, характер, здібності, когнітивні, емоційно-вольові та інші індивідуально-психологічні особливості учасників виявляються і впливають на протікання міжособистісного конфлікту;
- міжособистісний конфлікт характеризується підвищеною емоційністю і поширюється на всі грані міжособистісних стосунків суперників;
- у міжособистісному конфлікті можуть бути задіяні інтереси третіх сторін, з якими конфліктанти пов'язані;

– у міжособистісному конфлікті емоційна сторона превалює над змістовою суттю.

Виникнення конфліктів вважають об'єктивним і неминучим явищем. Життя є динамічним процесом виникнення труднощів та спроб їх вирішити. Проблемою якраз може бути не наявність, а відсутність конфліктів, які відкривають можливість до обговорення та розв'язання протиріччя, а не їх замовчування та накопичення.

Конфлікти можуть також сприяти розвитку особистої активності, відповідальності, уваги до інтересів опонента та покращенню стосунків між людьми. Отже, більш важливим є те, які наслідки конфліктів – позитивні чи негативні, а не те, наявний конфлікт, чи його немає [38].

Загалом всі *функції конфліктів* будь-якого типу розділяють на позитивні (конструктивні) і негативні (деструктивні).

Також науковці визначили наступні загальні функції конфліктів:

– конфлікт як джерело розвитку (конфлікт та криза, які стали відкритими, дають можливість на конструктивні зміни, стимулюють розвиток та переосмислення ситуації, що склалася);

– конфлікт як сигнал про проблему, про необхідність змін, про наявність внутрішнього конфлікту чи об'єктивних труднощів, що потребують негайного розв'язання;

– конфлікт, як шанс для відвертої розмови і спільної взаємодії;

– конфлікт у динаміці свого розгортання та завершення створює можливість до розрядки напруги, завершення протистояння (не залежно від того конструктивно, чи невдало вирішиться конфлікт).

Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель називають наступні *позитивні функції конфліктів* [42]:

– конфлікт генерує зміни у будь-якій системі, сприяє розвитку, вдосконаленню, усуненню суперечностей та недоліків, дає можливість вносити нові стратегії; також конфлікт дозволяє опонентам краще зрозуміти особливості, потреби, мотиви один одного;

- конфлікт дає можливість знайти та об'єднатися однодумцям, сприяє структуруванню групи;
- конфлікт спонукає до активної поведінки, зменшує звичний патерн підпорядкування та покірності;
- конфлікт сприяє розвитку особистості, спонукає до зростання відповідальності та дозволяє усвідомити, визнати власне значення, що, у свою чергу, приводить до підвищення самооцінки;
- також, конфлікти створюють можливість проявити позитивні та негативні риси характеру його учасників, які в інших ситуаціях не були такими помітними (стриманість, лідерські якості, принциповість, ретельність та ін.);
- розв'язання конфлікту, незалежно від його результату, знижує емоційну напругу, припиняється очікування і відкриваються шляхи для подальших дій;
- конфлікт може мати діагностичну функцію.

До *негативних функцій конфліктів* відносять [42] :

- конфлікт може призводити до погіршення психологічного клімату, зниження результативності праці, залучення частини колективу до участі у конфліктній ситуації (учасники будуть відчувати емоційну напругу, стрес, витратимуть час, за який мали виконувати виробничі завдання);
- зростатимуть непорозуміння між опонентами, поляризуватимуться та віддалятимуться їх точки зору на ситуацію;
- суперники можуть віддавати перевагу отриманню перемоги у конфлікті замість пошуку спільного рішення, вирішення проблеми та завершення суперечки;
- обов'язковими є затрати моральних сил та ресурсів на шляху до вирішення конфлікту тощо.

На думку Л.О. Котлової [36] структурні елементи конфлікту передбачають конфліктну ситуацію та інцидент, що, об'єднуючись, призводять до конфлікту ($КС+І=К$). *Конфліктна ситуація* розуміється як нагромадження суперечностей, які містять суттєву причину конфлікту. *Інцидентом* стає збіг обставин, що

призводять для конфлікту. І, власне, конфлікт – це відкрите протистояння як наслідок наявності в опонентів взаємовиключних переконань, інтересів, позицій.

Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель виокремлюють такі основні *складові конфлікту* [42]:

- конфліктанти, або конфліктуючі сторони (окремі люди, чи групи людей, що залучені у конфлікт, а також спостерігаючі зі сторони, співчуваючі (з протилежних сторін), підбурювачі, примирювачі, радники та інші.
- зона розбіжностей, а саме певна подія, факт, проблема чи предмет суперечки; вона може зростати чи зменшуватися в процесі розвитку конфлікту;
- уявлення про ситуацію – у кожної із сторін конфлікту відрізняється уявлення про причини та шляхи вирішення конфліктної ситуації;
- усвідомлені та неусвідомлені мотиви дій конфліктантів; вони також можуть бути зрозумілими, або приховуватися від інших;
- дії, які чинять учасники конфліктної ситуації – наявність у конфліктуючих сторін розбіжностей з приводу того, як все має бути, хто правий і хто постраждав часто спонукає їх до дій щодо усунення несправедливості, доведення власної правоти.

Конфлікти розподіляють на конструктивні та деструктивні.

Конструктивні конфлікти визначаються умовами, коли опоненти зацікавлені виявити та проаналізувати реальні причини конфлікту, цілі, мотиви та потреби другої сторони, постаратися їх задовільнити, або, хоча б, врахувати на шляху до вирішення ситуації. Конфліктуючі сторони наділені почуттям власної гідності, поважають себе та відмовляються від негідних кроків в сторону опонента; проявляють довіру та дружелюбність, відкритість та прямоту. Завдяки цій стратегії поведінки в конфлікті налагоджуються доброзичливі взаємини між конфліктуючими сторонами.

Деструктивні конфлікти переводять процес вирішення конфлікту з ефективного шляху на пошук винного, особисті образи і рідко вирішуються успішно, міжособистісні стосунки погіршуються, наростає напруга та неприємні переживання.

Для практичної роботи з міжособистісної роботи з конфліктами доцільно провести класифікацію цих конфліктів. Відомою є класифікація за наступними чинниками: а) за сферами існування; б) за ефектом і функціональними наслідками; в) за критерієм реальності.

Розглянемо більш докладно виділені групи.

За сферами існування науковці виділяють: ділові, сімейні, майнові та побутові конфлікти.

За ефектом і функціональними наслідками міжособистісні конфлікти поділяють на конструктивні та деструктивні. Як ми вже зазначали вище, результати конфлікту можуть мати позитивні та негативні наслідки. Важливо, які з них переважають. Якщо перші (конструктивні), то стосунки між конфліктуєчими сторонами налагодяться, стануть більш відкриті та довірливі, зрозумілі та передбачувані. За умови, коли обидві сторони, або одна з них, застосовує негідні інструменти боротьби, настільки зацікавлені у досягненні власної цілі, що нехтують моральними нормами, цінностями, потребами та цілями супротивної сторони, відкрито чи приховано обмовляють, ображають чи дискредитують опонента, тоді переважають негативні наслідки.

Деструктивний шлях вирішення конфлікту має наступні негативні наслідки:

- по-перше, найчастіше при конфлікті негативні наслідки стосуються обох опонентів, навіть за умови, що один з них поніс більші втрати, а інший отримав більший виграш;
- по-друге, у стосунках між супротивними сторонами довгий час зберігатимуться образи, бажання отримати реванш або виправити ситуацію, відігратися (хоча б з боку однієї із сторін);
- по-третє, неможливість задовольнити інтереси та потреби призведе до неприємних емоційних переживань та негативно відобразиться на самопочуттю і працездатності конфліктантів.

За критерієм реальності М. Дойч виділив такі типи конфліктів:

- конфлікт, який об'єктивно існує і сприймається учасниками як такий, називають істинним;

– умовний конфлікт, виникнення якого залежить від наявності чи відсутності певних обставин, називають випадковим;

– за умови, коли за конфліктом є інший, прихований, більш значущий, що лежить в основі відкритого, а опоненту пред'являється менш значущий, його називають зміщеним конфліктом;

– бувають ситуації, коли опоненти допустили значну помилку у розумінні позиції другої сторони, щось невірно сприйняли чи проінтерпретували, тоді ми маємо справу із невірно приписаним конфліктом;

– латентний (скритий) конфлікт, це конфлікт, який має місце в реальності, але ні одна із сторін не готова його визнати, окреслити, відкрито заявити про нього; за таких умов конфліктна ситуація залишається стриманою, зупиненою, без шансу до задоволення важливих потреб кожної сторони;

– неправдивий (обманний) конфлікт виникає за умов, коли сторони не змогли порозумітися та знайти спільний вихід, проте реальних протирічь та причин для суперечки не існує.

Згідно з іншою класифікацією науковці виокремлюють наступні *види конфліктів*:

– внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні (міжособистісні, конфлікти між особистістю та групою);

– прямі та непрямі;

– індивідуальні (внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні) і групові.

Враховуючи мету та завдання нашого емпіричного дослідження, особливу увагу ми звернемо на вивчення детермінант зовнішньоособистісних (власне, міжособистісних) прямих та непрямих індивідуальних конфліктів.

Динаміка конфлікту характеризує процес розгортання конфлікту від зародження та виникнення конфліктної ситуації до її вирішення та завершення. Конфлікт проходить низку послідовних стадій, нерівнозначних за емоційною напругою та тривалістю.

Виокремлюють наступні *стадії або етапи конфлікту* [36, с. 30-31] :

- виникнення конфліктної ситуації;
- усвідомлення ситуації як конфліктної хоча би однією із сторін;
- стадія конфліктної поведінки або взаємодії;
- стадія вирішення конфлікту.

1. Виникнення і розвиток спірної ситуації. Вона з'являється внаслідок взаємодії суб'єктів і створює тло для подальшого розгортання конфлікту.

2. Хоча б одна із сторін взаємодії сприймає її як суперечливу та гостро реагує на це, що призводить до негативних емоційних переживань, супроводжується погіршенням комунікації, звинуваченнями, негативними висловлюваннями, бажанням відновити справедливість, задовільнити власні потреби чи досягти своєї цілі.

3. Початок відкритого конфлікту. Цей етап виражається в активних діях одного з учасників конфлікту, який прийняв для себе ситуацію як конфліктну. Це можуть бути заяви, звинувачення, попередження, докори чи критичні висловлювання у бік супротивника. Опонент також при цьому усвідомлює, що здійснене спрямоване проти нього і також здійснює певні дії проти сторони, що розпочала конфлікт.

4. Розвиток відкритого конфлікту. Тепер уже усі учасники конфлікту відкрито оголошують власну точку зору, наміри та висувають свої вимоги. Також, не обов'язково опоненти чітко усвідомлюють власні мотиви і інтереси, потреби та інтереси опонента та суть конфлікту.

5. Розв'язання конфлікту. Залежно від змісту та гостроти конфлікту розв'язати його можна двома основними методами :

1) педагогічним, або психологічним (бесіда, обговорення, переконання, домовленості, роз'яснення, прохання, контракт тощо);

2) адміністративним (рішення виконавчих органів, накази, розпорядження тощо). При цьому важливо враховувати особливості ситуації та обставин (так лідер може застосувати прямі вказівки, розвести конфліктуючі сторони у просторі та часі, щоб знизити напругу, звільнити або перевести когось із підлеглих; також він може прийняти пряме рішення на користь тієї чи іншої сторони).

1.2 Особистісні риси як детермінанти виникнення конфліктних ситуацій

Розуміння об'єктивних та суб'єктивних причин конфліктів є визначальним для вибору методів профілактики та попередження міжособистісних конфліктів, застосування ефективних стратегій поведінки у типових конфліктних ситуаціях студентської молоді, викладачів та інших працівників навчальних закладів [15, с. 35].

Детермінанти виникнення конфліктних ситуацій ґрунтовно розглядають у своїх дослідженнях Л.Й. Гуменюк [19]; В.Я. Галаган, В.Ф. Орлов, О.М. Отич, О.О. Фурса [15]; Л.І. Березовська, О.С. Юрков [7] та ін.

Детермінанти, або причини конфлікту – це певні події, ситуації, властивості, що сприяють, спонукають, викликають конфлікт чи передують йому.

Науковці здійснили численні спроби класифікувати причини виникнення конфліктів. Так, згідно з однією з них, вони зводяться до наступних основних груп:

- суть та зміст соціальної взаємодії,
- особливості міжособистісних стосунків,
- психологічні особливості учасників конфлікту (адекватність самооцінки, тип темпераменту, рівень розвитку особистості, наявність акцентуації характеру).

А.С Кармін, здійснюючи класифікацію основних причин міжособистісних конфліктів, називає наступні:

- різні цілі в опонентів;
- порушення комунікації;
- протиріччя уявлень, та цінностей;
- якісна і кількісна обмеженість ресурсів;
- різні повноваження, зобов'язання наділяють різними ступенями впливу та влади;
- різний життєвий досвід та манера поведінки;
- особистісні особливості в учасників суперечки.

Вищезазначена класифікація дозволяє визначити джерела конфліктів і сферу, в якій ці конфлікти виявляються.

О.В. Морозов основні причини конфліктів умовно поділив на три групи:

- 1) причини, що пов'язані з трудовим процесом;
- 2) причини, обумовлені психологічними особливостями міжособистісних взаємин;
- 3) причини, що ґрунтуються на особистісних рисах.

Згідно з класифікацією, яку запропонував В.П. Ратніков, всі причини конфліктів поділяються наступним чином:

- 1) протиріччя інтересів, потреб, що є ґрунтом конфлікту;
- 2) об'єктивні чинники виникнення конфлікту;
- 3) особистісні чинники виникнення конфлікту.

Автори З.А. Сивогракова та Н.В. Алексеєнко [66, с. 13] називають такі причини виникнення конфліктів: соціально-економічні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні. Звернемо увагу, що до особистісних чинників конфліктів вони відносять:

- типи темпераменту та риси характеру опонентів, що не можуть бути узгодженими;
- уявлення, переконання, оцінки, очікування, що йдуть всупереч з реальною ситуацією і неадекватна самооцінка особистості;
- різні моделі поведінки;
- відмінності в цілях, мотивах, інтересах, потребах та ціннісних орієнтаціях опонентів.

Ці особистісні розбіжності можуть бути найрізноманітнішими і визнаються однією з основних причин конфліктів, визначаючи лінію поведінки учасників конфлікту, їхню тактику і стратегію.

Українські науковці Л.І. Березовська, О.С. Юрков [7, с. 48; 51-53], досліджуючи суб'єктивні (особистісні елементи) структури конфлікту, визначають і описують властивості особистості, які спричиняють виникнення і протікання конфліктної ситуації:

- ціннісні орієнтації, мотиви, цілі, потреби та інтереси;
- тип особистості і риси характеру;
- переконання / установки особистості;
- неадекватні реальності оцінки та очікування;
- етичні норми та цінності;
- моделі поведінки.

Ці ж автори, розглядаючи особистісні фактори виникнення конфлікту, називають: конфліктність особистості; характерологічні фактори; особистісні особливості учасників конфлікту [7, с. 69].

Вони також детально проаналізували та описали суб'єктивні характерологічні передумови виникнення конфліктів [7, с. 67] (див. рис. 1.1).

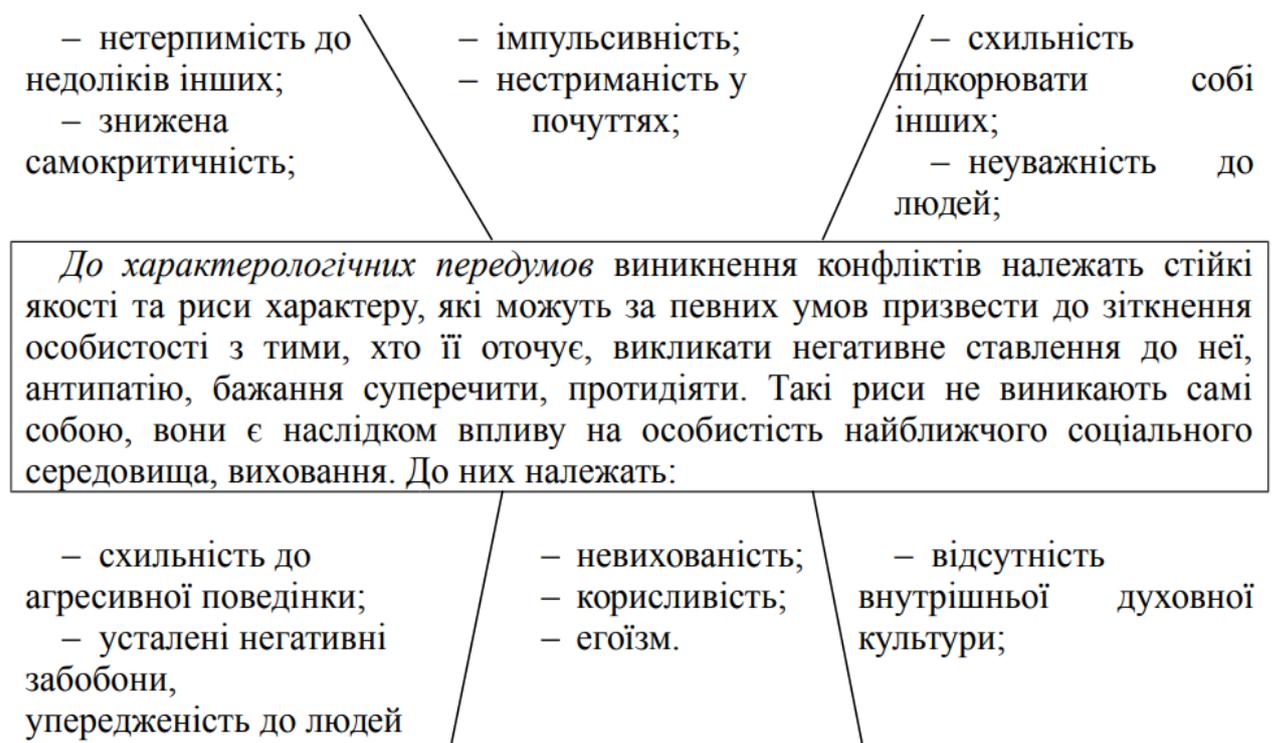


Рис. 1.1 Суб'єктивні характерологічні передумови виникнення конфліктів

До особистісних особливостей учасників конфліктів, які детермінують виникнення конфліктів, автори відносять наступні [7, с. 67-68] :

- якщо поведінка опонента сприймається як невідповідна, імовірність конфліктів зростає; якщо ж поведінка опонента сприймається як прийнятна або ж

доброзичлива, то взаємини мають більше шансів бути успішними та конструктивними;

- конфліктам сприяє низький рівень комунікативної та соціально-психологічної компетентності, оскільки не всі мають достатньо знань, вмінь та навичок попередження виникнення, або ж конструктивного вирішення конфліктної ситуації;

- низький рівень емпатії – коли опоненти недостатньо відчують, інтерпретують та неадекватно реагують на емоційний стан один одного, не здатні до співчуття і співпереживання;

- неадекватний рівень домагань, коли людина недооцінює або переоцінює власні можливості; і перший і другий варіант призводить до негативних переживань та стресу, зростання тривожності та невпевненості, погіршення стосунків з оточуючими;

- є припущення, що особистості з холеричним типом темпераменту частіше схильні вирішувати суперечку у конфліктний спосіб;

- проявлена акцентуація характеру.

Також відомою є класифікація В. Лінкольна, який виокремив п'ять груп детермінант конфліктів.

1. Інформаційні фактори (хоча б одна із сторін спотворено сприймає інформацію). До них можуть належати:

- плітки, дезінформація;
- неповні, або неточні факти, спотворена або перекручена історія розвитку конфліктної ситуації;
- інформація, що надійшла надто швидко, або із запізненням;
- ненадійність думки експертів, джерел інформації, неточність перекладу і повідомлень свідків чи засобів масової інформації;
- розголошення конфіденційної інформації.

2. Поведінкові фактори (агресивна, неадекватна, егоїстична поведінка хоча б однієї із сторін). Це може бути :

- прагнення до домінування над супротивником;

- агресивна поведінка;
- егоїстична поведінка;
- загроза безпеці хоча б одній із конфлікуючих сторін (фізичній, емоційній, моральній, фінансовій);
- неадекватна самооцінка;
- недотримання вимог, домовленостей та обіцянок;
- стресові ситуації.

3. Фактори взаємостосунків (незадовільні міжособистісні стосунки). До цих факторів відносять:

- нерівноцінний внесок сторін у взаємини, незбалансованість сил;
- стосунки кожною із сторін сприймаються як надміру важливі;
- дисбаланс у взаємостосунках;
- суперечність у мотивах, ціннісних орієнтаціях інтересах, моделях поведінки і стилях спілкування;
- відмінності в освітньому рівні, відмінності у соціальному статусі;
- кожен має власний попередній досвід участі в конфліктах, наявна також історія та тривалість відносин між опонентами;
- довіра та авторитетність не завжди достатня для побудови конструктивних взаємин;
- кожна із сторін має власні цінності, які можуть суперечити.

4. Ціннісні фактори (кожна із сторін притримується певних принципів, які не обов'язково співпадають, а інколи категорично відрізняються). Можливі ціннісні фактори:

- пріоритети, переконання, віросповідання;
- традиції, цінності, потреби (особисті або групові);
- можливі відмінності між стратегіями, способами та методами діяльності, що прийняті в певній організації чи притаманні певній професії;
- відмінності в релігійних віруваннях, культурних цінностях, політичних переконаннях;

– існують традиційні системи переконання і їм відповідають певні нормативи поведінки та соціальні очікування; кожній такій системі відповідають свої уявлення про добро і зло, про справедливість, про традиційність, прийнятий порядок та новизну, про готовність до змін та здатність зберегти, втримати наявний рівень незмінним.

5. Структурні фактори (об’єктивні обставини, які існують поза нашими намірами і непідвладні нашим бажанням). До цих факторів відносять незмінні данні чи непереборні обставини: час, ресурси, закон, дохід, час, майно, наявність техніки чи інших засобів виробництва, соціальний статус, наявний професійний рівень. До структурних факторів належать:

- система управління, владні структури;
- політичні сили, політичні дії, діячі, партії;
- майно, наявна власність;
- закони, традиції, моральні та етичні норми;
- географічне розташування, частота взаємодії з оточенням, добровільна ізоляція, чи ізоляція з примусу.

Цінність даної класифікації полягає в тому, що вона дозволяє дослідити детермінанти конфліктів та зрозуміти шляхи їх конструктивного вирішення. Також слід відмітити, що найчастіше зустрічаються конфлікти, обумовлені комплексом з вищеназваних факторів [51].

Згідно з іншою класифікацією виокремлюють наступні *причини міжособистісних конфліктів*:

- відмінності в психологічних особливостях людей (темперамент, характер та ін.);
- неузгодженості в комунікації, спотворені уявлення про конфліктну ситуацію, нездатність опонентів владнати ситуацію, оскільки вважають її конфліктною; це може бути пов’язано з невірним трактуванням певної ситуації, висловлювання, позиції, думки, вчинку.

- відсутність взаєморозуміння між опонентами як наслідок недостатнього досвіду у спілкуванні та контактах, а також замкнутість, невміння підтримувати стосунки, бути уважним, доброзичливим;
- розбіжності в поглядах, переконаннях та уявленнях;
- розбіжності в цілях, намірах та інтересах;
- розбіжності в моделях поведінки;
- відмінність у рівні освіти.

Аналізуючи представлені нами класифікації відмічаємо, що усі автори у такий чи інший спосіб виокремлюють особистісні відмінності, які можуть називатися тотожними термінами (А.В. Лізун [40, с. 162]): особистісні риси (Д. Мет'юз [81]), властивості особистості (А.З. Шклярук) «здібності особистості» (В.В. Рибалка, Д. Гоулман), «психічні властивості» (Л.К. Велитченко) або психологічні особливості учасників конфлікту, як вагому детермінанту виникнення конфліктів.

Розглянемо детальніше, як можна цю детермінанту окреслити та дослідити.

У нашому дослідженні ми будемо послуговуватися терміном «особистісні риси». За визначенням Г. Олпорта «*особистісна риса (риса особистості)* – гіпотетична базова диспозиція або характеристика особистості, яку можна використовувати для пояснення постійності та послідовності її поведінки».

Вищеназваний вчений, визнаний основоположником ідіографічного підходу в теорії особистості, виокремлював низку характеристик рис особистості. Він вважав, що риси особистості:

- об'єктивно існують;
- активно впливають на поведінку та прагнуть проявитися в житті та діяльності людини;
- піддаються емпіричному вимірюванню;
- окремі риси особистості можуть проявлятися незалежно від інших, проте, можуть проявлятися і в узагальнених характеристиках людини;
- риси особистості характеризуються частотою та мірою появи;
- риси особистості є невід'ємною структурною складовою особистості;

- не характеризують особистість з моральної сторони та не дають соціальну оцінку людині; також крайній прояв може розцінюватися як з позитивного так з негативного боку;

- риси особистості виявляються не у всіх проявах поведінки людини.

Г. Олпорт виокремлював загальні (вимірювані) риси особистості як характеристики, що можуть відокремити одну культурну групу від іншої в рамках якоїсь певної культури, також індивідуальні (морфологічні), які дозволяють розрізняти людей між собою [73, с. 5].

Поняття *«рис особистості»* часто тлумачать по різному в рамках однієї і тієї ж теорії. Так риси особистості можна розуміти як *стійкі особливості поведінки людини, що повторюються в різних ситуаціях; як стабільну схильність поводитися певним чином, що проявляється у різних соціальних умовах.*

Г.Ю. Айзенк пояснює рису особистості як спосіб поведінки в певній життєвій ситуації. Згідно з теорією центральних рис особистості риси особистості є її характеристиками і формують думку про неї.

«Особистісні риси є структурним особистісним утворенням і можуть діагностуватися тестами для діагностики особистості загалом» [73, с. 6].

Р.Б. Кеттел і Г.Ю. Айзенк вперше об'єднали теорію рис і теорію тестів. На положеннях цієї теорії базується багато психометричних методик.

За твердженням Р.Б. Кеттела, серед рис особистості можна виокремити поверхові (вторинні), а серед них – конституційні (обумовлені генетично) і характерологічні (розвиваються під впливом досвіду і навчання).

Система породжувальних (первинних) рис особистості, на його думку, неоднорідна й охоплює:

- риси темпераменту, від яких залежить індивідуальний стиль реагування (швидкість реакцій особистості на зовнішні стимули, активність, емоційна реактивність особистості);

- риси-здібності, від яких залежить ефективність реагування на стимули середовища;

- динамічні риси, що також є рушійними силами реакцій;
- вроджені риси, що впливають на поведінку людини (її спрямованість на боротьбу і суперництво, автономію) і sentimenti, що формуються під впливом норм певного культурного середовища.

Р.Б. Кеттел виокремив шістнадцять факторів особистості, які мають описати особистість дорослої людини, тоді як для дитини їх менша кількість, лише дванадцять. Усі визначені фактори характеризуються позитивним (верхнім) і негативним (нижнім) полюсом. Проте, позитивною чи негативною рисою особистості стає не залежно від полюса, а залежно від ситуації, у якій проявляється.

Дж.-П. Гілфорд і В. Циммерман здійснили кореляційно-факторні дослідження та виокремили тринадцять факторів структури особистості [73, с. 7] :

- загальна активність людини (її енергійність, швидкість дій);
- схильність домінувати, проявляти ініціативу, лідерські якості, відстоювати свої права та свободи;
- мужність (безстрашність);
- прагнення визнання, (що також передбачає високу компетентність та здатність проявляти врівноваженість);
- спокій (розслабленість, висока працездатність та здатність до зосередженості, низька дратівливість);
- товарицькість (стабільність, активність, комунікабельність);
- рефлексивність (здатність до самоаналізу, спостережливність);
- депресія (схильність тривожитись, емоційна і фізична пригніченість);
- емоційність (емоції легко виникають, переживання експресивні, поверхневі);
- самообмеження (здатність проявляти самоконтроль, бути стриманим);
- об'єктивність (визнання об'єктивної реальності, виваженість оцінок);
- поступливість (дружелюбність, схильність враховувати побажання іншої людини);
- співпраця (відкритість, довірливість, терпимість до оточуючих).

Автори стверджували, що всі риси мають біологічні корені та розгортаються в соціальному просторі. Проте, вони не запропонували жодного діагностичного інструментарію для їх вивчення.

Ще одну спробу розробити факторну теорію рис особистості здійснили дослідники П. Коста та Р. Мак-Крей, Л. Голдберг, В. Норман наприкінці 80-х років ХХ ст. В основу цієї теорії була покладена ідея, що всі суттєві психологічні і поведінкові відмінності відображаються у мові людини. А, отже, усі висловлювання, які ми зустрічаємо у звичайній мові та у художніх творах і які характеризують зовнішність людини, безумовно проявляють системоутворювальне ядро особистості. У своїй моделі «Великої п'ятірки» (PPM), вони намагалися визначити найбільш важливі риси особистості. На їх думку «мовну особистість» формують [73, с. 25] :

- екстраверсія – інтроверсія: активність, стриманість чи спонтанність, наполегливість чи пасивність, здатність бути товаришким;
- доброзичливість: доброта, довіра чи підозріливість, щирість чи стриманість і ворожість;
- надійність: організованість або неорганізованість, сумлінність або безалаберність, ґрунтовність або недбалість;
- емоційна стабільність – нестабільність: здатність бути розслабленим, урівноваженим, стійким чи схильність до тривожності;
- пригніченість та дратівливість;
- відкритість до нового досвіду: спонтанність або консервативність, креативність або обмеженість.

Отже, розробляючи емпіричний план магістерського дослідження, спробуємо розподілити названі авторами описаних класифікацій особистісних детермінант конфліктної поведінки характеристики рис особистості у таблиці 1.1 за основними структурними компонентами особистості (мотиваційним, когнітивним, емоційним, вольовим) та підібрати для них відповідний діагностичний інструментарій [70].

**Риси особистості, що можуть виступати детермінантами конфліктності
за основними структурними компонентами особистості**

Компонент структури	Риси особистості	Методики та параметри, що вони досліджують
Ціннісно-мотиваційний	надмірна принциповість; низький рівень відкритості до досвіду; вроджені риси, що мотивують поведінку людини (спрямованість на боротьбу і суперництво, конформність, автономію)	1) тест Р. Кеттела, фактор Q2 2) «Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії (WIPPF)» здібність - Цілеспрямованість (досягнення, успіх, результат)
Когнітивний	низька комунікабельність; слабо розвинена здатність до емпатії, тобто розуміння емоційного стану іншої людини, співпереживання і співчуття їй; самовпевненість; низький рівень рефлексивності; пересічність, вузькість інтересів; недостатня об'єктивність (реалістичність, тверезість оцінок)	1) Тест Р. Кеттела, фактори В, L, M, N, Q1 2) Методика діагностики показників та форм агресії А. Басса - А. Дарки, показники 6-8
Емоційний	емоційна реактивність; самовпевненість, прагнення до визнання; емоційність; низька психологічна стійкість до негативного впливу на психіку, до стресу; агресивність; низький чи завищений рівень самоповаги; тривожність; дратівливість, невротизм; емоційна і фізична пригніченість	1) Тест Л. Васермана «Оцінка рівня невротизації» 2) Тест Р. Кеттела, фактори: С, F, I, O, Q3, Q4, MD 3) Методика діагностики показників та форм агресії А. Басса - А. Дарки, показники 1-5
Вольовий	спрямованість на боротьбу і суперництво; домінування (відстоювання своїх прав, прагнення до лідерства); загальна активність, напористість або пасивність; невміння контролювати свою поведінку	1) Тест Р. Кеттела, шкали Е, G, H 2) «Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії (WIPPF)» здібності: Обов'язковість/точність/совісність, Слухняність

Українські науковці називають наступні причини конфліктів [15, с. 45] :

- наявність акцентуації характеру;
- низька стійкість до стресових факторів;
- низький рівень емпатії, погано розвинена здатність розуміти емоції співрозмовника, співпереживати та співчувати;
- неадекватний рівень самооцінки.

Згідно з іншою класифікацією чинники конфліктів у колективі включає [15, с. 47] :

- неспроможність контролювати себе, свою поведінку та емоційні реакції;
- недостатню самоповагу;
- підвищений рівень тривожності;
- підвищений рівень агресивності;
- низький рівень комунікабельності;
- перебільшену принциповість та ін.

У своєму емпіричному дослідженні за обраною темою ми будемо опиратися на концептуальне розуміння рис особистості та інструментів їх дослідження, які представили Г.Олпорт, Р.Б. Кеттел і Г.-Ю. Айзенк як на ґрунтовну і найбільш повну систему дослідження стійких патернів поведінки людини.

1.3 Детермінанти виникнення та особливості вирішення конфліктних ситуацій у студентському середовищі

Студентський вік є особливим етапом життя, що найчастіше охоплює період приблизно між 17 – 23 роками та знаменує перехід від юнацтва до дорослості. Провідною діяльністю є завершення загальноосвітнього навчання, вибір фаху та накопичення знань, вмінь і навичок для майбутнього професійного життя.

Вікова психологія називає «студентський вік періодом завершення первинної соціалізації, засвоєння нової соціальної ролі «студента», входження в

нове «доросле» життя, що дозволяє говорити про психічні особливості студентського віку» [27].

У цей час у студентів змінюються засади та межі самосвідомості, розвиваються та перебудовуються властивості особистості, еволюціонує емоційно-вольова сфера, інтелектуальний розвиток наближається до своїх пікових значень. Інтенсивне та самостійне навчання сприяє формуванню індивідуального стилю мислення, що в свою чергу, має значний вплив на особистісну спрямованість та навчально-професійну діяльність в майбутньому.

Студенти активно вивчають та трансформують власні уявлення про себе, сильні та слабкі сторони, свою професійну та життєву траєкторію; набувають професійну ідентичність та чіткіше розуміють власну майбутню роль у суспільстві; будують численні соціальні зв'язки, підтримують дружні та романтичні стосунки і тією чи іншою мірою проживають відчуття приналежності до студентського колективу.

У цей же час у них перебудовується система цінностей, переосмислюється власне місце в житті, що інколи, при невдалому виборі професії, супроводжується певними кризами та сумнівами аж до кардинальної зміни фаху та навчального закладу.

Також часто студенти вперше стикаються із необхідністю самостійно керувати вирішенням навчальних задач, коштами, вільним часом і життєвими виборами, що, у свою чергу, сприяє розвитку самостійності і відповідальності, що власне і становить процес «дорослішання».

У складних умовах війни та соціальних незгод студенти часто відчувають розгубленість і невпевненість у своєму майбутньому, мають глибокі переживання та складні емоційні стани. У цей і так багатий на внутрішні виклики період студенти мають багато додаткових зовнішніх складних задач. На віковій задачі у самовизначенні, самовираженні, самореалізації, конкуренції, відстоюванні власних позицій, переконань і цінностей нашаровується складний психоемоційний стан усього українського суспільства у сьогоденних військових умовах. Це може призводити до більш активної та агресивної, або ж навпаки –

безпорадної та пасивної поведінки молодих людей у спірних та конфліктних ситуаціях.

Н.І. Пов'якель та Н.О. Макаруч, досліджуючи детермінанти виникнення конфліктів у студентських групах, запропонували своє бачення структурних складових конфліктної ситуації (див. Рис. 1.2).



Рис. 1.2 Складові конфліктної ситуації

Загалом, «об'єктивними чинниками конфліктів вважають ті обставини соціальної взаємодії учасників навчально-виховного процесу, що призвели до зіткнення їх інтересів, думок, установок тощо» [15, с. 35]. «Об'єктивний компонент, визначається специфікою адаптації, соціалізації та провідною діяльністю особистості у пізньому юнацькому віці» [55, с. 45].

Суб'єктивні чинники, у свою чергу, визначаються тим, що активізується один із внутрішньоособистісних конфліктів, людині притаманні стійкі

переживання тривожності, агресивності, екстернальний локус контролю, особистісна фрустрованість, наявні акцентуації особистісних рис [55, с. 45]. Суб'єктивні чинники також пов'язані з деякими індивідуальними психологічними особливостями учасників конфлікту, завдяки яким вони схильні сприймати та реагувати на різноманітні ситуації як на конфліктні [15, с. 35].

Н.І. Пов'якель зазначає, що стереотипні установки і переконання людини та її особистісні риси справляють значний вплив на сприймання ситуації загалом і можуть стати детермінантами конфлікту [55, с. 45].

Н.І. Пов'якель та Н.О. Макарчук встановили, що пізній юнацький характеризується певними особистісними детермінантами, які можуть породжувати конфліктні ситуації у взаємодії, а саме такі психологічні властивості особистості, як: конфліктна поведінка, тривожність, наявність акцентуованих рис характеру, агресивність, екстернальний локус контролю. Ці особистісні детермінанти виявляються в об'єктивній реальності та впливають на поведінкові реакції [55, с. 46].

До психологічних передумов виникнення конфліктності у студентів науковці відносять такі властивості та риси характеру, які породжують суперечки з оточуючими, що супроводжуються негативними емоціями та почуттями. Г.В. Ложкін [12, с. 2] до вищезазначених властивостей відносить: надмірну критичність; імпульсивність; нетерпимість до недоліків інших; схильність домінувати; знижену самокритичність; нестриманість у почуттях; негативні переконання щодо інших; схильність до агресивності; низькі моральні якості; відсутність виховання та внутрішньої культури; неухважність; корисливість та ін.

Н.А. Буняк [12, с. 4; 6; 7], досліджуючи психологічні детермінанти конфліктності у студентському віці, отримала наступні результати:

- досліджувані студенти сприймають конфлікти та протистояння як негативне явище;
- конфлікти не є поширені серед студентів, найчастіше у групах студентів панує атмосфера взаємопідтримки, а конфлікти є рідким явищем;

- студенти не володіють високим рівнем конфліктної компетентності та не мають достатніх навичок конструктивного вирішення конфліктів;
- схильність до конфронтації або ж уникання конфліктних ситуацій часто поєднується з низьким рівнем співробітництва та схильності до компромісу;
- встановлена прямо пропорційна взаємозалежність між рівнем тривожності та рівнем особистісної конфліктності;
- чим вищий показник ригідності, тим вищий рівень конфліктності особистості;
- студенти з екстернальним локусом контролю більше схильні до конфліктів;
- встановлена прямо пропорційна залежність між рівнем конфліктності особистості і самооцінкою, рівнем агресивності, тривожності, фрустрації, ригідності та локусу контролю особистості.

Отже, тривожні, агресивні, фрустровані, ригідні студенти з екстернальним локусом контролю та заниженою чи завищеною самооцінкою мають вищий рівень конфліктності.

В теперішніх складних умовах постійних змін та викликів важливо здійснювати усі можливі заходи з метою зниження небезпечних соціальних конфліктів та пошуку шляхів їх вирішення конструктивним та виваженим способом. Є необхідність навчити студентів усвідомлено управляти власною поведінкою у конфліктних ситуаціях. Управління конфліктом є процесом цілеспрямованого впливу на протікання конфлікту у такий спосіб, щоб він розв'язався найбільш благополучним для усіх сторін чином та призвів до вирішення соціально значущих завдань.

Якщо говорити про управління конфліктами, «виокремлюють наступні етапи: прогнозування, попередження, регулювання, вирішення» [7, с. 125-127]. Трохи детальніше опишемо кожен з них.

1. Етап психодіагностики та прогнозування конфліктів має на меті вивчення детермінант зародження конфлікту та прогнозування динаміки його протікання. З цією метою слід проаналізувати суб'єктивні та об'єктивні умови

реальної ситуації, враховуючи також індивідуальні психологічні особливості опонентів.

2. Усунення, профілактика чи попередження конфліктів передбачають запобігання його відкритого прояву та розвитку через зниження або виключення деструктивних та забезпечення конструктивних умов.

3. Регулювання конфлікту спрямоване на послаблення, звуження рамок і обмеження задіяних учасників конфлікту, спрямування його в поле хоча б часткового чи тимчасового вирішення з метою створення умов для діалогу з приводу першопричини конфлікту.

4. Розв'язання конфлікту спрямоване на досягнення протилежними сторонами згоди з приводу спірного питання, коли всі учасники конфлікту задоволені, або приймають умови і результат його завершення.

В рамках нашого дослідження нас, більшою мірою цікавлять перші два етапи: як спрогнозувати, передбачити та попередити виникнення конфліктних ситуацій у студентському середовищі, оскільки це значно легше, та потребує менше затрат часу, сил і хвилювань, аніж вирішувати суперечку, яка уже розгорнулася. Також, важливо навчити студентів усвідомлено входити в конфліктну ситуацію, регулювати свою поведінку та краще розуміти динаміку протікання конфлікту з метою конструктивного та з найменшими втратами його вирішення.

Попередити конфліктну ситуацію можна шляхом поширення знань, вмінь та навичок щодо мінімізації виникнення проблемної ситуації, або спрямування її розвитку шляхом конструктивного вирішення. Попередження конфліктів передбачає:

– активну залученість учасників конфліктної ситуації у діяльність з метою усунути об'єктивні та суб'єктивні детермінанти конфлікту, що зароджується;

– спрямування учасників конфлікту на його подолання та конструктивне вирішення [55, с. 47].

«Виокремлюють наступні *види профілактики* [66, с. 127-128] :

1. Первинна психопрофілактика конфліктів, яка передбачає психологічну просвіту та розвиток відповідних компетентностей у дійсних учасників конфлікту, або якщо конфлікт стає можливим. Просвіта через поширення психологічних знань у сфері психології конфліктів поглиблює у людей уявлення про суть конфлікту, про його чинники, динаміку, структуру, конфліктогени та складні емоційні переживання, які супроводжують процес розгортання конфлікту.

Основні завдання первинної психопрофілактики конфліктів включають:

- опанування психологічних навичок безконфліктного спілкування у спірній ситуації;
- опанування навичками саморегуляції у суперечливих, конфліктних ситуаціях;
- опанування знаннями, уміннями і навичками щодо розуміння конфліктогенів у спілкуванні, здатності їх враховувати та усувати, а також здатність усвідомлювати власні конфліктогени;
- зниження рівня особистісної конфліктності і зменшення застосування конфліктних моделей поведінки;
- відпрацювання адекватної та конструктивної поведінки у складній ситуації, що може передувати конфлікту;
- опанування знаннями і навичками, що дозволять попередити деструктивні наслідки конфліктів.

2. Вторинна психопрофілактика конфліктів передбачає безпосередню роботу з людьми, життя яких наповнене тривогами, напругою, жорсткою конкуренцією, у групах яких часто бувають конфлікти.

Робота, спрямована на попередження конфліктів, передбачає застосування різних видів психологічних вправ, технік, методів групової психотерапії, рольових ігор та методів емоційної саморегуляції.

Психопрофілактика та психокорекція з метою гармонізації особистісних рис, що сприятимуть зниженню конфліктності полягає в опануванні студентами досвіду прогнозування та конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій (студентам важливо отримати досвід поводитись у конфлікті таким чином, щоб

знижувати його напругу, переводити конфлікт з емоційного плану на когнітивний), навчитися розпізнавати та аналізувати особистісні риси, що сприяють загостренню конфліктної взаємодії. Якщо студенти зможуть вирішувати внутрішньоособистісні конфлікти і спірні ситуації конструктивним шляхом, це сприятиме розвитку їх особистості [55, с. 44].

До об'єктивних факторів профілактики конфліктів серед студентів можна віднести наступні: зрозумілі умови і організація навчання та оцінювання; зрозумілість та чіткість навчальних завдань; наявність достатніх ресурсів для їх виконання; задовільні умови проживання і побуту та ін.

До суб'єктивних факторів профілактики відносять:

- здатність викладачів застосовувати у навчальному процесі, залежно від конкретної ситуації відповідний стиль керівництва (демократичний, авторитарний, або ліберальний);
- забезпечення доброзичливої психологічної атмосфери в студентській групі;
- розвиток комунікативних здібностей, прояву інтересу та поваги до одногрупників;
- розвиток емпатії;
- розвиток навичок активного слухання;
- опанування методами переконання;
- здатність розпізнавати та усувати конфліктогени, бути ввічливим і привітним та ін. [56].

За умов, якщо конфлікту не вдалося усунути, студентам слід навчитися застосовувати різні способи поведінки :

- вміння уникати конфлікту;
- вміння згладжувати конфлікт;
- вміння боротися та відстоювати власну думку;
- здатність йти на компроміс;
- здатність до співробітництва.

Спосіб управління конфліктом «співробітництво» визнається одним з найконструктивніших та потребує багато ресурсів. Конфліктуючі сторони розуміють закономірність у відмінностях цілей, визнають їх правомірність, ретельно аналізують інтереси один одного та шукають вихід, який якнайповніше задовільнить інтереси обох сторін.

Вирішення будь-якого конфлікту розгортається або через зміну самої ситуації (коли кожна сторона конфлікту задовольняє свої потреби та інтереси), або через зміну бачення кожною стороною конфлікту детермінант та шляхів вирішення конфлікту.

Конструктивне розв'язання конфліктів може характеризуватися:

- ефективною взаємодією між супротивними сторонами (коли комунікація призводить до позитивних рішень, опирається на самоповагу та повагу до опонента, відповідає високим моральним та етичним нормам соціуму);
- в результаті конфлікту міжособистісні стосунки між опонентами покращуються [66, с. 31-32].

Опановуючи навички конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях, студенти навчаються асертивності, яка дозволяє при суперечці зберегти:

- 1) самоповагу, почуття власної гідності, здатність до прямої та чесності, здатність оминати маніпуляції;
- 2) повагу, дружелюбність та визнання прав інших;
- 3) здатність до співробітництва при вирішенні конфлікту.

Для створення особистісної готовності до розв'язання конфліктної ситуації студенту слід позитивно сприймати ситуацію, зосередитись на пошуку взаємовигідного шляху виходу з конфлікту, враховувати потреби та інтереси опонента, намагатися зберегти з ним доброзичливі взаємини. Це дозволить молодим людям розвивати особистість загалом та рефлексивність зокрема [55, с. 48 – 49].

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ КОНФЛІКТНИХ СТОСУНКІВ У СТУДЕНТІВ

2.1 Організація та методи дослідження особистісних рис як детермінант конфліктних стосунків у студентському віці

Емпіричне дослідження особистісних рис як детермінант конфліктних стосунків у студентському віці проводилося серед студентів Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Загалом вибірка складала 60 осіб (з них – 49 дівчат та 11 хлопців).

Наше дослідження здійснювалося протягом півтора року у три етапи.

«*Організаційно-підготовчий етап*» – здійснення теоретичного аналізу наукової психологічної літератури та праць із описаної проблематики. Вивчення наукових публікацій дало можливість встановити стан даної проблематики у сучасних реаліях та розглянути нові ідеї щодо її ефективного розв'язання.

Власне, «*експериментальний етап*» передбачав здійснення діагностичних процедур для отримання вихідних даних, що охарактеризують особистісні риси досліджуваних та особливості їх поведінки. В рамках нашого магістерського дослідження було заплановано та проведено лише констатувальний експеримент, для якого ми обрали низку діагностичних методик, що мають своїм завданням вивчити необхідні показники та рівні їх прояву, здійснили тестування за допомогою google форми, обрахували отримані дані, узагальнили їх і виклали у цифровому та графічному вигляді, після чого здійснили кількісний та якісний аналіз отриманих результатів.

Перелік використаних діагностичних методик:

1. методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»;
2. тест «Оцінювання рівня конфліктності особистості»;
3. тест Л. Васермана «Оцінка рівня невротизації»;

4. «Багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттела» (16 PF - опитувальник);

5. Особистісний опитувальник «Методика діагностики показників та форм агресії А. Басса - А. Дарки (адаптація А.К. Осницького);

6. «Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії (WIPPF, Н. Пезешкіан)».

«Завершально-узагальнюючий етап» магістерського дослідження передбачав розробку програми профілактики міжособистісних конфліктів у студентському середовищі. Для цього ми здійснили теоретичний аналіз ефективних програм, технік, методів та рекомендацій; врахували отримані результати емпіричного дослідження; визначили мету і провідні завдання; підібрали доцільні і ефективні вправи та методики для нашого тренінгу; розробили розгорнутий план групових занять.

Мета і завдання, встановлені на першому етапі магістерського дослідження, а також особливості роботи зі студентською молоддю обумовили використання певного набору методик, що мають на меті дослідити особистісні риси як детермінанти конфліктності студентів. Розглянемо більш детально кожен методик.

1. *Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»* (The Thomas–Kilman Conflict Mode Instrument, TKI) (див. Додаток А.1) широко застосовується для діагностики поведінки у конфліктній ситуації. Дана методика дає можливість виявити який один із п'яти основних типів поведінки особистості в конфліктній ситуації притаманний досліджуваному:

- відхід від конфлікту / уникнення;
- поступливість;
- боротьба;
- компроміс;
- співробітництво.

На думку авторів не варто конфлікти замовчувати, уникати чи вирішувати з великими втратами, краще ними вміло управляти. Вони визначили два виміри

регулювання конфліктів: перший – коли основна увага приділяється задоволенню інтересів оточуючих (вісь X), другий – коли у першу чергу задовольняються власні потреби і цілі, а вже пізніше – звертається увага на прагнення інших (вісь Y).

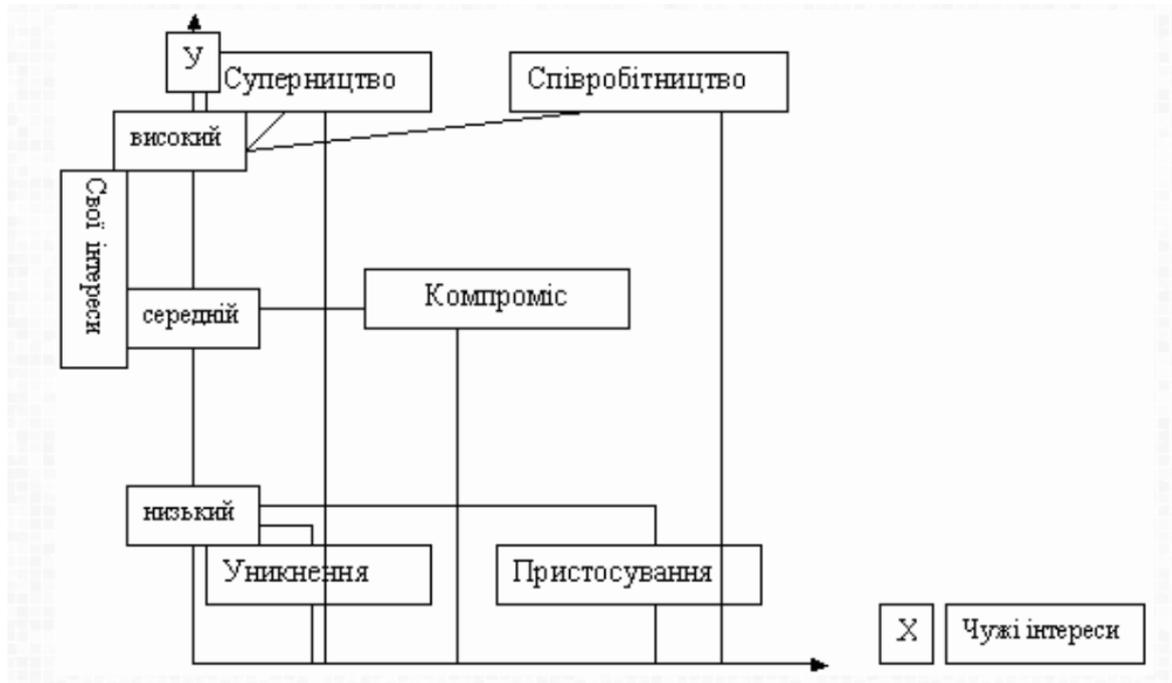


Рис. 2.1 Співвідношення між ступенем бажання задовольнити свої інтереси (вісь Y) і ступенем готовності піти назустріч опоненту (вісь X)

Найближче до початку обох осей знаходиться стратегія «уникнення». Вертикальна лінія поведінки називається стратегією «суперництва» (боротьби, примусу). Ця стратегія є рухомою прогресивною силою, проте така поведінка вимагає сил і наполегливості. Вона супроводжується конкурентними стосунками з оточуючими, що не завжди ведеться чесними шляхами.

Горизонтальна вісь вимірює схильність людини притримуватися стратегії «пристосування». Ця стратегія характеризується бажанням уникнути конфлікту, поступливістю особистісними інтересами на користь інтересів іншої людини. Така поведінка дозволяє зберегти ресурси, втримати дружні стосунки та менше стресувати. Проте, є і негативна сторона цієї стратегії – вона сприймається як слабкість і може призвести до зловживання добрим ставленням.

Посередині, між осями, знаходяться стратегії поведінки «компроміс» та «співробітництво». При компромісі ми зосереджуємося на балансуванні та взаємних поступках – коли важливо отримати досягнення власних інтересів і частково задовільнити інтереси партнера. Ця стратегія інколи може бути єдиним виходом, якщо обидві сторони претендують на одне і те ж (цінність, ресурс, власність, час, інтерес та ін.).

Стратегія співробітництва характеризується більшою зацікавленістю як задовільнити власні інтереси, так і врахувати інтереси свого візаві та вимагають більших зусиль, щирої зацікавленості. При цій моделі поведінки налагоджуються більш дружні стосунки між опонентами.

Жодна з названих стратегій не є однозначно «поганою» чи «хорошою», проте, може бути оптимальною у тій чи іншій ситуації. Вибір стратегії може бути усвідомленим і у такому випадку варто враховувати, що є більш важливим у даній ситуації – досягнути ціль, чи зберегти дружні стосунки з іншим.

2. *Тест «Оцінювання рівня конфліктності особистості»* призначений для виявлення ступеню конфліктності особистості в процесі взаємодії з оточуючими (див. Додаток А. 2) [42, с. 311-314].

Конфліктність особистості – це інтегративна особистісна якість, що характеризує рису характеру індивіда чи їх комплекс і визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості.

Випробовувані дають самооцінку особистісних якостей поведінки, які виявляються у різноманітних життєвих випадках. Тест містить 14 запитань, на кожне з яких досліджуваний вибирає одне з трьох варіантів відповіді і відмічає букву близького для нього варіанту (А, Б, В) у бланку з відповідями. Загалом за результатами можна набрати від 14 до 42 балів. Відповіді розподіляють на 9 рівнів конфліктності – від дуже низького до дуже високого.

3. *Тест Л. Васермана «Оцінка рівня невротизації»* (див. Додаток А.3).

Тест невротизації є інструментом для оцінки психологічного стану людини, дозволяє визначити рівень невротизації людини, тобто її схильність до переживання емоційного напруження і тривоги.

Методика містить 30 запитань, на які досліджуваний відповідає згодою чи незгодою. Кожна відповідь «так» оцінюється в 1 бал. Чим більше балів – тим вищий рівень невротизації.

Людина, у якої встановлено низький рівень невротизації, може впоратися з чисельними несприятливими ситуаціями, дає собі раду у стресах та конфліктах.

Середній рівень невротизації свідчить про те, що досліджуваний може відчувати певний рівень тривоги, але, загалом, він може зберегти емоційно-стабільний стан і може справлятися зі стресовими ситуаціями.

Людина, у якої встановлено високий рівень невротизації, може переживати сильну тривогу, значний стрес навіть при незначних стресових подразниках.

4. *Тест Р. Кеттела (16 PF – опитувальник)* є багатофакторним особистісним опитувальником 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16 PF) (див. Додаток А.4), найпоширенішим і основним у нашому дослідженні методом оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості. Дану методику розробив Реймонд Кеттелл, автор однієї із теорій особистості. Ця теорія передбачає, що люди відрізняються один від одного переліком та ступенем виразності у них окремих незалежних особистісних характеристик. У ході експериментальних розвідок Р. Кеттелл виявив 16 особистісних рис (чинників), які можна дослідити щодо міри їх прояву.

Первинні і вторинні фактори:

- I. Фактор «А» замкнутість – товарицькість (орієнтований на вивчення ступеню товарицькості людини в групі).
- II. Фактор «В» інтелект.
- III. Фактор С «емоційна нестійкість – емоційна стійкість».
- IV. Фактор Е «підпорядкованість – домінантність».
- V. Фактор F «стриманість – експресивність».
- VI. Фактор G «підвласність почуттям – висока нормативність поведінки».
- VII. Фактор H «нерішучість – сміливість».
- VIII. Фактор I «жорстокість – чутливість».
- IX. Фактор L «довірливість – підозрливість».

- X. Фактор М «практичність – розвинута уява».
- XI. Фактор N «прямолінійність – дипломатичність».
- XII. Фактор O «впевненість у собі – тривожність».
- XIII. Фактор Q1 «консерватизм – радикалізм».
- XIV. Фактор Q2 «конформізм – нонконформізм».
- XV. Фактор Q3 «низький самоконтроль – високий самоконтроль».
- XVI. Фактор Q4 «розслаблення – напруженість».
- XVII. Фактор MD «адекватність самооцінки».

На основі якісного і кількісного аналізу змісту особистісних факторів і їх взаємозв'язку можуть бути виділені такі блоки факторів:

Інтелектуальні особливості – фактори B, M, N, Q1.

Емоційно-вольові особливості – фактори C, G, I, O, Q3, Q4.

Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії – фактори - F, H, F, E, Q2, N, L.

5. *Особистісний опитувальник «Методика діагностики показників та форм агресії А. Басса - А. Дарки (адаптація А.К. Осницького)* (англ. Buss - Durkee Hostility Inventory, BDHI) (див. Додаток А. 5) призначено для виявлення рівня агресивності. Агресивність має якісну і кількісну характеристики. Як і всяка властивість, вона має різну міру вираженості: від майже повної відсутності до її граничного розвитку. Кожна людина повинна володіти певним ступенем агресивності. Відсутність її веде до пасивності, підпорядкованості, покірності іншим, конформності і т. д. Агресивність у контексті даного дослідження розуміється як властивість особистості, схильність до деструктивних тенденцій, що проявляються у сфері міжособистісних стосунків.

Арнольд Басс та Енн Даркі, розробили опитувальник (1957 р.), що містить 75 запитань, і «виокремили наступні показники та форми агресії:

1. Використання фізичної сили проти іншої особи – фізична агресія.
2. Вираження негативних почуттів як через форму (сварка, крик), так і через зміст словесних звернень до інших осіб (погроза, прокляття, лайка) – вербальна агресія.

3. Використання обхідним шляхом спрямованих проти інших осіб пліток, жартів і прояв неспрямованих, непорядкованих вибухів люті (крик, тупотіння ногами тощо) – непряма агресія.

4. Опозиційна форма поведінки, спрямована, зазвичай, проти авторитету й керівництва і може наростати від пасивного опору до активних дій проти вимог, правил, законів, – негативізм.

5. Схильність до роздратування, готовність у разі найменшого збудження виплеснутись у запальності, різкості, грубості – роздратування.

6. Схильність до недовіри й настороженого ставлення до людей, що виникає з переконання, що оточення має намір заподіяти шкоду – підозрілість.

7. Прояви заздрості й ненависті до оточення, обумовлені почуттям гніву, невдоволення кимось конкретно, або усім світом за справжні чи уявні страждання, – образа.

8. Ставлення до себе і оточення пояснюється можливим переконанням обстежуваного в тому, що він є поганою людиною, чинить недобре (шкідливо, злісно або безсовісно), – аутоагресія, або почуття провини.

Опитувальник не убезпечений від мотиваційних викривлень (наприклад, через соціальну бажаність)» [76].

6. *«Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії (WIPPF, Н. Пезешкіан)»* (див. Додаток А. 6) дозволяє дослідити актуальні здібності та сфери вирішення конфліктів. Тест заснований на Вісбаденській моделі позитивної психотерапії (WIPPF), заснованої Н. Пезешкіаном у співпраці з Х. Дайденахом. Методика є ефективним інструментом самооцінки досліджуваними характерологічних та особистісних особливостей, що охоплюють первинні та вторинні актуальні здібності; моделі балансу та джерела внутрішніх конфліктів; особливості взаємодії із собою, близькими та оточуючими.

Опитувальник містить 88 питань із варіантами відповіді: «повністю згоден» - 4 бали, «частково згоден» - 3 бали, «частково не згоден» - 2 бали і «повністю не згоден» - 1 бал. Він включає 27 шкал для суб'єктивного оцінювання особистісних особливостей за трьома блоками: актуальні здібності (1-19) первинні та вторинні;

конфліктні реакції за 4-ма сферами моделі балансу (шкали 20-23); параметри за моделлю ставлень (шкали 24-27).

У нашому дослідженні ми маємо намір дослідити лише первинні та вторинні актуальні здібності студентів і встановити їх взаємозв'язок зі схильністю вступати у конфлікти. Первинні актуальні здібності пов'язані із ставленням до себе, до інших і до ідеалу. Вторинні актуальні здібності пов'язані із власними діями.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження

Аналіз теоретичних розвідок за досліджуваною проблематикою дозволив нам розробити діагностичний комплекс для вивчення особистісних рис як детермінант виникнення конфліктних ситуацій у студентському середовищі. Кількісний та якісний аналіз отриманих даних дав можливість зробити висновки про необхідні умови та способи зниження конфліктності у студентів.

Індивідуальні результати всіх опитуваних були занесені у загальну таблицю та узагальнені за допомогою описової статистики. Розглянемо їх більш детально за кожною методикою.

1. За результатами за *тестом «Оцінювання рівня конфліктності особистості»* (див. табл. 2.1) ми виявили, що лише одному респонденту притаманний низький рівень, 80 % досліджуваних характеризуються середнім та 18,33 % – підвищеним рівнем конфліктності.

Конфліктність науковці розглядають як властивість особистості, що проявляється у процесі міжособистісної взаємодії та спілкування». Конфліктність на рівні особистості – її інтегративна властивість, що виявляється у потребі пошуку / створення конфліктних ситуацій.

Серед наших досліджуваних майже немає студентів з низьким рівнем конфліктності, тобто з високою конформністю, зі зниженою здатністю до швидкого та самостійного прийняття рішень, не здатних відстояти власну точку зору і схильних погоджуватися з неправомірними вимогами інших людей. На

нашу думку, це яскрава характеристика активних, достатньо впевнених у собі і своїх правах людей.

Таблиця 2.1

**Результати за тестом «Оцінювання рівня конфліктності особистості»
(n=60)**

№ з/п	Рівень конфліктності		Кількість осіб	У %	Кількість осіб	У %
1	Низький рівень конфліктності	1 рівень	0	0	1	1,67
		2 рівень	0	0		
		3 рівень	1	1,67		
2	Середній рівень конфліктності	4 рівень	8	13,33	48	80
		5 рівень	28	46,67		
		6 рівень	12	20		
3	Підвищений рівень конфліктності	7 рівень	8	13,33	11	18,33
		8 рівень	3	5		
		9 рівень	0	0		

Також дуже оптимістичним є те, що 80 % досліджуваних (а це чотири п'ятих від усієї вибірки) характеризуються здатністю підпорядковувати свою діяльність меті і обирати адекватні ситуації умови та способи взаємодії з оточуючими.

Студенти, яким притаманний сьомий і восьмий рівні, що відповідає підвищеному рівню конфліктності, становлять одну п'яту частину (18,33 %) і здатні переживати більшість навчальних та життєвих ситуацій взаємодії як дуже складні для досягнення і, водночас, особистісно значущі. Тому, вони схильні частіше конфліктувати з оточуючими. Саме для цих людей надалі ми запропонуємо програм, що сприятиме зниженню рівня конфліктності.

2. За 16-факторним особистісним опитувальником Р. Кеттела ми встановили узагальнені результати та графічно відобразили їх на рис. 2.2.

На рисунку бачимо, що: найвищий показник має фактор L (який майже сягнув 8 стенів), що свідчить про схильність до обережності та підозрливості;

– високий показник за фактором Q2 конформізм – нонконформізм (рівний 6,68 стенам), що загалом характеризує студентів як незалежних, які прямують власним шляхом, самостійно приймають рішення і діють, мають власну думку та не нав'язують її іншим;

– вище середнього показник за факторами: M практичність – розвинута уява (6 стенів), що свідчить про високий творчий потенціал студентів; Q3 низький – високий самоконтроль (5,95 стенів), що свідчить на користь високого самоконтролю досліджуваних; фактор E підпорядкованість – домінантність (5,77 стенів), що демонструє схильність студентів лідирувати, домінувати, а не підкорятися.

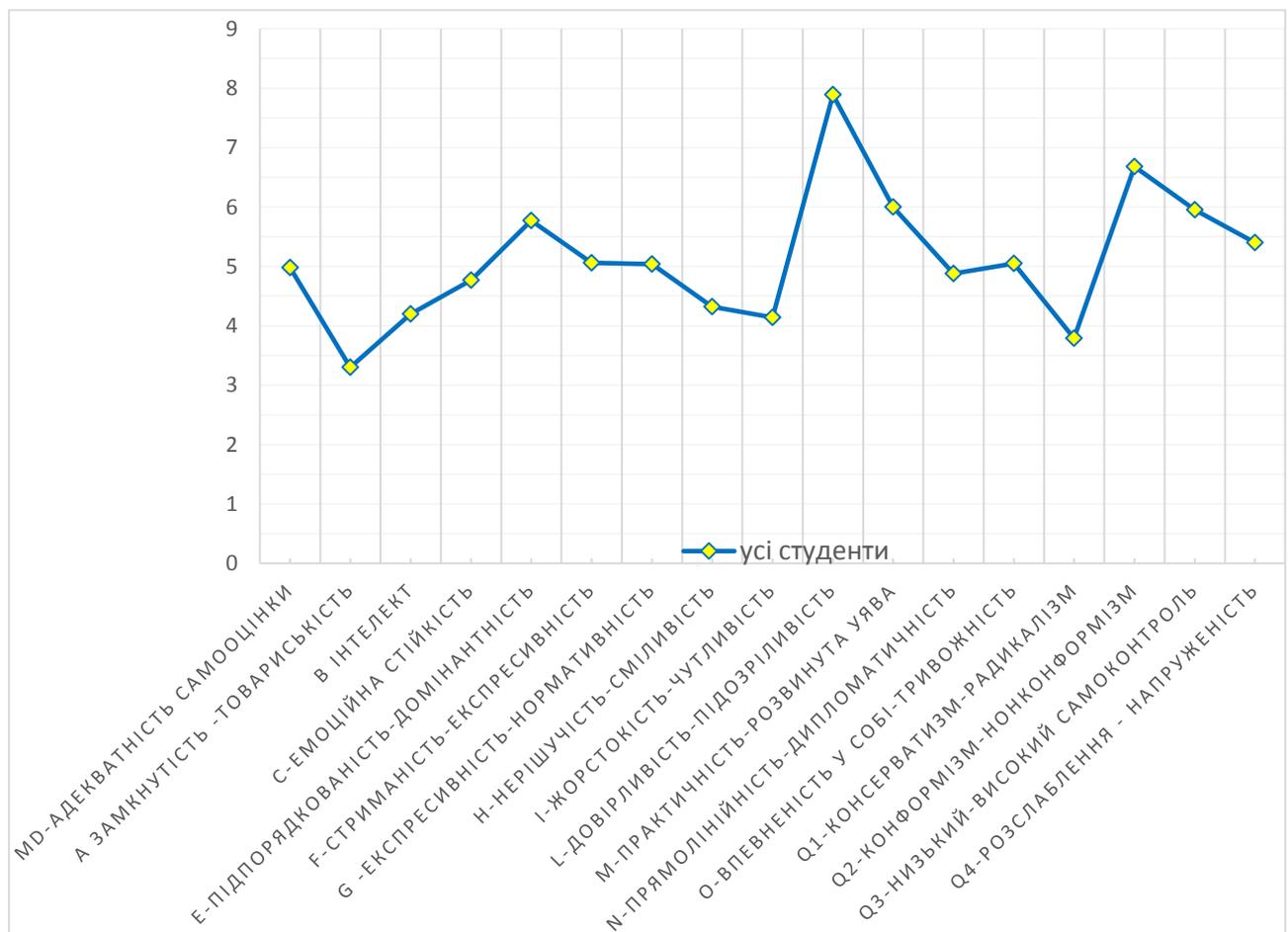


Рис. 2.2 Показники у стенах за опитувальником Р. Кеттела (n=60)

Відмічаючи найнижчі показники, нам слід проаналізувати фактори:

A замкнутість – товариськість (3,3 стени), що характеризує вибірку як дещо замкнених, недостатньо комунікабельних, не схильних ділитися особистим;

Q1 консерватизм – радикалізм (3,79 стени), що свідчить про консервативність, традиційність переконань та цінностей;

I жорсткість – чутливість (4,14 стени), що властиво людям мужнім, самовпевненим, розсудливим, реалістично мислячим, практичним, з деякою жорстокістю та суворістю щодо оточуючих.

З нашої вибірки досліджуваних ми виокремили дві групи: із середнім і підвищеним рівнем конфліктності та порівняли результати зазначених груп за показниками методики Р. Кеттела (див. рис. 2.3).

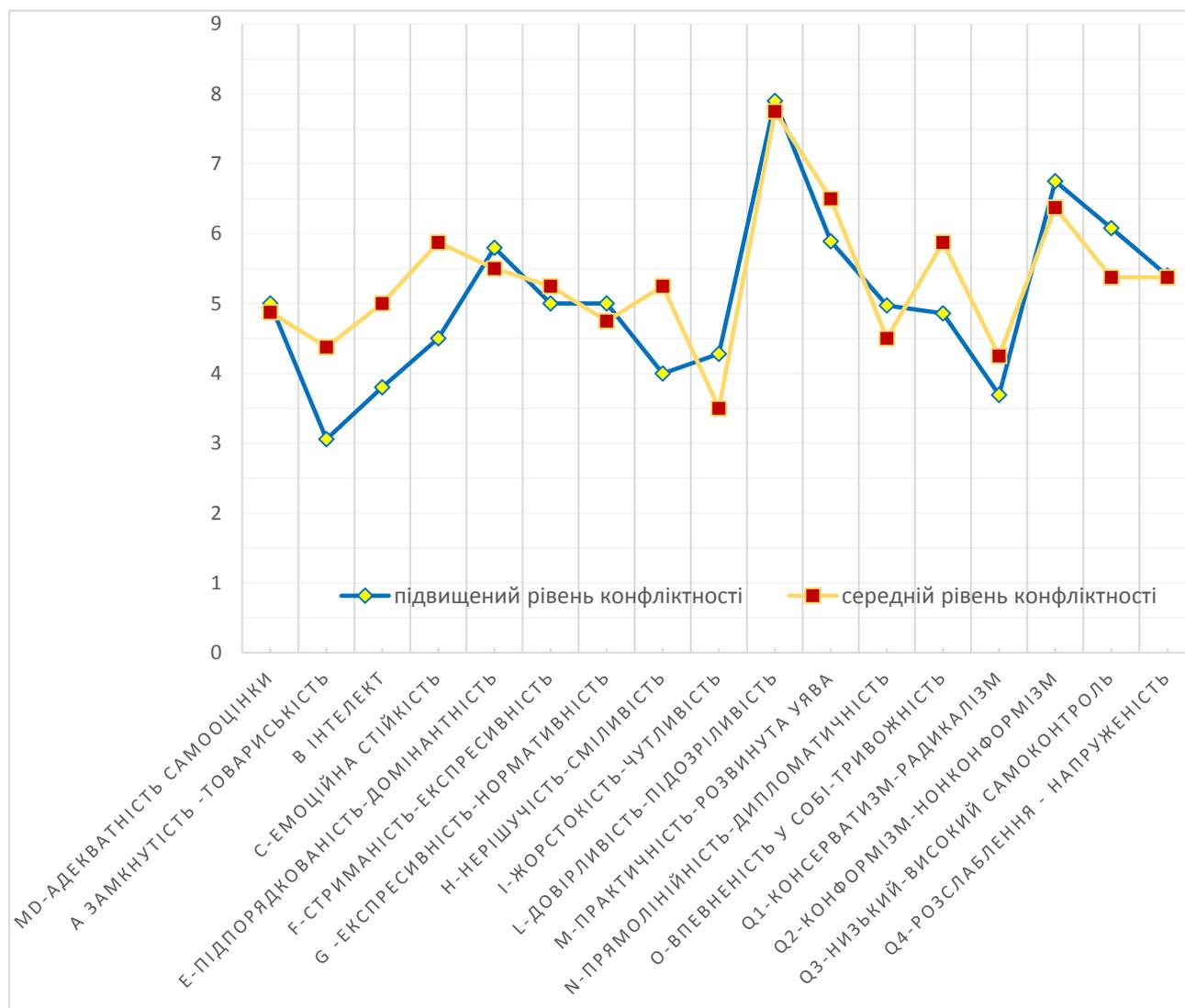


Рис. 2.3 Показники у стінах за опитувальником Р. Кеттела груп із середнім та високим рівнем конфліктності (n=60)

Звернемо увагу на показники, що мають розбіжність більше, ніж один бал: студенти із середнім рівнем конфліктності демонструють дещо кращу комунікабельність ($A = 4,875$ стенів), здатність до абстрактного мислення та кмітливості ($B = 5$ стенів), стриманість та емоційну стійкість ($H = 5,25$ стенів), сміливість та активність ($O = 5,875$ стенів) у порівнянні зі студентами з підвищеним рівнем конфліктності.

Отже, особистість, яка схильна до конфліктної поведінки, менш комунікабельна і стримана, менше притримується нормативної поведінки, більш схильна до домінування та нонконформізму.

3. Наступний рисунок 2.4 відображає загальні результати за особистісним опитувальником «Методика діагностики показників та форм агресії А.Басса - А.Дарки (адаптація А.К. Осницького).

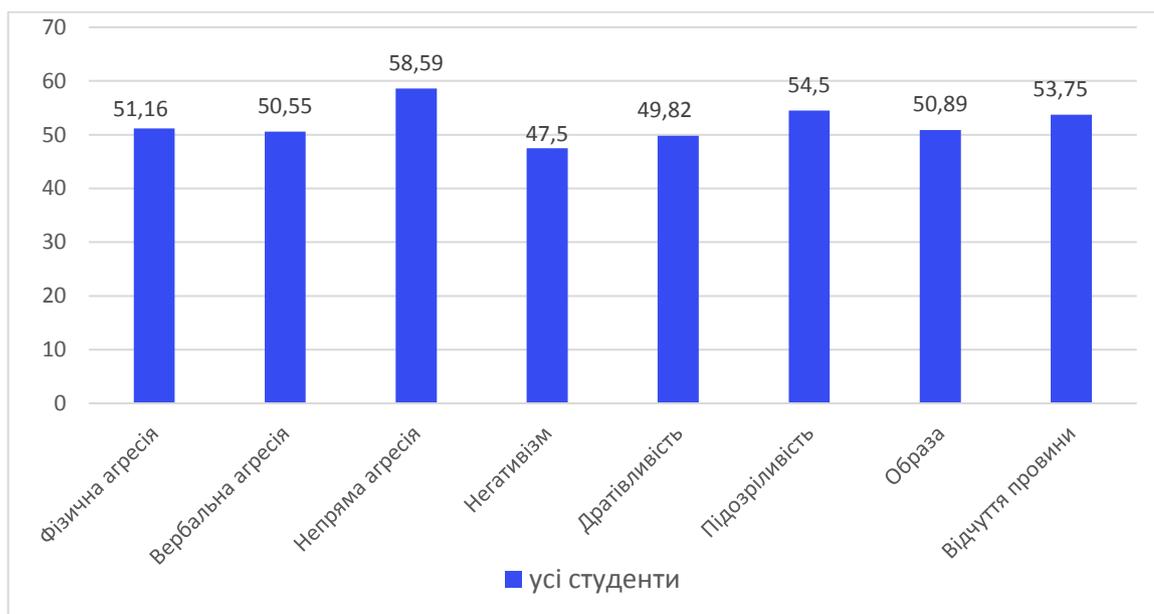


Рис. 2.4 Показники у балах за опитувальником «Методика діагностики показників та форм агресії А.Басса - А.Дарки (адаптація А.К.Осницького) (n=60)

Як бачимо з діаграми, у досліджуваних найвищий показник відповідає параметру «непряма агресія» (58,59 балів) – вони схильні опосередкованим шляхом виявляти свою злість та неприязнь; показник параметру «підозрливість» рівний 54,5 балам і засвідчує схильність до недовіри та обережного ставлення до людей, оскільки вони можуть причинити шкоду; параметр «відчуття провини»

отримав 53,57 балів і означає, що досліджувані схильні до самозвинувачення і у своїх діях та поведінці керуються переконанням, що «з ними, з оточуючими чи зі світом щось не так». Показники за параметрами «фізична агресія» (51,16 балів), «образа» (50,89), «вербальна агресія» (50,55 балів), «дратівливість» (49,82) майже однакові і проявляються менш яскраво. Параметр «негативізм» (47,5 балів) проявлений найменшою мірою і свідчить про схильність погоджуватися з думкою керівника або визнаного авторитета.

Отже, досліджувані схильні до дипломатичної та обережної поведінки, поважають думку важливих для них людей та не схильні бути дуже відвертими з оточуючими. Агресію стримують, трансформують та виявляють у непрямий спосіб.

Діаграма 2.5 дозволяє порівняти показники вищеназваних груп за особистісним опитувальником «Методика діагностики показників та форм агресії А.Басса - А.Дарки (адаптація А.К. Осницького).

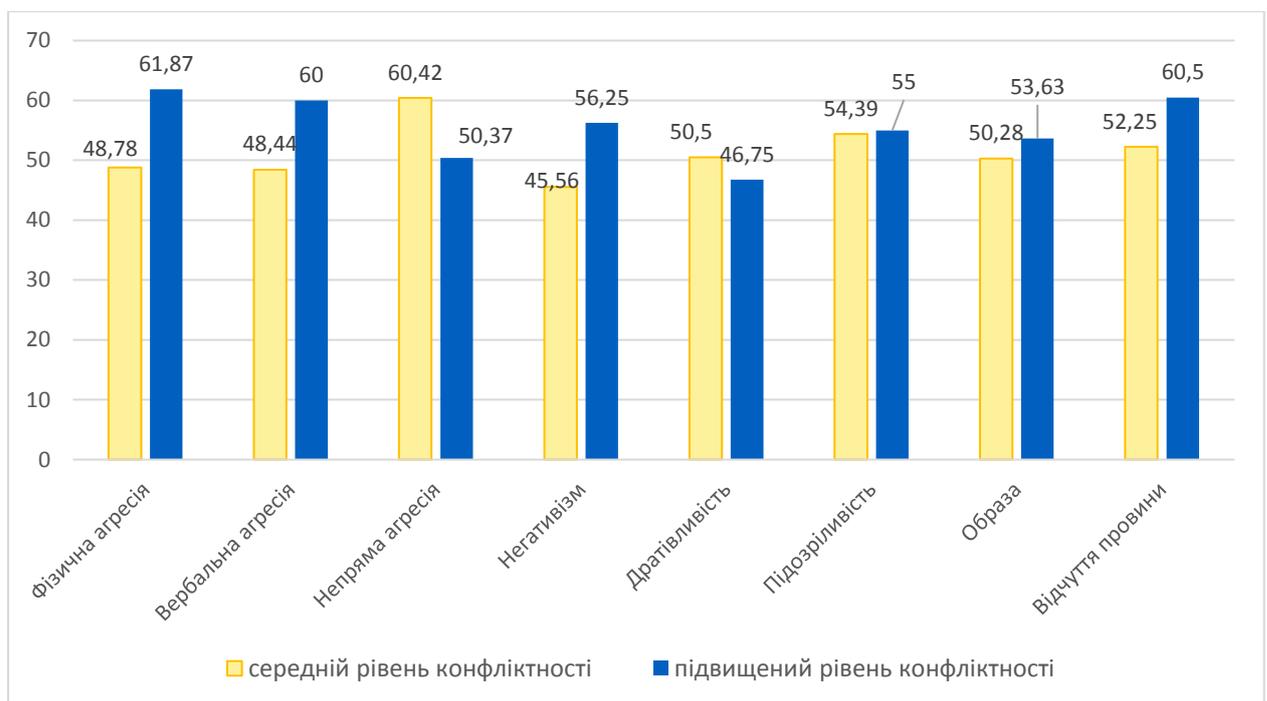


Рис. 2.5 Показники у балах за опитувальником «Методика діагностики показників та форм агресії А.Басса - А.Дарки (адаптація А.К.Осницького) груп із середнім та підвищеним рівнем конфліктності (n=60)

Аналізуючи діаграму, можемо відмітити, що у студентів із підвищеним рівнем конфліктності переважають показники відкритої фізичної та вербальної агресії, опозиційної поведінки щодо керівників, схильності до аутоагресії та звинувачення оточуючих, а також нижчими є показники непрямой агресії. Студенти ж із середнім рівнем конфліктності більше схильні виражати агресію опосередковано, непрямим, прихованим шляхом.

4. Розглянемо результати дослідження за «Вісбаденським опитувальником з позитивної психотерапії (WIPPF)» (див. рис. 2.6).

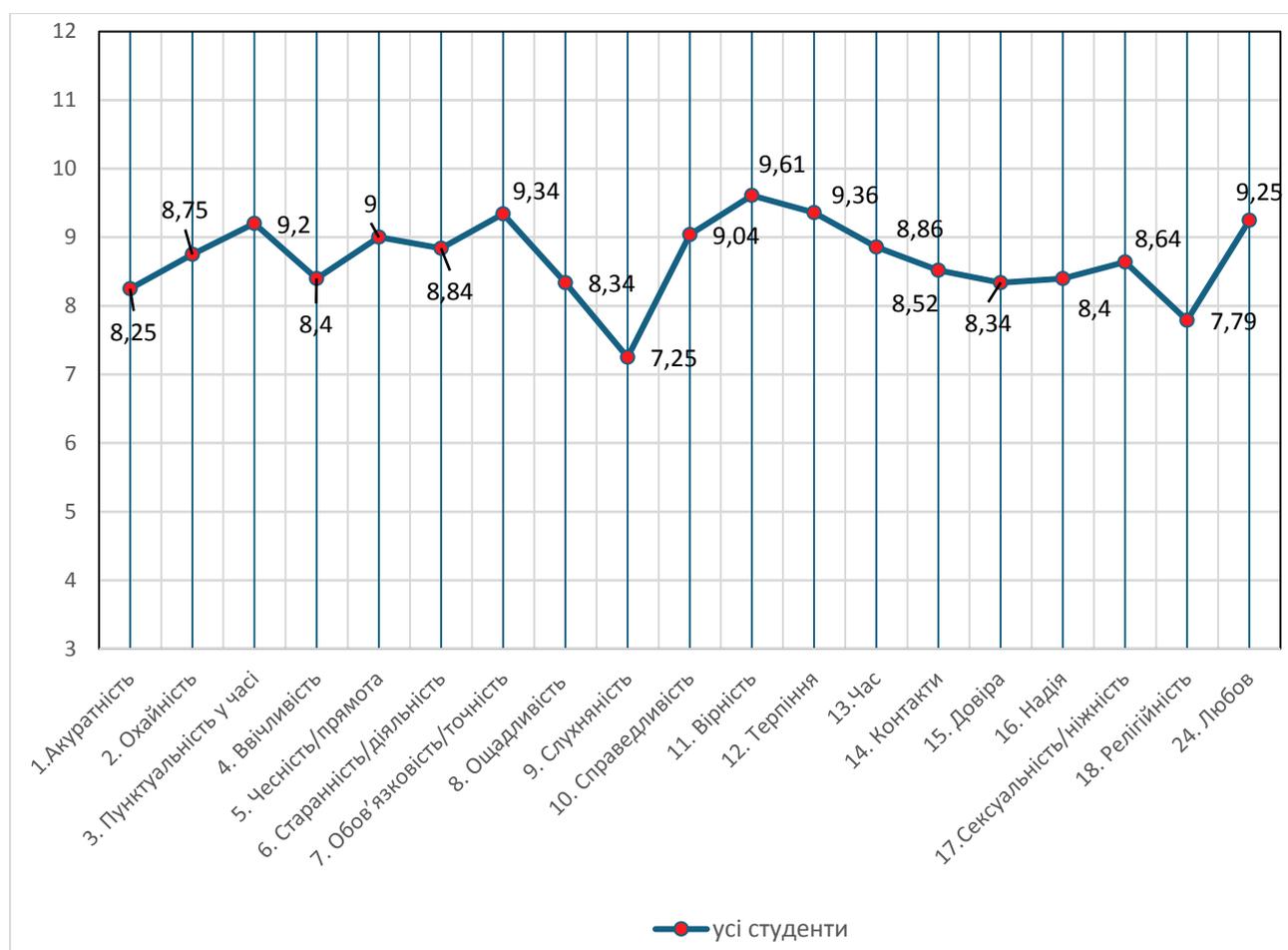


Рис. 2.6 Показники за «Вісбаденським опитувальником з позитивної психотерапії (WIPPF)» (n=60)

Опишемо найбільш розвинені актуальні здібності досліджуваної групи.

Експериментальні дані дозволяють стверджувати, що вторинна актуальна здібність «вірність» (9,61) є однією з переважаючих в їх житті і засвідчує їх

лояльність, вірність і непохитність у стосунках, зобов'язаннях і цінностях, що дозволяє будувати надійні, довірливі та віддані соціальні зв'язки.

Результати за показником вторинної актуальної здібності «обов'язковість / точність» (9,34) характеризують наших респондентів як відповідальних, які точно виконують свої обіцянки, добросовісно і коректно виконують належні завдання та справи.

Вторинна актуальна здібність «справедливість» (9,04) стосується принципу справедливості, моральної правоти та рівного ставлення в особистих взаємодіях і соціальних системах. Досліджуванам притаманна виражена схильність дотримуватися принципу справедливості, що, з однієї сторони, може сприяти довірливим стосункам, проте, з іншої – несправедливість може сприяти проявам гніву, образ та конфліктів.

Показник первинної актуальної здібності «терпіння» (9,26) описує студентів як здатних залишатися спокійними, терпляче витримувати зволікання та долати труднощі без роздратування. Це дуже важливе вміння для розвитку саморегуляції, емоційної стійкості та досягнення довготермінових цілей.

Показник первинної актуальної здібності «любов» (9,25) свідчить про «здатність студентів до прийняття та можливість створювати та підтримувати значущі стосунки. Ця здатність включає емпатію, емоційну відкритість, готовність до зобов'язань і здатність конструктивно вирішувати конфлікти».

Показник за первинною актуальністю «чесність/прямота» (9) свідчить, що досліджувані скоріше прямі і правдиві щодо себе та інших. «Відвертість доповнює чесність, наголошуючи на чіткому, прямому вираженні думок і почуттів без зайвого уникання чи маніпуляцій».

Найменш розвинутою актуальною здібністю є вторинна актуальна здібність «слухняність» (7,25), яка відповідає за схильність виконувати накази, вимоги та розпорядження зовнішнього авторитету. Отже, студенти не схильні бути слухняними, що відповідає їх віковим викликам розвивати самостійність та самодостатність.

Також вторинна актуальна здібність «релігійність» (7,79) є однією з найменш розвинутою. Це характеризує студентів як таких, що вірять лише в те, що бачать, можуть спробувати, зрозуміти.

Отже, досліджувані цінують вірність, обов'язкові у виконанні зобов'язань, чутливі до справедливості, здатні проявляти терпіння, прийняття, відвертість і чесність, проте не схильні бути слухняними та легковірними.

Порівняємо та визначимо розбіжності у показниках студентів із середнім та підвищеним рівнем конфліктності за «Вісбаденським опитувальником з позитивної психотерапії (WIPPF)» (див. рис. 2.7).

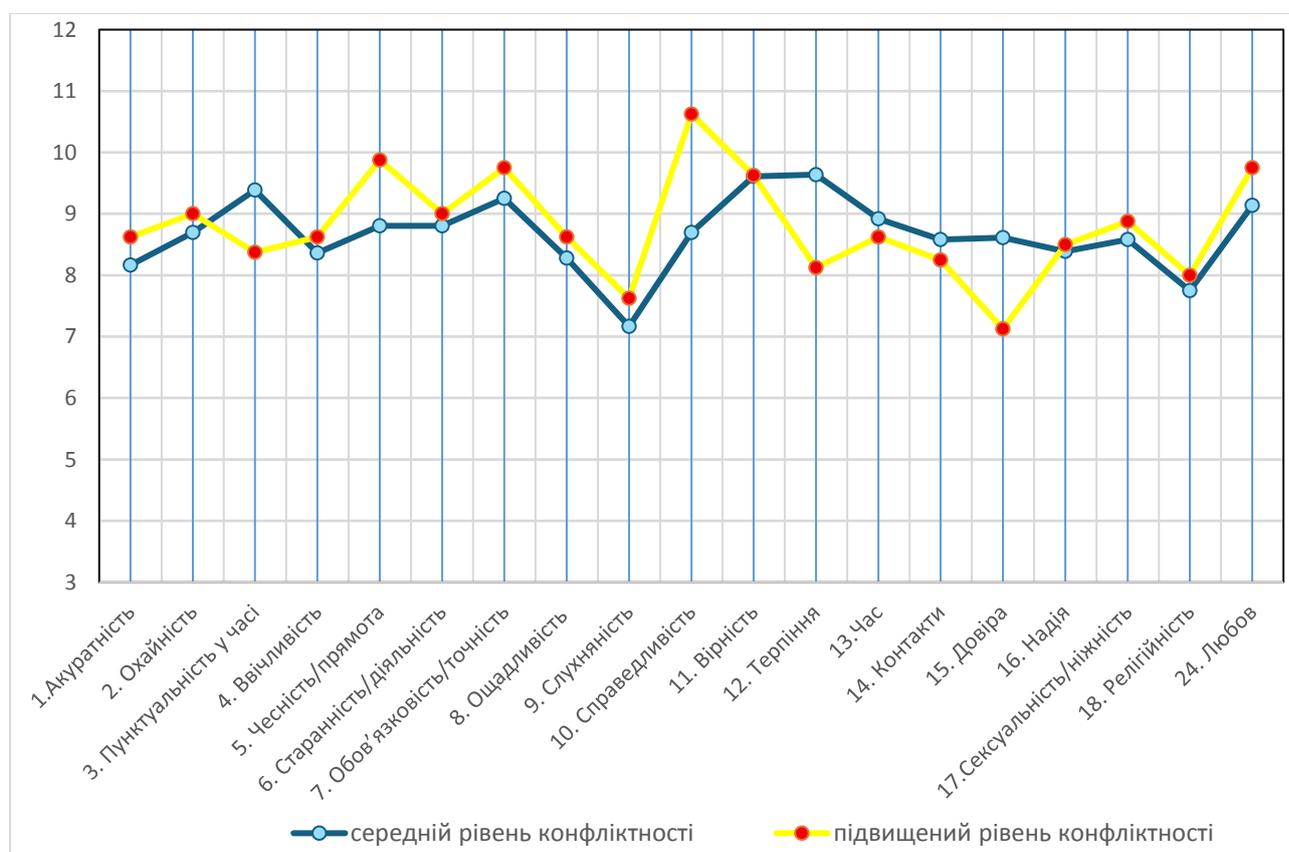


Рис. 2.7 Показники за «Вісбаденським опитувальником з позитивної психотерапії (WIPPF)» груп із середнім та високим рівнем конфліктності (n=60)

Аналіз результатів дозволяє стверджувати, що у студентів з підвищеним рівнем конфліктності у порівнянні зі студентами з середнім рівнем конфліктності помітно загостреним є прагнення до справедливості (10,625), здатність до чесності, відкритості і прямої (9,875), обов'язковості і точності (9,75) і значно

меншими є здатність довіряти оточуючим та світу (7,125), проявляти стриманість і терпіння (8,125) та здатність бути пунктуальним (8,375).

5. Результати за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» (див. рис 2.8) свідчать, що студенти віддають перевагу стратегіям компромісу (7,45 балів) та співробітництва (6,8 балів), а стратегія суперництва (3,39 балів) найменш поширена.

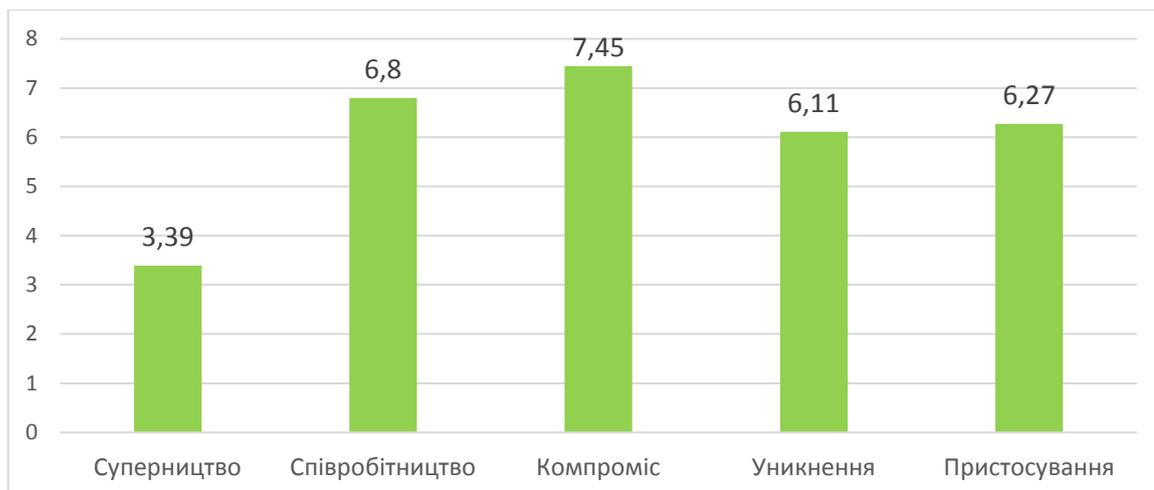


Рис. 2.8 Показники за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» (n=60)

Стратегія компромісу передбачає пошук рішення, яке хоча б частково задовольняє потреби обох сторін, вона передбачає активну взаємодію і взаємний інтерес до пошуку рішення, що задовільнить усіх учасників суперечності та виключає уникання. Дуже поряд до компромісу є стратегія співробітництва. Вона передбачає спільний пошук найоптимальнішого рішення, яке якнайкращим чином задовольнило б потреби обидвох сторін, уважне вивчення розбіжностей та інтересів, спільного та відмінного в цілях та намір зберегти добрі стосунки з партнером після вирішення суперечки; вважається більш затратною (щодо часу і зусиль) і передбачає добрі наміри знайти конструктивний вихід обох сторін, в іншому разі одна сторона виграє, а друга явно програє.

Найменш привабливою для студентів є стратегія конкуренції. Їй притаманна поведінка, зорієнтована на силу, при якій кожен застосовує свої найсильніші сторони для досягнення власної мети, ігноруючи цілі інших, або за їх рахунок.

Отже, досліджувані студенти здатні враховувати інтереси інших та поступатися власними, можуть погодитись на часткове задоволення своїх потреб, здатні до спільного обговорення проблем і побудови довготривалих стосунків. Також, вони не схильні приймати жорстку позицію, віддають перевагу співпраці.

Спробуємо відтворити отримані за цією методикою дані обраних нами двох груп на рисунку 2.9.

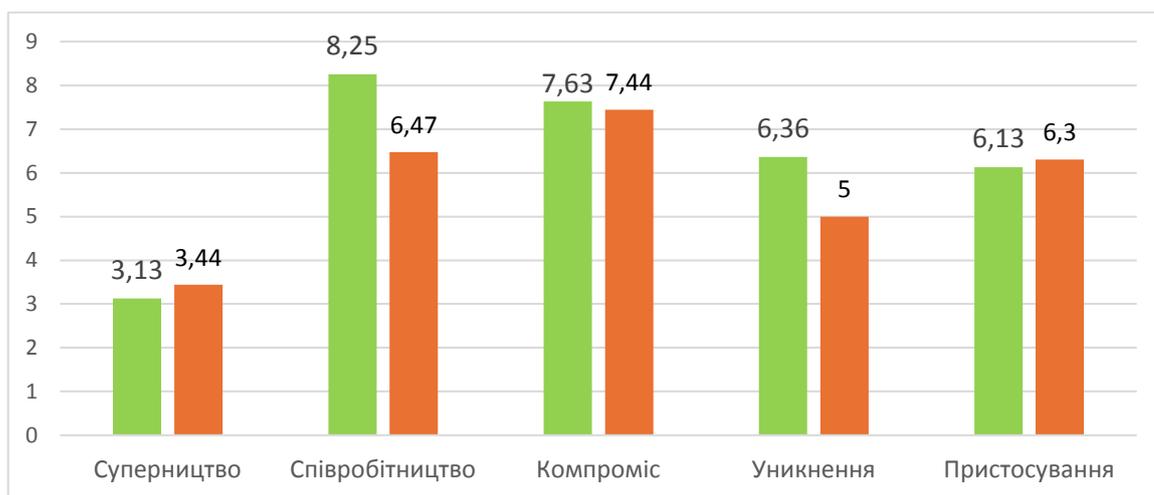


Рис. 2.9 Показники за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» груп із середнім та високим рівнем конфліктності (n=60)

З рисунку бачимо, що за показником «суперництво» обидві групи не дуже відрізняються між собою і досліджувані найрідше обирають цю стратегію конфлікту.

За показником «співробітництво» встановлено найбільшу відмінність – студенти із середнім рівнем конфліктності мають 8,25 балів та студенти з підвищеним рівнем конфліктності – 6,47 балів. Ці дані свідчать про те, що загалом студенти, які не схильні до конфліктів, найчастіше обирають стратегію співробітництва. Серед студентів з підвищеним рівнем конфліктності таких студентів значно менше. Натомість, найпоширенішою серед них є стратегія «компромісу».

Також, ми можемо стверджувати, що «співробітництво» та «компроміс» є найчастішими стратегіями серед студентів із середнім та підвищеним рівнем конфліктності і це свідчить про їх готовність до взаємодії заради вирішення

конфліктної ситуації. Ці дані дозволяють нам охарактеризувати досліджуваних як принципово здатних до конструктивної взаємодії та встановлення домовленостей.

Майже однаковою мірою досліджувані обох груп обирають стратегію «приспосовування». Також, студенти із середнім рівнем конфліктності більш схильні до «уникнення» (6,36 балів), а студенти з підвищеним рівнем конфліктності рідше обирають цю стратегію, не схильні відступатися від своїх намірів, відходити в сторону, згладжувати конфлікт задля збереження стосунків з опонентом.

Найбільш значні відмінності між обома групами виявлено за показниками «співробітництво» та «уникнення».

6. Результати за тестом Л.Васермана «Оцінка рівня невротизації» подано в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Показники за тестом Л.Васермана «Оцінка рівня невротизації» (n=60)

Рівень невротизації	Всі студенти		Середній рівень конфліктності	Підвищений рівень конфліктності
	Кількість осіб	У відсотках	У відсотках	У відсотках
Низький рівень невротизації	22	36 %	36 %	29 %
Середній рівень невротизації	19	32 %	30,5 %	35,5 %
Високий рівень невротизації	19	32 %	33,5 %	35,5 %

Рівень невротизації характеризує психологічний стан людини, її схильність до переживання тривоги, напруги та стресу.

За результатами дослідження ми можемо стверджувати, що третина досліджуваних має низький рівень невротизації, третина середній та третина легко піддається стресовим ситуаціям, що негативно впливає на їх працездатність, самопочуття та психологічне благополуччя.

Хочемо особливу увагу звернути на те, що серед усіх досліджуваних у третини студентів встановлено високий рівень невротизації. У цих респондентів високий рівень емоційної нестабільності, вони швидко впадають у тривогу, мають багато негативних переживань і труднощів при виконанні навчальних завдань, при спілкуванні, у щоденному житті, тому потребуватимуть особливої уваги та підтримки.

Схоже співвідношення спостерігаємо і у студентів із середнім та й у студентів з підвищеним рівнем конфліктності. Отже, ми не виявили відмінностей в рівні невротизації у студентів з різним рівнем конфліктності.

Також, для встановлення зв'язків між особистісними рисами студентів та їх конфліктністю ми здійснили кореляційний аналіз отриманих результатів за критерієм К. Пірсона (див. додаток Б). Проаналізуємо їх та опишемо більш детально.

У першу чергу проаналізуємо всі показники, зв'язані із важливим для нашого дослідження параметром «конфліктність».

Отже «конфліктність» має статистично значущий кореляційний зв'язок із параметрами:

1) фактор Н нерішучість – сміливість ($r=0,323$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що схильні до конфліктної поведінки студенти також є сміливими, готовими мати справу із незнайомими обставинами і людьми, схильними до ризику, іноді аж до бравади;

2) вторинна актуальна здібність «справедливість» ($r=0,355$, при $p \leq 0,01$), що означає, що гостре прагнення до справедливості та відповідності реальності з очікуваннями, які визнаються правомірними, супроводжується схильністю до конфліктної поведінки та активного відстоювання цієї справедливості;

3) стратегія «суперництво» ($r=0,463$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що тип поведінки, спрямованої на конкуренцію і на задоволення власних інтересів за рахунок інших прямо корелює зі схильністю до конфліктної поведінки;

4) показник «непряма агресія» ($r = -0,37$, при $p \leq 0,01$), що підтверджує, що люди, які схильні проявляти агресію в опосередкований, непрямий спосіб, меншою мірою конфліктні, аніж ті, які схильні до прямої та відкритої агресії.

5) показник «уникнення» ($r = -0,34$, при $p \leq 0,01$), що свідчить про зворотній кореляційний зв'язок і підтверджує, що особи, які не переслідують власних інтересів та відкладають вирішення питання до кращих часів, або самоусуваються не схильні до конфліктної поведінки.

Також ми відмітили наступні значущі кореляційні взаємозв'язки між стратегіями вирішення конфліктних ситуацій та іншими показниками дослідження:

– між показниками «суперництво» та «фізична агресія» ($r = 0,398$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що студенти, які схильні відкрито проявляти фізичну агресію частіше вибирають стратегію вирішення конфліктів «суперництво»;

– обернений кореляційний зв'язок між показниками «суперництво» та «вірність» ($r = -0,39$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що схильні до суперництва студенти меншою мірою дотримуються взятих на себе обітниць бути прихильним та відданим до певної людини, справи, компанії;

– між показниками «співпраця» та «чесність–прямота» ($r = 0,501$, при $p \leq 0,01$), і це засвідчує, що чим більше відкритості та прозорості, тим більше імовірна співпраця у таких стосунках;

– між показниками «співпраця» та «любов» ($r = 0,44$, при $p \leq 0,01$), що дозволяє відмітити, що для співпраці також важливе прийняття та підтримка партнера;

– між показниками «співпраця» та «Н нерішучість – сміливість» ($r = 0,36$, при $p \leq 0,01$), що дозволяє зробити висновок, що для кращої співпраці людина має проявляти особисту рішучість, сміливість;

– між показниками «компроміс» та «рівнем невротичності» ($r = -0,47$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що чим вищий показник невротичності, тим меншою є схильність досягати чи приймати компроміс;

- між показниками «компроміс» та «L довірливість – підозріливість» ($r = -0,37$, при $p \leq 0,01$), що підтверджує, що чим більше підозр у людини, тим менше вона схильна до компромісу;
- між показниками «компроміс» та «Q4 розслаблення – напруження» ($r = -0,47$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що чим більш напружений досліджуваний, тим менше він схильний до компромісу;
- між показниками «компроміс» та «фізична агресія» ($r = -0,38$, при $p \leq 0,01$), що свідчить, що чим більша схильність до фізичної агресії, тим менша схильність досягати компромісу;
- між показниками «компроміс» та «негативізм» ($r = -0,46$, при $p \leq 0,01$), «дратівливість» ($r = -0,48$, при $p \leq 0,01$), «схильність до підозр» ($r = -0,36$, при $p \leq 0,01$), що дозволяє стверджувати, що чим більше людина дратівлива, схильна до підозр та до негативного ставлення до авторитетів, тим меншою мірою вона схильна обирати стратегію компромісу;
- між показниками «компроміс» та «обов'язковість – точність» ($r = 0,379$, при $p \leq 0,01$), що стверджує, що чим більш обов'язковою є людина, тим частіше вона обирає стратегію компромісу;
- між показниками «уникнення» та «непряма агресія» ($r = 0,387$, при $p \leq 0,01$), що дозволяє зробити висновок, що чим більше досліджувані схильні до непрямой агресії, тим частіше вони обирають стратегію «уникнення»;
- між показниками «уникнення» та «любов» ($r = -0,353$, при $p \leq 0,01$), що засвідчує, що чим менше прийняття та прихильності у досліджуваного, тим більше вона схильна до уникнення.

З показником стратегії «пристосування» не було встановлено жодного статистично значущого кореляційного зв'язку.

Якщо узагальнити результати емпіричного дослідження, можемо стверджувати, що у переважній більшості студентів переважає середній рівень конфліктності та лише одна п'ята частина з них схильна до пошуку або створення конфліктних ситуацій. Також, практично відсутні студенти, що схильні до комфортної поведінки та нездатні відстояти власну думку чи позицію.

Досліджувані віддають перевагу опосередкованому прояву агресії, цінують вірність, обов'язкові, чутливі до справедливості, здатні проявляти терпіння та приймати інших, достатньо відверті і чесні, проте, не схильні бути слухняними та легковірними.

Загалом, студенти схильні до обережності та підозрливості, незалежні, самостійно приймають рішення і діють, мають високий творчий потенціал, схильні лідирувати, домінувати, а не підкорятися. Помірно схильні до надмірних переживань. Віддають перевагу стратегії компромісу та співпраці.

Якщо ж порівнювати студентів із середнім та підвищеним рівнем конфліктності, останні менш комунікабельні, стримані і меншою мірою притримуються нормативної поведінки, більш схильні до домінування та нонконформізму. Також у них переважають показники відкритої фізичної та вербальної агресії, опозиційної поведінки щодо керівників, схильності до аутоагресії та звинувачення оточуючих, а також є нижчими показники непрямой агресії. У них загострене прагнення до справедливості, більш розвинуте прагнення до прямої, вони більш обов'язкові і точні, значно менше довіряють оточуючим, менш стримані і терпеливі, менше здатні бути пунктуальними.

2.3 Програма профілактики конфліктів у студентському середовищі

Конфлікти є неунікненою частиною взаємодії у студентському середовищі у навчально-виховному процесі та при міжособистісному спілкуванні. Також, вчасне конструктивне вирішення конфліктної ситуації найчастіше більш бажане, аніж тривале стримування незадоволення чи саботування рішень, які сприймаються як невірні.

Науковець Д.Б. Усик на основі емпіричних досліджень [76, с. 139] стверджує, що студентам притаманний високий рівень готовності до управління конфліктами, що вони володіють достатніми знаннями та навичками розпізнавати, попереджати та запобігати конфліктам. За результатами нашого дослідження, як і за результатами вищезазначеного автора, серед студентів

найбільш поширеними є компроміс та суперництво як стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Отже, вони прагнуть зрозуміти потреби та інтереси опонента і, за можливості, їх задовільнити, зберегти добрі стосунки. Проте, також ми встановили, що п'ята частина від усіх досліджуваних характеризується підвищеним рівнем конфліктності, схильні до ескалації та відкритої агресивної поведінки у спірній ситуації.

Також ми встановили, що особистісні риси можуть виступати детермінантами таких реакцій і впливати на стиль поведінки у конфліктній ситуації.

У попередньому розділі, здійснюючи теоретичний аналіз існуючої наукової літератури за цією проблематикою, ми визначили, що дослідники називають наступні особистісні детермінанти, що спричиняють конфлікти: наявність й активізація внутрішньоособистісного конфлікту; тривожність; агресивність; ригідність; особистісна фрустрованість; акцентуації особистісних рис; екстернальний локус контролю; наявність конфліктних моделей поведінки; нетерпимість до недоліків інших; надмірна критичність; знижена самокритичність; імпульсивність; нестриманість у почуттях; негативні стереотипи у ставленні до людей; схильність підкоряти собі інших; невихованість; відсутність внутрішньої духовної культури; неухважність до людей; корисливість; егоїзм.

За результатами нашого дослідження студенти з підвищеним рівнем конфліктності також менш комунікабельні і меншою мірою притримуються нормативної поведінки, більш схильні до домінування та нонконформізму. Окрім того, у них переважають показники відкритої фізичної та вербальної агресії, опозиційної поведінки щодо керівників, схильності до аутоагресії та звинувачення оточуючих. У них загострене прагнення до справедливості, більш розвинуте прагнення до прямої, вони більш обов'язкові та точні, значно менше довіряють оточуючим, менш стримані і терпеливі, менше здатні бути пунктуальними.

Отже, саме ці особистісні детермінанти візьмемо до уваги, розробляючи програму профілактики міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Наша мета – допомогти гармонізувати деякі особистісні риси з метою розширення поведінкового репертуару таких студентів, більш усвідомленого вибору ними стилю поведінки, розвитку здатності до вибору більш конструктивних шляхів вирішення конфліктних ситуацій.

Також важливо врахувати дослідження науковців: І.П. Андрійчук [2], О.В. Воронцової [14], Г.М. Свідерської [62], Я.Є. Кальби, що вивчали конфліктну компетентність (це ті прийоми та способи, за допомогою яких кожен з нас вирішує конфлікти у повсякденному житті, не спираючись на наукові методи (І.В. Козич). Науковці стверджують, що для успішного подолання конфліктів важливо розуміти їх причинно-наслідкові зв'язки, механізми динаміки у життєдіяльності, також важливо могли спрогнозувати конфлікт, володіти навичками його попередження і вирішення.

У зарубіжній психології «конфліктна компетентність розглядається як здатність розвивати та використовувати когнітивні, емоційні та поведінкові навички, які підвищують результативність конфлікту, одночасно зменшуючи ймовірність ескалації чи шкоди. Результати конфліктної компетентності включають покращену якість стосунків, креативні рішення та довгострокові угоди щодо вирішення проблем і можливостей у майбутньому» (Runde & Flanagan (2010)) [38].

Отже, наші зусилля будуть зосереджені головним чином на такому етапі управління конфліктами, як прогнозування, попередження та профілактика конфліктів шляхом просвіти, розвитку конфліктної компетентності та тренування навичок конструктивної поведінки у конфліктній ситуації.

Серед методів профілактики та психокорекції конфліктної поведінки науковці називають : індивідуально-психологічне консультування; соціально-психологічний тренінг; ігрові методи (ділові та рольові ігри), самоаналіз конфліктної поведінки та інші [15, с. 191].

Рольова гра – це групова дискусія «в особах», у якій всі учасники виконують певну задану роль і намагаються подолати запропоновану модельовану конфліктну ситуацію. Решта учасників тренінгу виступають як

глядачі-експерти. Вони аналізують поведінку основних гравців, відмічають конструктивні і невдалі репліки та ходи, визначають чия стратегія вирішення конфлікту була більш вдалою.

Аутогенне тренування є дієвим інструментом для усвідомленої емоційної саморегуляції, зниження агресивності і ситуативної тривожності за допомогою прийомів м'язової релаксації, самонавіювання та розвитку концентрації уваги і уваги.

Самоаналіз конфліктної поведінки теж можна використовувати з метою корекції власної конфліктної поведінки під час, або відразу після участі в суперечці. Він передбачає розвиток самоаналізу, фіксування та зміну на більш конструктивні власних моделей поведінки у конфліктній ситуації, розвиток самоконтролю та самовладання під час взаємодії з оточуючими.

За основу для розробки тренінгової програми ми обрали метод соціально-психологічного тренінгу з елементами рольових ігор та самоаналізу конфліктної поведінки.

Згідно із дослідженнями соціальних психологів (Е.Г. Баранов 1995; О.І. Гончаров 1992 та ін.) соціально-психологічний тренінг може бути використаний для корекції поведінки особистості в конфлікті. Його використання передбачає дотримання низки принципів:

- «довірливе спілкування», що передбачає довірливу доброзичливу атмосферу під час занять;
- принцип «тут і тепер» вимагає зосереджуватися на процесах, що відбуваються у момент спілкування;
- принцип Я-висловлювання вимагає від учасників відкритого висловлення власної думки, відмову приписувати своє висловлювання іншим;
- принцип «активності», передбачає, що всі учасники, наскільки це можливо, активно приймають участь у всіх процесах тренінгу;
- принцип зосередження на почуттях пропонує вільно, проте бережно, виражати свої переживання тим, хто їх викликав;

– принцип «конфіденційності» передбачає, що учасники не розповідають про переживання інших учасників тренінгу поза заняттями.

Отже, дуже важливо, щоб під час занять була створена затишна відкрита атмосфера, панувало неформальне, невимушене спілкування, що стане добрим підґрунтям для самоаналізу, переосмислення власних неефективних патернів поведінки та переконань, засвоєння нових вдалих навичок та орієнтирів.

Розроблена нами програма профілактики міжособистісних конфліктів у студентському середовищі включає техніки, спрямовані на вирішення деструктивних емоційно насичених переживань.

Прийоми та методи навчання, що будуть використовуватися під час тренінгу: міні-лекції, рольові ігри, розбір ситуацій та кейсів конфліктних ситуацій, а також вправи на розвиток гармонійної самооцінки, емоційної саморегуляції, комунікативних навичок, впевненості в собі, довіри до себе та до оточуючих та ін.

Оскільки одним з важливих завдань тренінгу є навчити студентів позбавляти конфлікт вираженого емоційного забарвлення і переводити його на рівень раціональних рішень та дій, для цього ми можемо застосовувати техніки диференційованого м'язового розслаблення, самогіпноз, аутогенне тренування та техніки глибокого дихання. У програмі також запропоновано вправи, спрямовані на: запобігання виникнення конфліктів; допомогу учасникам навчитися неупереджено оцінювати конфліктну ситуацію; відпрацювання навичок вирішення конфліктних ситуацій.

*Програма профілактики міжособистісних конфліктів
у студентському середовищі*

Мета тренінгу: формування знань, умінь і навичок та отримання досвіду конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій.

Мета і завдання програми в цілому реалізуються у кожному із занять. Загалом передбачено 8 занять, тривалість кожного – від 1 години до 1,5 години. Дана програма призначена для студентської молоді.

План кожного заняття подано у таблиці 2.3, більш детальний опис проведення кожного заняття подаємо у Додатку В.

Таблиця 2.3

**План програми профілактики міжособистісних конфліктів
у студентському середовищі**

№ з/п	Тема заняття	Мета заняття
1	Самопізнання та усвідомлення особистісних рис	розвиток прийняття себе, власних сильних і слабких сторін, дослідження та аналіз внутрішніх конфліктів
2	Емоційна самосвідомість	навчити студентів розпізнавати власні емоції та їх причини, підвищити здатність до саморегуляції
3	Розпізнавання та трансформація внутрішнього критика	навчити студентів виявляти негативну самооцінку і самокритику та перетворювати її на конструктивну
4	Позитивне мислення та зміна негативних установок	формування позитивного мислення, розвиток навичок заміни негативних думок на позитивні
5	Самоприйняття та внутрішня гармонія	розвиток прийняття себе, власних сильних і слабких сторін, зменшення внутрішніх конфліктів
6	Асертивність і конструктивна комунікація	розвиток навичок асертивної поведінки, відпрацювання навичок конструктивної взаємодії.
7	Вдячність і підтримка позитивних взаємин	розвиток соціальної емпатії, навичок підтримки та вдячності, зниження конфліктності у групі
8	Узагальнення, підведення підсумків та оцінка прогресу	підведення підсумків, оцінка особистого прогресу, закріплення навичок самопізнання та регуляції емоцій

Завдання:

1. Розуміння детермінант конфлікту та конфліктогенів у процесі спільних дій.
3. Гармонізація самооцінки учасників групи, розвиток впевненості у собі, у власних рішеннях та діях.
4. Розуміння власних мотивів поведінки під час конфліктної ситуації.
5. Розуміння власних емоційних станів, здатність їх регулювати та розпізнавати емоції співрозмовників.
6. Розвиток комунікативних навичок, вміння ефективно вибудовувати стосунки з оточуючими.
7. Розвиток здатності до емпатії та рефлексії.
8. Підвищення стресостійкості та емоційної стабільності.
9. Розвиток практичних навичок співпраці у вирішенні конфліктних ситуацій.

Програма також дасть змогу студентам навчитися аналізувати вимоги опонентів один до одного, з'ясувати інтереси супротивників, вибирати ефективну стратегію поведінки, формулювати пропозиції для прийняття комплексного рішення.

Структура програми:

I блок – ознайомлення учасників з метою програми, створення атмосфери довіри та доброзичливості, узгодження та прийняття принципів ефективної взаємодії в групі, з'ясування очікувань кожного учасника від занять;

II блок – гармонізація самооцінки учасників, сприяння розвитку згуртованості та взаємопідтримки у групі, ознайомлення з детермінантами конфліктної поведінки, вивчення відмінностей у сприйнятті проблемної ситуації; обговорення моральних та етичних аспектів конфліктів;

III блок – розвиток навичок вирішення конфліктів; тренування різних стратегій поведінки у взаємодії; дослідження власних мотивів та емоційних переживань у конфліктних ситуаціях; розвиток навичок співпраці при вирішенні спірних моментів.

ВИСНОВКИ

1. Ефективність опанування професії значною мірою залежить від особистісних характеристик і готовності вчорашніх старшокласників, а тепер студентів до адаптації у новій соціальній групі, у новій ролі, готовності налагоджувати, підтримувати і розвивати нові контакти, лідирувати і підкорятися, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, що можуть супроводжувати будь-яку соціальну взаємодію.

Виникнення конфліктів у сучасному світі вважають об'єктивним і неминучим явищем. Життя є динамічним процесом зустрічі з труднощами та спроби їх вирішити. Проблемою якраз може бути не наявність, а відсутність конфліктів, які створюють можливість узгодити та вирішити протиріччя, а не приховувати їх та накопичувати.

Конфлікти можуть також сприяти розвитку особистої активності, відповідальності, уваги до інтересів опонента та покращенню стосунків між людьми. Отже, більш важливим є те, які наслідки конфліктів – позитивні чи негативні, а не те, наявний конфлікт, чи його немає.

Під поняттям конфлікт ми розуміємо зіткнення різноспрямованих сил, цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій сторін взаємодії. Міжособистісний конфлікт – один з видів індивідуального зовнішньоособистісного конфлікту, що передбачає протистояння учасників суперечки, яке потребує вирішення і супроводжується сильними емоційними переживаннями. Конфліктність – особистісна властивість, що припускає схильність особистості до ініціювання чи вступу у конфлікт та його ескалації.

Конфліктологи виокремлюють дві основні *функції конфліктів* будь-якого типу – позитивну (конструктивну) і негативну (деструктивну).

Існують численні спроби класифікації видів конфліктів. Згідно з однією з них виокремлюють наступні: 1) внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні (міжособистісні, конфлікти між особистістю та групою); 2) прями та непрямі; 3) індивідуальні (внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні) і групові.

Враховуючи мету та завдання нашого емпіричного дослідження, особливу увагу ми приділили вивченню детермінант зовнішньоособистісних (власне, міжособистісних) прямих та непрямих індивідуальних конфліктів.

Конфлікт розгортається у просторі та часі і є послідовністю певних стадій та етапів: виникнення конфліктної ситуації, усвідомлення її як конфліктної хоча би однією із супротивних сторін, конфліктна взаємодія, вирішення конфлікту.

2. Розуміння об'єктивних та суб'єктивних причин конфліктів є визначальним для вибору методів профілактики та попередження міжособистісних конфліктів, застосування ефективних стратегій поведінки у типових конфліктних ситуаціях студентської молоді, викладачів та інших працівників навчальних закладів

Детермінанти, або причини конфлікту – це явища, події, факти, ситуації, які передують конфлікту і в певних умовах викликають конфлікт.

Аналізуючи класифікації причин конфліктів, відмічаємо, що автори у такий чи інший спосіб виокремлюють особистісні відмінності, які можуть називати тотожними термінами: особистісні риси, властивості особистості, здібності особистості, психічні властивості або психологічні особливості учасників конфлікту, як вагому детермінанту виникнення конфліктів.

У нашому дослідженні ми послуговувалися терміном «особистісні риси» і трактувати їх як стійкі особливості поведінки людини, що повторюються в різних ситуаціях, як стабільну схильність поводитися певним чином, що виражається у різних соціальних умовах. За основу обрано концептуальне розуміння рис особистості та інструментів їх дослідження, які представили Г. Олпорт, Р. Кеттел і Г. Айзенк як ґрунтовну систему дослідження стійких патернів поведінки людини і здійснено спробу розподілити особистісні детермінанти конфліктної поведінки характеристики рис особистості за основними структурними компонентами особистості (мотиваційним, когнітивним, емоційним, вольовим) та підібрали для них відповідний діагностичний інструментарій.

Дослідники до характерологічних передумов конфліктності студентів відносять: надмірну принциповість та критичність, нетерпимість до недоліків

інших, низький рівень відкритості до досвіду, імпульсивність, схильність до агресивної поведінки; невихованість, неухважність, корисливість, низьку комунікабельність, низький рівень емпатії, низький чи завищений рівень самоповаги, підвищену тривожність, дратівливість, емоційну і фізичну пригніченість та інші.

3. Якщо узагальнити результати емпіричного дослідження, можемо стверджувати, що у більшості студентів переважає середній рівень конфліктності та лише одна п'ята частина з них схильна до пошуку або створення конфліктних ситуацій. Також практично відсутні студенти з низьким рівнем дослідження, які схильні до комфортної поведінки та нездатні відстояти власну думку чи позицію.

Досліджувані віддають перевагу опосередкованому прояву агресії, цінують вірність, обов'язкові, чутливі до справедливості, здатні проявляти терпіння та приймати інших, достатньо відверті і чесні, проте не схильні бути слухняними та легковірними.

Загалом, студенти схильні до обережності та підозрливості, незалежні, самостійно приймають рішення і діють, мають високий творчий потенціал, схильні лідирувати, домінувати, а не підкорятися. Помірно схильні до надмірних переживань. Віддають перевагу стратегії компромісу та співпраці.

У досліджуваних виявлено високий показник за параметром «непряма агресія», вони схильні опосередкованим шляхом виявляти свою злість та неприязнь; показник параметру «підозрливість» засвідчує схильність до недовіри та обережного ставлення до людей, також вони схильні до самозвинувачення; параметр «негативізм» проявлений найменшою мірою.

Досліджувані цінують вірність, обов'язкові у виконанні зобов'язань, чутливі до справедливості, здатні проявляти терпіння, прийняття, відвертість і чесність, проте не схильні бути слухняними та легковірними. Окрім того, ми встановили, що студенти віддають перевагу стратегіям компромісу та співробітництва, а стратегія суперництва найменш поширена.

За результатами дослідження ми можемо стверджувати, що третина досліджуваних має низький рівень невротизації, третина середній та третина

легко піддається стресовим ситуаціям, що негативно впливає на їх працездатність, самопочуття та психологічне благополуччя.

Якщо ж порівнювати студентів із середнім та підвищеним рівнем конфліктності, останні менш комунікабельні, стримані і меншою мірою притримуються нормативної поведінки, більш схильні до домінування та нонконформізму. Також у них переважають показники відкритої фізичної та вербальної агресії, опозиційної поведінки щодо керівників, схильності до аутоагресії та звинувачення оточуючих, а також є нижчими показники непрямой агресії. У них загострене прагнення до справедливості, більш розвинуте прагнення до прямої, вони більш обов'язкові і точні, значно менше довіряють оточуючим, менш стримані і терпеливі, менше здатні бути пунктуальними.

Кореляційний аналіз отриманих результатів за критерієм К. Пірсона дозволив встановити зв'язки між особистісними рисами студентів та їх рівнем конфліктності. Отже, «конфліктність» має статистично значущий кореляційний зв'язок із параметрами: 1) фактор Н нерішучість – сміливість ($r=0,323$), що свідчить що схильні до конфліктної поведінки студенти також є сміливими, готовими мати справу із незнайомими обставинами і людьми, схильними до ризику; 2) вторинна актуальна здібність «справедливість» ($r=0,355$), що означає, що гостре прагнення до справедливості та відповідності реальності з очікуваннями, які визнаються правомірними, супроводжується схильністю до конфліктної поведінки та активного відстоювання цієї справедливості; 3) стратегія «суперництво» ($r=0,463$), що свідчить, що тип поведінки, спрямованої на конкуренцію і на задоволення власних інтересів за рахунок інших прямо корелює зі схильністю до конфліктної поведінки; 4) показник «непряма агресія» ($r= - 0,37$) підтверджує, що люди, які схильні проявляти агресію в опосередкований, непрямий спосіб, меншою мірою конфліктні, аніж ті, які схильні до прямої та відкритої агресії; 5) показник «уникнення» ($r= - 0,34$), що свідчить про зворотній кореляційний зв'язок і підтверджує, що особи, які не переслідують власних інтересів та відкладають вирішення питання до кращих часів, або самоусуваються не схильні до конфліктної поведінки.

4. Проведене емпіричне дослідження дозволило визначити особистісні риси, які можуть виступати детермінантами конфліктних ситуацій і їх гармонізація дозволить знизити конфліктність у студентів. Для цього ми розробили програму профілактики конфліктів у студентському середовищі. Її мета – розширити поведінковий репертуар, здатність здійснювати усвідомлений вибір стилю поведінки, вибирати більш конструктивні шляхи вирішення конфліктних ситуацій.

Прийоми та методи навчання, що будуть використовуватися під час тренінгу: міні-лекції, рольові ігри, розбір ситуацій та різних кейсів конфліктних ситуацій, а також вправи на розвиток гармонійної самооцінки, емоційної саморегуляції, комунікативних навичок, впевненості в собі, довіри до себе та до оточуючих та ін.

Подальша робота над досліджуваною проблематикою передбачає апробацію розробленої програми профілактики конфліктів у студентському середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійченко Г.І. Конфлікти та їх профілактика як умова успішної інтеграції студентської молоді в суспільство. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки.* 2018. № 4. С. 17–22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2018_4_5 (дата звернення: 08.12.2025).
2. Андрійчук І.П., Свідерська Г.М. Медіація як засіб врегулювання конфліктної поведінки старших підлітків. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина».* 2025. № 9 (55). С.1095–1108.
3. Антонійчук Н.В. Конфліктна поведінка особистості як результат впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки.* 2019. Вип. 5. С. 3–8.
4. Антонов Г.В. Педагогічні засади запобігання і розв'язання конфліктів у навчально-виховному середовищі вищого навчального закладу : дис... канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Харків, 2006. 197 с.
5. Атаманчук Н.М. Конфлікти у взаємодії студентів ЗВО. *Грааль науки.* |№ 39 (травень, 2024). С. 647–648. URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/2399/2423> (дата звернення: 08.12.2025).
6. Березовська Л. І. Профілактика конфліктів у вищому навчальному закладі. *Вісник Національного університету оборони України.* 2015. Вип. 2. С. 34–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2015_2_7 (дата звернення: 08.12.2025).
7. Березовська Л.І., Юрков О.С. Психологія конфлікту: навч.-метод. посіб. Мукачево: МДУ, 2016. 201 с.
URL: https://duikt.edu.ua/uploads/1_1537_89047517.pdf (дата звернення: 08.12.2025).
8. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2-х кн. Київ : Либідь, 2003. Кн.1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: наук. видання. 280 с.

9. Беляєва К. Профілактика конфліктів : вплив практичного психолога на їх вирішення. *Психолог*. 2018. № 17–18. С. 38–44.
10. Боднар В. Сучасні теорії конфлікту. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Політологія, Соціологія, Філософія*. 2010. Вип. 15. С. 220–224.
11. Бохонкова Ю. О. Соціально-психологічна адаптація першокурсників до умов вищих навчальних закладів: монографія. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2011. 199 с.
12. Буняк Н.А. Психологічні детермінанти конфліктності у студентському віці. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія»*. Вип. 19, 2013.
URL:https://www.researchgate.net/publication/314406226_PSIHOLOGICNI_DETERMINANTI_KONFLIKTNOСТИ_U_STUDENTSKOMU_VICI (дата звернення: 08.12.2025).
13. Буняк Н.А., Єнджейчак О.М. Психологічні детермінанти конфліктності у студентському віці. *Актуальні задачі сучасних технологій: матеріали VI міжнар. наук.-техн. конф. молодих учених та студентів*. м. Тернопіль, 16–17 листопада 2017 р. Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна, 2017. С. 181–182.
URL:<https://files.core.ac.uk/download/161262268.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).
14. Воронцова, О.В., Данечкіна Ю. Конфліктність та конфліктна компетентність особистості. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. Рівне, 2006. Вип. 3 (35). С. 302–307.
URL:https://www.researchgate.net/publication/350915714_FORMATION_MODEL_OF_FUTURE_PHYSICAL_CULTURE_TEACHERS_READINESS_FOR_CONFLICT_PREVENTION_IN_PROFESSIONAL_ACTIVITY (дата звернення: 10.12.2025).
15. Галаган В.Я., Орлов В.Ф., Отич О.М., Фурса О.О. Психологія конфлікту: навч.-метод. посіб. для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ: ДЕДУТ, 2008. 422 с.

URL:https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/3938/1/конфліктологія_кінцевий_варіант_О_М_Отич_doc.pdf (дата звернення: 08.12.2025).

16. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.

17. Гірник А., Бобро А. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. 224 с.

18. Гриньова, Н. В., Петлюк, А. І. Конфліктна поведінка студентів-психологів під час навчання у закладах вищої освіти. *Психологічний журнал*, 2019. № 1. С. 15–25. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/152557> (дата звернення: 08.12.2025).

19. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/445/1/Гуменюк%20соціальна%20конфліктологія%202015.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).

20. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів: навч. посіб. Харків-Київ, 2006. 320 с.

21. Долинська Л. Матяш-Заяц Л. Психологія конфлікту. Київ: Каравела, 2017. 304 с.

22. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. Київ: Центр навч. літератури, 2005. 456 с.

23. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. Кам'янець-Подільський, 2006. 276 с. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/417896.pdf (дата звернення: 10.12.2025).

24. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський, 2006. 276 с.

25. Герасіна Л.М., Панов М.І., Осіпова Н.П. Конфліктологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Харків: Право, 2002. 189 с.

26. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: ВП НАОУ, 2001. 222 с.

27. Жиденко Д.П., Куліш О.В. Психологічні особливості студентів українських і зарубіжних навчальних закладів. *International scientific e-journal*

ΛΟΓΟΣ. ONLINE. Psychology and sociology. № 15 (November, 2020) URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.15.21.html> (дата звернення: 08.12.2025).

28. Зарицька В.В. Психологія конфлікту : навч. посібник. Одеса : Гельветика, 2019. 380 с.

29. Камінська О. Особистісні детермінанти конфліктності в підлітковому віці. *Психологія: реальність і перспективи*. Випуск 14, 2020. Збірник наукових праць РДГУ. С. 84–89.

30. Коберник Л.О. Проблема конфліктних форм поведінки в юнацькому віці. *Методологія та технології практичної психології в системі вищої школи*: тези доп. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова МОН України, Поліграф – Центр, 2009. С. 84–85.

31. Коберник Л.О. Конфліктні форми поведінки та способи їх корекції в юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. т Ч. 21–22, 2008. С. 173–177. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/4141/1/6.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).

32. Коберник Л.О. Конфліктні форми поведінки як психологічний феномен. *Проблеми гуманітарних наук*. 2009. №23. С. 119–132.

33. Коберник Л.О. Сучасне студентство: проблеми конфліктних форм поведінки та їх подолання. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. Харків: НПУ «ХП». 2008. №1. С. 108–114.

34. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. Київ: МАУП, 1996. 176 с.

35. Кордунова Н., Тарасюк Б. Особливості конфліктності особистості у підлітковому віці. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/21/61/467> (дата звернення: 08.12.2025).

36. Котлова Л.О. Психологія конфлікту: курс лекцій : навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.

URL:<https://eprints.zu.edu.ua/12901/1/Психологія%20конфлікту%20Курс%20лекцій.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).

37. Кушнірук Т.Д. Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона. *Практична психологія і соціальна робота*. 1999. № 5. С. 24–25.

38. Лесько О.Й., Пришак М.Д., Залюбівська О.Б. Етика ділових відносин: навчальний посібник Вінниця: ВНТУ, 2011. 309 с. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/10prishak_etyka_dilovyh_stosunkiv/p4-2.html (дата звернення: 08.12.2025).

39. Лисенко-Гелемб'юк К.М. Специфіка міжособистісного конфлікту в юнацькому віці. *Збірник наукових праць: філософія соціологія, психологія*. Івано-Франківськ, 2009. Вип. 14. Ч. 1. С. 298–308.

40. Лізун А.В. Особистісні властивості особистості та їх зв'язок з ефективністю професійної діяльності. *Габітус. Психологія особистості*. Випуск 59. 2024. С.161–165. URL:<http://habitus.od.ua/journals/2024/59-2024/29.pdf> (дата звернення: 09.12.2025).

41. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. *Практична психологія конфлікту*. Київ: МАУП, 2002. 256 с.

42. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. *Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика*. Київ: МАУП, 2007. 435 с.

43. Матвійчук Т.Ф. *Конфліктологія : навчально-методичний посібник*. Львів: Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. 76 с.

44. Матійків І. «Управління емоціями у конфлікті»: структура та результати апробації тренінгу. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 1. С. 157–168.

45. Мудрак І. Психологічний аналіз поведінкової діяльності студентів у конфліктних ситуаціях. *Особистість та суспільство: методологія і практика сучасної психології*: матеріали УІІ міжнарод. наук.-практ. інтернетконф. (10-14 травня 2021 року). Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2021. С. 74–76.

46. Мухіна Л.М. Механізми і засоби формування конфліктологічної компетентності майбутніх вчителів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2017. Випуск 1. Том 2. С. 92–96.

47. Нагаєв В.М. Конфліктологія: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 198 с.

48. Наконечна О.В. Робота наставника щодо профілактики конфліктів у студентській групі. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Додаток 2 до Вип. 35, Том IV (16): Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». Київ: Гнозис, 2015. С. 162–168.

49. Неурова А.Б., Капінус О.С., Грицевич Т.Л. Діагностика індивідуально-психологічних властивостей особистості: навч.-метод. посіб. Львів: НАСВ, 2016. 181 с.

URL: https://document.kdu.edu.ua/info_zab/053_1497.pdf (дата звернення: 08.12.2025).

50. Орап М.О., Вершигора С.І. Теоретичний аналіз понять «конфлікт» та «конфліктна поведінка особистості». *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 94–100. URL: <https://journals.cusu.in.ua/index.php/psychology/article/view/653> (дата звернення: 10.12.2025).

51. Основи соціального партнерства. Причини міжособистісних конфліктів. URL: <https://studentam.net.ua/content/view/4117/86> (дата звернення: 08.12.2025).

52. Пеньковська Н.М. Шептицький Р.В. Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії : навч. посіб. Тернопіль: Крок, 2014. 286 с.

53. Пірен М.І. Основи конфліктології: Навчальний посібник. Київ: КГІ, 1997. 411 с.

54. Пов'якель Н.І., Котлова Л.О. Ціннісні орієнтації у подоланні конфліктних форм поведінки студентів. Монографія. Умань: Жовтий О.О., 2011. 143 с.

55. Пов'якель Н.І., Макаруч Н.О. Психологічні детермінанти особистісного зростання у подоланні конфліктних ситуацій у студентському віці. *Наукові записки*. Том 71. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 44-49. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ffd05f71-9555-4689-8f9a-b51fbae02701/content> (дата звернення: 10.12.2025).

56. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації навч. посіб. Вінниця, 2012. 141 с.
URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/443.html (дата звернення: 10.12.2025).

57. Психологія: Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи для студ. усіх спец. денної та заочної форми навчання Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2014. 44 с. URL: https://psy.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/12/psychology_conflict.pdf (дата звернення: 10.12.2025).

58. Психологічна традиція вивчення конфліктів. URL: http://vnz-mpu.com.ua/images/pdf/СТУДЕНТУ/ДИСТАНЦІЙНЕ_2020_ПЕРЕДНОВОРІЧНИЙ_НАБІР/кафедра_Психології/4_курс/конфліктологія/Кофліктологія_Лекція_3_Психологічна_традиція_вивчення_конфліктів.pdf (дата звернення: 08.12.2025).

59. Романенко О.В., Лукашенко М.Ю. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 21–29.

60. Руденко О. О. Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2010. № 7. С. 360–365.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apnvlop_2010_7_49 (дата звернення: 08.12.2025).

61. Русинка І. І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами: навч. посіб. Київ, 2007. 332 с.

62. Свідерська Г.М., Андрійчук І.П. Курс «Психологія переговорів» як чинник формування комунікативної компетентності студентів. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»*. 2025. № 9 (55). С.1550–1566.

63. Сергієнко О. Способи вирішення конфліктних ситуацій : робота з педагогам, заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2018. № 19–20. С. 34–36.

64. Сергієнко Н. П., Сергієнко Ю.В. Фактори, що впливають на вибір стилю поведінки у конфліктній ситуації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. URL: <https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol1/27.pdf?srsId=AfmBOoryU3zzgWrSDmnLSyjLRcBrIjs5lMXrc-MPTSWu2NF0UeG-N1sg> (дата звернення: 10.12.2025).

65. Сердюк Л. Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 3–4(27)/ 2022. С. 130–131. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/369/305> (дата звернення: 10.12.2025).

66. Сивогракова З. А., Алексеєнко Н. В. Психологія конфліктів. Соціально-психологічний вимір управління конфліктами: Конспект лекції. Харків: УкрДУЗТ, 2020. 52 с. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/3196/1/Конспект%20лекцій.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).

67. Сингаївська І.В., Сорока І.А. Практичні рекомендації щодо профілактики конфліктів у колективі організації. *Міжнародні Челпанівські психолго-педагогічні читання*. 2015 р. С. 193–199. URL: <https://chelpanov.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/546/553> (дата звернення: 08.12.2025).

68. Синишина В.М. Психологічні чинники виникнення конфліктів у молодій сім'ї. Всеукраїнський науково-практичний журнал «Директор школи, ліцею, гімназії». Спеціальний тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції європейського освітнього простору». № 2. Київ. 3. Том II (89). Київ: Гнозис, 2020. С. 242–254.

URL: <https://osvita.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/osvita.2022.89.22> (дата звернення: 08.12.2025).

69. Ситнік С. В. Конфліктна поведінка у осіб з різним локусом контролю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія.* 2022. № 4. С. 65–71.

70. Ситнік С.В. Розробка методики оцінки особистісних компонентів міжособистісної взаємодії. *Теорія і практика сучасної психології.* 2020 р., № 1, Т. 3. С. 111–115.

URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/part_3/21.pdf (дата звернення: 08.12.2025).

71. Сінгаєвський І. О., Репіч Т. А. Управління конфліктами. Київ : НУХТ, 2012. 80 с.

72. Сорока І.А., Сингаївська І.В. Управління міжособистісними конфліктами у студентському середовищі: результати впровадження навчального курсу. *Психологічний часопис.* 2022. Т. 8. № 1. С. 18–31. URL:

<https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/3572> (дата звернення: 10.12.2025).

73. Текст лекції з навчальної дисципліни «Психодіагностика» обов'язковий компонент освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти 053 Психологія. Тема №16. Особистісні опитувальники.

URL: <https://www.scribd.com/document/859637228/Психодіагностика> (дата звернення: 08.12.2025).

74. *Теорія і практика підготовки конкурентоспроможного фахівця як вектор освітніх парадигм* : зб. тез доп. всеукр. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 29–30 вересня 2022 р. Тернопіль, 2022. 262 с.

URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/27005/1/Zbirnyk%20tez.pdf> (дата звернення: 08.12.2025).

75. Токарева Н. Психологічний контент конфліктної поведінки підлітків. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології.* 2019. Випуск 45. С. 381–404.

URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/171994/171695> (дата звернення: 08.12.2025).

76. Усик Д.Б. Психологічні особливості конфліктів у студентській групі в процесі навчальної діяльності. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія: науковий журнал*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2025. Вип. 1. 2025. С. 139–143. URL: <https://journals.spu.sumy.ua/index.php/psy/article/view/642> (дата звернення: 10.12.2025).

77. Холковська І.Л., Галузяк В.М., Паранюк А.О. Профілактика конфліктності в педагогічному колективі: методичні рекомендації. Вінниця: Твори, 2021. 68 с.

URL: <https://dspace.vspu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33ceaad6-12e7-4460-b4af-1607be2b3e40/content> (дата звернення: 08.12.2025).

78. Чала О.А. Сутність та детермінанти деструктивної конфліктної особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. серія № 12. Психологічні науки*. Київ, 2009. № 26 (50). Ч. I. С. 399–403.

URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/1290/1/E_CHALA_NC_NPU_12_IS_IPSP.pdf (дата звернення: 10.12.2025).

79. Язловецька О.В. Особливості адаптації студентів вищого навчального закладу. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2011. Вип. 93. С. 206–210.

80. Яцюк А.М. Спосіб реагування на конфліктну ситуацію у юнаків. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 59–64.

81. Matthews G. *Personality Traits*. Second Edition, Cambridge University Press, 2003. 321 с.

URL: https://books.google.com.ua/books?id=BqFH_XIq0yYC&pg=PA3&hl=uk&source (дата звернення: 09.12.2025).

82. Thomas K. Thomas – Kilmann conflict mode instrument. XICOM / K.Thomas, R. Kilmann 1990.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностичні методики

Додаток А. 1

Тест за методикою К. Томаса

«Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

В опитувальнику наведено 5 можливих варіантів поведінки в конфліктній ситуації, які згруповані у 30 пар. З кожної пари оберіть те судження, яке Ви вважаєте найхарактернішим для своєї поведінки.

Запитання

1. а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.
2. а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.
3. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.
4. а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого.
б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.
6. а) Я намагаюся уникнути прикросців.
б) Я намагаюся досягти свого.
7. а) Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно.

- б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.
8. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
9. а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
- б) Я докладаю всіх зусиль, щоб досягти свого.
10. а) Я наполегливо прагну досягти свого.
- б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. а) Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
12. а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
13. а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.
14. а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди.
- б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
15. а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
- б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.
- б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.
17. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

19. а) Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання.

б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.

20. а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21. а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини.

б) Я відстоюю свої бажання.

23. а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням.

б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.

25. а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.

б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26. а) Я пропоную серединну позицію.

б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки.

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

28. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.

б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. а) Я пропоную серединну позицію.

б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого.

б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Бланк для відповідей

№ пари	а	б	№ пари	а	б
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

Опрацювання результатів

Кількість балів, яку Ви набрали за кожною шкалою, визначає тенденції дотримання відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за наведеним далі ключем.

Інтерпретація результатів

Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими.

Стиль суперництва (конкуренції). Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності. Авторитарність, яка спрацьовує в ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка приймає

рішення,— досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною або інші люди розгубилися, комусь потрібно зрештою прийняти рішення.

Стиль співпраці. Активна участь у розв'язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є важливим для обох сторін; якщо стосунки з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим розв'язанням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.

Стиль компромісу. Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення прийняти рішення, що задовольняє обидві сторони, спрацьовує в ситуаціях, якщо ці сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо необхідно виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно прийняти швидко, тому що це найбільш економний і ефективний шлях; інші підходи до розв'язання проблеми видаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною.

Стиль уникнення. Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для Вас розв'язання проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв'язання проблеми на інших спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; якщо рішення настільки незначні, що не слід витратити сили на їхню зміну; якщо потрібно виграти час на збирання доказів і підтримку іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів на розв'язання проблеми.

Стиль пристосування. Здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін спрацьовує в ситуаціях, коли необхідно зберегти мирні стосунки з партнерами; якщо наслідок конфлікту важливіший для партнерів, ніж для Вас; якщо у Вас замало влади або шансів на перемогу; якщо важливішими є інтереси партнера, а не власні; якщо Ви вважаєте, що для партнера таке рішення буде певним уроком, навіть якщо воно неправильне.

Ключ відповідей

№ з/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Додаток А. 2

Оцінка конфліктності особистості

Інструкція: при відповіді на питання тесту з трьох : запропонованих варіантів відповіді необхідно вибрати один із варіантів і записати його, наприклад, 1-а, 2-б, 3-в.

Питання:

1. Чи властиво Вам прагнення до домінування, до підпорядкування своїй волі інших людей?

- а) ні, не властиво;
- б) інколи;
- в) так, властиво.

2. Чи є у Вашому колективі люди, які Вас побоюються, а, можливо, і ненавидять?

- а) так;
- б) складно відповісти;
- в) ні.

3. Ви більшою мірою?

- а) конформіст;
- б) принциповий;
- в) заповзятливий.

4. Як часто вам доводиться виступати з критикою?

- а) часто;
- б) час від часу;
- в) нечасто.

5. Що для Вас було б найбільш характерним, якби Ви очолили новий для Вас колектив?

- а) розробив би програму роботи колективу на рік вперед і переконав колектив в її доцільності;
- б) визначив би, хто є хто, і встановив би контакт із лідерами;

в) найчастіше би радився з людьми.

6. У разі невдач, який стан в найбільшій мірі Вам властивий?

а) песимізм;

б) поганий настрій;

в) образа на самого себе.

7. Чи характерно для Вас прагнення відстоювати й підтримувати традиції Вашого колективу'?

а) так;

б) в більшій мірі так, ніж ні;

в) ні.

8. Чи відносите Ви себе до людей, яким краще сказати гірку правду в очі, ніж промовчати?

а) так;

б) швидше за все;

в) ні.

9. З трьох особистісних якостей, якими Ви незадоволені у собі, у більшій мірі Ви прагнете позбавитися від:

а) дратівливості;

б) образливості;

в) неприйняття критики іншими на себе.

10. Хто Ви більшою мірою:

а) незалежна людина;

б) лідер;

в) генератор ідей.

11. Якою людиною Вас вважають Ваші друзі?

а) екстравагантною;

б) оптимістичною;

в) наполегливою.

12. Проти чого найчастіше Вам доводиться боротися?

а) проти несправедливості;

б) проти бюрократизму;

в) проти егоїзму.

13. Що для Вас найхарактерніше:

а) недооцінка власних здібностей;

б) достатньо об'єктивна оцінка ваших здібностей;

в) переоцінка власних здібностей.

14. Що Вас найчастіше приводить до зіткнення і конфліктної взаємодії з іншими?

а) надмірна ініціатива;

б) надмірна критичність;

в) надмірна прямолінійність.

Обробка й інтерпретація результатів: обробку результатів тесту можна проводити відповідно до таблиці, де і представлено сумарну кількість балів, а також відповідний числу балів рівень особистісної конфліктності. Високий рівень конфліктності припускає наявність цілого ряду рис характеру, що зумовлюють продукування конфліктів, використання конфліктогенів спілкування, і, звичайно ж, підвищення конфліктної взаємодії у колективі.

№ питання	Основні бали відповідей	№ питання	Основні бали відповідей	№ питання	Основні бали відповідей
1	а) 1, б) 2, в) 3	6	а) 2, б) 3, в) 1	11	а) 2, б) 1, в) 3
2	а) 3, б) 2, в) 1	7	а) 3, б) 2, в) 1	12	а) 3, б) 2, в) 1
3	а) 1, б) 3, в) 2	8	а) 3, б) 2, в) 1	13	а) 2, б) 1, в) 3
4	а) 3, б) 2, в) 1	9	а) 2, б) 1, в) 3	14	а) 1, б) 2, в) 3
5	а) 3, б) 2, в) 1	10	а) 3, б) 1, в) 2		

Сума балів	Рівні конфліктності	Сума балів	Рівні конфліктності
14-17	1 - дуже низький	30-32	6 - трохи вище середнього
18-20	2 - низький	33-35	7 - вище середнього
21-23	3 - нижче середнього	36-38	8 - високий
24-26	4 - трохи нижче середнього	39-42	9 - дуже високий
27-29	5 - середній		

Результати досліджень науковців свідчать, що конфліктній особистості властиві такі риси:

- прагнення будь-якою ціною бути першим;
- надмірна принциповість, яка підштовхує до ворожих дій і вчинків;
- необґрунтована критика інших людей;
- часте переважання поганого настрою;
- консерватизм мислення, поглядів, переконань;
- безцеремонне втручання в особисте життя інших;
- прагнення до незалежності, яке переростає у прагнення робити «все, що хочу»;
- надмірна прямолінійність у судженнях;
- несправедливе оцінювання вчинків і дій інших, приниження значення і ролі іншої людини;
- виявлення ініціативи там, де не просять.

Чим менше сумарне число набраних балів, тим нижче рівень вашої конфліктності, і навпаки.

Якщо у випробуваного 1-й рівень конфліктності - тут можна говорити про певні відхилення від психічної норми, загальмованості психічних і поведінкових реакцій.

2 - 3-й рівень конфліктності свідчить про високий ступінь конформності особистості, який знижує успішність взаємодії з товаришами по службі в ситуаціях, що вимагають самостійності і швидкості прийняття рішення. Ця людина скоріше погодиться в неправомірними вимогами інших людей, ніж стане відстоювати свою, або вірну, з правової точки зору, позицію.

Якщо у випробуваного 4-6-й рівень конфліктності - це нормальний стан особистості, здатної до підпорядкованості меті діяльності, умови і способи взаємодії.

7 - 8-й рівень конфліктності говорять про те, що даний випробуваний переживає більшість службових і життєвих ситуацій взаємодії як особистісно значущі, причому досяжність успіху в них цією особистістю оцінюється як

невисока, на увазі дії (бездіяльності) інших осіб. Це, так звана «Зона ризику», коли особистість, має схильність частіше вдаватися до конфліктного спілкування у взаємодії в іншими людьми. Ухвалення вірного управлінського рішення такою особистістю вельми складно високим ступенем її збудливості.

9-й рівень свідчить про можливість патологічних змін в структурі ціннісних та поведінкових орієнтацій особистості. При виявленні людей з подібним рівнем конфліктності найчастіше рекомендується вдаватися до медикаментозної та психологічної терапії в умовах стаціонару.

Додаток А. 3

Оцінка рівня невротизації (тест Л. Васермана) [42, с. 359-361]

Інструкція: Дайте відповідь «Так» чи «Ні» на приведені нижче запитання.

1. В різних частинах мого тіла я нерідко відчуваю печію, поколювання, відчуття повзаючих мурашок, оніміння.
2. Я рідко задихаюся та у мене не буває сильного серцебиття.
3. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим або схвильованим.
4. Голова у мене болить часто.
5. Два-три рази на тиждень ночами мене мучать кошмари.
6. Останнім часом я себе відчуваю гірше, ніж коли-небудь.
7. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
8. У мене бували періоди, коли через хвилювання втрачався сон.
9. Звичайно робота коштує мені великої напруги.
10. Іноді я такий збуджений (а), що це заважає мені заснути.
11. Велику частину часу я відчуваю незадоволеність життям.
12. Мене постійно що-небудь турбує.
13. Життя для мене майже завжди пов'язане з напругою.
14. Мені важко зосередитися на якій-небудь задачі або діяльності.
15. Я надто втомлююся за день.
16. Найважча боротьба для мене - це боротьба з самим собою.
17. Я майже завжди про що-небудь або про кого-небудь турбуюся.
18. Я найчастіше відчуваю невпевненість в собі.
19. Раз на тиждень або частіше я без будь-якої причини раптово відчуваю жар в усьому тілі.
20. Часом я вимотую себе тим, що дуже багато на себе беру.
21. Я дуже уважно ставлюся до того, як саме я одягаюся.
22. Мій зір погіршився останнім часом.

23. У мене бувають періоди такого сильного хвилювання, що я навіть не можу усидіти на місці.
24. По можливості я прагну уникати великого скупчення людей.
25. Мій шлунок сильно турбує мене.
26. Часом я хвилююся через дурниці.
27. Нерідко засмучуюся, що я такий (а) дратівливий (а) і шумливий (а).
28. Кілька разів на тиждень у мене буває таке відчуття, що повинне трапитися щось страшне.
29. Мені здається, що мої близькі мене не розуміють.
30. У мене часто бувають болі в грудях або в області серця.

Обробка і інтерпретація результатів: Підраховується кількість позитивних відповідей. Чим вище отриманий результат, тим вище рівень невротизації особистості.

Високий рівень невротизації свідчить:

- про виражену емоційну збудливість, внаслідок чого з'являються негативні переживання (тривожність, напруженість, турбота, розгубленість, дратівливість);
- про безініціативність і пасивність, які формують ригідність поведінки, а також розвиток переживань, пов'язаних з незадоволеністю бажань;
- про егоцентричну особистісну спрямованість, що призводить до іпохондричної фіксації на соматичних відчуттях і особистісних недоліках;
- про труднощі у спілкуванні і підвищеній конфліктогенності поведінки, нерідко як формі психологічного захисту, реакції на напругу і стрес;
- про соціальну боязкість та залежність від оточуючих, чужих думок і рішень тощо.

Низький рівень невротизації свідчить:

- про емоційну стійкість;
- про позитивний фон переживань (спокій, оптимізм);
- про ініціативність;

- про відчуття власної гідності і самодостатності;
- про незалежність, соціальну сміливість;
- про легкість у спілкуванні;
- про легкість у вирішенні конфліктів та їх запобіганні.

Додаток А. 4

Методика діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького)

Методика А. Басса і А. Даркі в адаптації О. К. Осницького дозволяє дослідити структуру агресивності людини: визначити особливості показників і форм агресії

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Дата обстеження _____ Рік народження _____ Стать _____

Інструкція: «Визначте, наскільки наведені нижче твердження відповідають Вашому стилю поведінки, Вашому способу життя і надайте одну з чотирьох можливих відповідей: «так», «мабуть, так», «мабуть, ні», «ні», зробивши позначку «√» у відповідній клітинці реєстраційного бланка».

Питання:

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 відчути.
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, запрошується 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 заздрять 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 почуваю себе, мов діжка з порохом, що ось-ось вибухне.
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладнати.
52. Я завжди розмірковую про те, які потаємні причини змушують людей робити

приємне мені.

53. Коли на мене кричать, відповідаю тим самим.

54. Невдачі засмучують мене.

55. Я відчуваю страх не рідше й не частіше за інших.

56. Я можу пригадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав першу-ліпшу річ.

57. Іноді я відчуваю, що готовий першим кинутись у бійку.

58. Іноді я відчуваю, що життя поводить мене зі мною несправедливо.

59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але зараз я не вірю в це.

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.

Обробка отриманих даних

Результати відповіді «так» і «мабуть, так» об'єднуються (оцінюються як відповіді «так»), так само і відповіді «ні» і «мабуть, ні» (оцінюються як відповіді «ні»). Оскільки кожна шкала передбачає неоднакову кількість тверджень, то для того, аби можна було порівняти їх, потрібно набрану за кожною шкалою суму балів поділити на кількість питань цієї шкали (вона вказана в дужках біля назви кожної шкали), і помножити на 100 %. Таким чином, провести процедури переведення отриманих балів у відсотки. Отриманий показник свідчить про те, яка агресивність обстежуваного порівняно з максимально можливою за шкалою методики.

У «ключі» для обробки результатів наводяться номери питань. Якщо після номера питання стоїть знак «+», тоді за нього зараховується один бал в тому випадку, якщо на нього дана відповідь «так». Якщо після номера питання стоїть знак «-», тоді за нього зараховується один бал в тому випадку, якщо на нього дана відповідь «ні». Інші відповіді не зараховуються. Сума балів, помножена на коефіцієнт k , що є вказаним в лапках при кожному показнику агресивності, дозволяє отримати зручні для співставлення – унормовані – показники, які характеризують індивідуальні та групові результати.

Ключ для оброблення результатів:

1) Фізична агресія (k=11):

1+, 9-, 17-, 25+, 33+, 41+, 48+, 55+, 62+, 68+.

2) Вербальна агресія (k=8):

7+, 15+, 23+, 31+, 39-, 46+, 53+, 60+, 66-, 71+, 73+, 74-, 75-.

3) Непряма агресія (k=13):

2+, 10+, 18+, 26-, 34+, 42+, 49-, 56+, 63+.

4) Негативізм (k=20):

4+, 12+, 20+, 28+, 36-.

5) Дратівливість (k=9):

3+, 11-, 19+, 27+, 35-, 43+, 50+, 57+, 64+, 69-, 72+.

6) Схильність до підозр (k=11):

6+, 14+, 22+, 30+, 38+, 45+, 52+, 59+, 65-, 70-.

7) Образа (k=13):

5+, 13+, 21+, 29+, 37+, 44+, 51+, 58+.

8) Відчуття провини (k=11):

8+, 16+, 24+, 32+, 40+, 47+, 54+, 61+, 67+.

19. Я швидше розкрив би свої найпотаємніші думки:
 а) своїм добрим друзям б) не знаю с) у своєму щоденнику
20. Я думаю, що слово, протилежне за значенням протилежності слова "неточний", це:
 а) недбалий б) ретельний с) приблизний
21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно:
 а) так б) важко сказати с) ні
22. Мене більше дратують люди, які:
 а) своїми грубими жартами заставляють людей червоніти
 б) важко відповісти
 с) створюють незручності, коли вони спізнюються на заплановану зустріч
23. Мені дуже подобається запрошувати до себе гостей і розважати їх.
 а) вірно б) не знаю с) невірно
24. Я думаю, що:
 а) не все потрібно робити однаково ретельно
 б) важко сказати
 с) будь-яку роботу слід виконувати ретельно, якщо ви за неї взялися.
25. Мені зазвичай доводиться долати збентеження:
 а) так б) можливо с) ні
26. Мої друзі частіше:
 а) радяться зі мною б) роблять і те й інше порівну с) дають мені поради
27. Якщо приятель обдурює мене в дрібницях, я швидше вважатиму за краще зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його:
 а) так б) іноді с) ні
28. Мені подобається друг:
 а) інтереси якого мають діловий і практичний характер
 б) не знаю
 с) які відрізняється філософським поглядом на життя
29. Не можу з байдужістю слухати, як інші люди виказують ідеї, протилежні тим, в які я твердо вірю:
 а) вірно б) важко сказати с) невірно
30. Мене хвилюють мої минулі вчинки і помилки:
 а) так б) не знаю с) ні
31. Якби я однаково добре умів робити і те й інше, я б вважав за краще:
 а) грати в шахи б) важко сказати с) грати в гольф

47. Я ніколи не відчуваю себе настільки нещасливим, щоб хотілося плакати:

- a) вірно b) не знаю c) невірно

48. Слухаючи музику, я насолоджуюся:

- a) маршами у виконанні духового оркестру b) не знаю
c) фортепіанною музикою

49. Я вважав би за краще провести відпустку:

- a) в селі з одним або двома друзями b) важко сказати
c) очолюючи групу в туристичному таборі

50. Зусилля, що витрачаються на складання планів:

- a) ніколи не зайві b) важко сказати c) не варті цього

51. Необдумані вчинки і висловлювання моїх приятелів на мою адресу не кривдять і не засмучують мене.

- a) вірно b) не знаю c) невірно

52. Справи, що закінчилися для мене вдало, здаються мені легкими.

- a) завжди b) іноді c) рідко

53. Я вважав би за краще працювати:

a) в установі, де мені довелося б керувати людьми і весь час бути серед них

b) важко відповісти

c) наодинці, наприклад, архітектором, який розробляє свій проект

54. Будинок відноситься до кімнати, як дерево:

- a) до лісу b) до рослини c) до листа

55. Те, що я роблю, у мене не виходить:

- a) рідко b) час від часу c) часто

56. У більшості справ я вважаю за краще:

- a) ризикнути b) коли як c) діяти напевно

57. Ймовірно, деякі люди вважають, що я дуже багато розмовляю:

- a) швидше за все, це так b) не знаю c) думаю, що це не так

58. Мені більше подобається людина:

a) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна

b) важко сказати

c) з середніми здібностями, але якщо він вміє протистояти всяким спокусам

59. Я ухвалюю рішення:

a) швидше, ніж інші люди b) не знаю c) повільніше, ніж більшість людей

Ключі

Фактор	Номери питань, типи відповідей, бали						
1. <i>MD</i>	1. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	18. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	35. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	52. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	69. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	86. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	103. <i>b-1</i> <i>c-2</i>
2. <i>A</i>	2. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	19. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	36. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	53. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	70. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	87. <i>b-</i> <i>c-2</i>	104. <i>a-1</i>
3. <i>B</i>	3. <i>b-1</i>	20. <i>c-1</i>	37. <i>b-1</i>	54. <i>c-1</i>	71. <i>a-1</i>	88. <i>c-1</i>	105. <i>b-1</i>
4. <i>C</i>	4. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	21. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	38. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	55. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	72. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	89. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
5. <i>E</i>	5. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	22. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	39. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	56. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	73. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	90. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	
6. <i>F</i>	6. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	23. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	40. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	57. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	74. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	91. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
7. <i>G</i>	7. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	24. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	41. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	58. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	75. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	92. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
8. <i>H</i>	8. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	25. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	42. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	59. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	76. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	93. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
9. <i>I</i>	9. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	26. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	43. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	60. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	77. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	94. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
10. <i>L</i>	10. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	27. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	44. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	61. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	78. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	95. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	
11. <i>M</i>	11. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	28. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	45. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	62. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	79. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	96. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
12. <i>N</i>	12. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	29. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	46. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	63. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	80. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	97. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
13. <i>O</i>	13. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	30. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	47. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	64. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	81. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	98. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	
14. <i>Q₁</i>	14. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	31. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	48. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	65. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	82. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	99. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	
15. <i>Q₂</i>	15. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	32. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	49. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	66. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	83. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	100. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
16. <i>Q₃</i>	16. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	33. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	50. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	67. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	84. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	101. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	
17. <i>Q₄</i>	17. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	34. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	51. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	68. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	85. <i>b-1</i> <i>c-2</i>	102. <i>b-1</i> <i>a-2</i>	

Додаток А. 6
«Вісбаденський опитувальник з позитивної психотерапії
(WIPPF, Н. Пезешкіан)»

Інструкція: Будь ласка, дайте власну оцінку цим твердженням. Просимо Вас відмітити один варіант відповіді стосовно кожного твердження.

1. Я прочитав/ла інструкцію до анкети та готовий/а чесно відповісти на всі запитання.
2. Коли я злюсь чи хвилююсь, я відчуваю це усім тілом.
3. Я залишаю своє робоче місце/офіс/дім завжди у порядку.
4. З дитинства пам'ятаю, що у моїх батьків завжди було багато соціальних контактів.
5. Коли у мене неприємності, я постійно думаю про наслідки, до яких це може призвести.
6. Надійність особливо важлива в роботі та суспільстві.
7. Якщо я приймаю рішення, то я його дотримуюсь за будь-яких обставин.
8. Мене дратує, коли мої родичі витрачають забагато грошей.
9. Відкритість і чесність – важливіші, ніж глибока повага до інших.
10. З будь-якої безнадійної ситуації є вихід.
11. Коли у моїх батьків виникав конфлікт, вони завжди намагалися знайти спільне рішення.
12. Діяльність для мене дуже важлива, особливо коли у мене проблеми.
13. Я надаю перевагу людям з хорошою поведінкою.
14. Я почуваю себе добре, коли можу кожного дня повністю помитися (з голови до п'ят).
15. Я можу бути терплячим, навіть якщо мене щось дратує.
16. Я виконую накази керівництва або дотримуюсь порад авторитетних людей.
17. Я залюбки проявляю і приймаю ніжність.
18. Зазвичай, я довіряю іншим людям, якщо контактую з ними.

19. Мій батько був дуже терплячий зі мною в дитинстві.
20. Коли у мене труднощі, я завжди намагаюсь контактувати з іншими людьми.
21. Я завжди знаходжу час для зустрічі з іншими людьми.
22. Дуже важливо ділитися з іншими своїми думками про життя та смерть.
23. Я зберігаю спокій по відношенню до інших, навіть якщо хтось надокучає мені.
24. Я вірю у хороше майбутнє для себе і своєї родини.
25. Навіть якщо у мене достатньо грошей, я не люблю їх витратити (тринькати).
26. Мої батьки говорили зі мною на життєво філософські та релігійні теми.
27. Безсумнівно, до інших потрібно ставитися чесно і справедливо.
28. Я завжди можу довіряти собі.
29. Лінь часто призводить до поганих наслідків.
30. Мати хороші стосунки набагато важливіше, ніж мати гроші.
31. Я можу прийняти себе таким/ою, яким/ою я є.
32. Шлюб моїх батьків був заснований на любові.
33. Коли у мене неприємності (я у біді), то я думаю про це увесь час.
34. Моя мати була дуже терплячою до мене в дитинстві.
35. Я завжди очікую від свого партнера чесності та лояльності по відношенню до себе.
36. Думки про смисл життя дуже турбують мене.
37. Організація (планування) життя не можлива без пунктуальності.
38. Маючи терпіння, можна усього досягти.
39. Мої батьки були дуже толерантні та відкриті до інших людей.
40. Я божеволію, якщо навколо безлад.
41. Завжди важливо поважати думку інших.
42. Людина, на яку я не можу повністю покластися, ніколи не зможе стати моїм другом.
43. Я відчуваю, що мої батьки завжди ставились один до одного справедливо.
44. Мені подобаються люди, які висловлюють свої думки прямо й відкрито.
45. Я відчуваю себе зорієнтованою на успіх та трудолюбивою людиною.
46. Діти повинні завжди слухатися батьків і не приймати самостійних рішень.

47. Моє життєве кредо: усьому – свій час.
48. Я вважаю, за краще бути на 10 хвилин раніше, ніж на 5 хвилин пізніше.
49. Мій батько був для мене взірцем у дитинстві.
50. Завжди, коли я збуджений/а або злий/а, я відчуваю напругу або важкість у тілі.
51. Коли я маю труднощі на роботі чи вдома, я потребую допомоги інших.
52. Коли у мене проблеми, я волію більше занурюватися у роботу.
53. Чесність є необхідною рисою хорошого характеру людини.
54. Моя життєва філософія та віра є важливими супутниками в житті.
55. Основою життя моїх батьків була їх життєва філософія та віра.
56. Я тільки тоді відчуваю себе добре, коли всі вдома дотримуються порядку.
57. Мене злить, коли люди запізнюються.
58. Коли у мене труднощі, я дуже багато думаю про смисл життя.
59. Ніжність і сексуальність є необхідними умовами для стосунків.
60. Я притримуюсь дисципліни у сім'ї або роботі.
61. Я можу також комфортно почуватися з людиною, думка якої не співпадає з моєю.
62. Я часто приймаю гостей.
63. Довіра – це необхідна умова для життя у товаристві.
64. Моя мати приділяла в дитинстві мені багато часу.
65. Я дуже чутливий/а до несправедливості інших.
66. Найкращий спосіб бути багатим – бути заощадливим.
67. Охайність людини демонструє її чистий характер.
68. Я завжди дотримуюсь своїх обіцянок.
69. У мене завжди є плани на власне життя.
70. Мені простіше сказати «так», ніж «ні».
71. Коли я працюю, то можу забути про свої проблеми.
72. Дім повинен виглядати завжди охайно.
73. Незважаючи на роботу, я маю достатньо часу для своїх захоплень та хобі.
74. У моїх батьків завжди було багато гостей та друзів.
75. Мій батько знаходив час для мене в дитинстві.

76. У кожній людині є щось хороше.
77. Часто фізично я відчуваю себе так, що хочеться прийняти медикаменти.
78. Я легко встановлюю дружні стосунки.
79. Моїх батьків дуже цікавили питання сенсу життя.
80. Я відчуваю себе не дуже добре, коли хтось лінується.
81. Я осуджую людину тільки тоді, коли дізнаюся про причини її поведінки.
82. Коли у мене проблеми в особистому житті або на роботі, мені потрібно бути в оточенні інших людей, щоб забути про проблеми.
83. Я хочу якнайшвидше опинитися наодинці з партнером, якого я люблю.
84. Моя мати була взірцем для мене.
85. Я волію відкрито висловлювати свою думку.
86. В дитинстві я частіше проводив/ла час з людиною, яка приділяла мені більше уваги, ніж батько чи мати.
87. У моєму дитинстві була людина, яка проявляла до мене більше терпіння, ніж мати чи батько.
88. У моєму дитинстві була людина, більш значуща для мене, ніж мої батьки.

Ключ для оцінки відповідей WIPPF

№ за порядком	Оцінка відповідей			Актуальні здібності	Актуальні здібності		
	a	b	c		Низькі 3-5	Середні 6-9	Високі 10-12
1	3	40	72	Акуратність			
2	14	56	67	Охайність			
3	48	57	37	Пунктуальність			
4	70	13	41	Ввічливість			
5	85	44	9	Відкритість			
6	45	80	29	Старанність			
7	68	42	6	Обов'язковість			
8	25	8	66	Ощадливість			

9	16	60	46	Слухняність			
10	81	65	27	Справедливість			
11	7	35	53	Вірність			
Σ							
12	15	23	38	Терпіння			
13	73	21	47	Час			
14	78	62	30	Контакти			
15	28	18	63	Довіра			
16	69	24	10	Надія			
17	17	83	59	Ніжність/сексуальність			
18	31	61	76	Любов			
19	36	22	54	Віра/сенс/релігія			
Σ	e	w	i				
20	2	50	77	Тіло/відчуття			
21	12	52	71	Діяльність			
22	20	51	82	Контакти			
23	5	33	58	Майбутнє/Фантазії			
24	64	34	84	Я-Мати			
24	75	19	49	Я-Батько			
24	86	87	88	Я-Інші			
25	11	32	43	Ти			
26	4	39	74	Ми			
27	26	55	79	Пра-ми			

Індивідуальна форма ДАО

Ім'я/код _____ клієнт _____ партнер _____

№ п/п		Перелік якостей	Варіанти прояву	Міра прояву (бали)										Варіанти прояву
				мінімальна			середня				максимальна			
				3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Вторинні здібності	Акуратність	<i>недбалий</i>											<i>педантичний</i>
2.		Охайність	<i>неохайний</i>											<i>охайний</i>
3.		Пунктуальність	<i>непунктуальний</i>											<i>надто пунктуальний</i>
4.		Ввічливість	<i>безцеремонний</i>											<i>чемний</i>
5.		Чесність, щирість	<i>скритний</i>											<i>відкритий</i>
6.		Старанність (діяльність)	<i>лінивий</i>											<i>занадто старанний</i>
7.		Обов'язковість	<i>необов'язковий</i>											<i>обов'язковий</i>
8.		Бережливість	<i>марнотратний</i>											<i>скупий</i>
9.		Слухняність	<i>слухняний</i>											<i>самостійний</i>
10.		Справедливість	<i>несправедливий</i>											<i>справедливий</i>
11.		Вірність	<i>невірний</i>											<i>вірний</i>
12.	ні здібності	Терпіння	<i>нетерплячий</i>										<i>терплячий</i>	
13.		Час	<i>встигаючий</i>										<i>невстигаючий</i>	
14.		Контакти	<i>замкнутий</i>										<i>комунікабельний</i>	
15.		Довіра	<i>недовірливий</i>										<i>довірливий</i>	

16.		Надія	<i>зневірений</i>										<i>той, що сподівається</i>
17.		Ніжність, сексуальність	<i>нехтуючий</i>										<i>залежний</i>
18.		Любов	<i>вимогливий</i>										<i>пустотливий</i>
19.		Віра (релігія)	<i>байдужий</i>										<i>віруючий</i>
20.	Конфліктні реакції	Тіло/відчуття	<i>здоров'я</i>										<i>психосоматичні порушення</i>
21.		Діяльність/ професія	<i>дезорганізація</i>										<i>«втеча» в роботу</i>
22.		Контакти	<i>замкнутість</i>										<i>«втеча» в спілкування</i>
23.		Фантазії/ майбутнє	<i>відсутність</i>										<i>«втеча» в мрії</i>
24.	Моделі для наслідування	Я (мати/ батько)	<i>відкидання/ заперечення</i>										<i>прийняття</i>
25.		Ти	<i>відчуженість</i>										<i>єдність</i>
26.		Ми	<i>замкнутість</i>										<i>товариськість</i>
27.		Пра-Ми	<i>байдужість</i>										<i>фанатизм</i>

Додаток В

План програми профілактики міжособистісних конфліктів у студентському середовищі

«Гармонізація особистісних рис для зниження рівня конфліктності»

Тренінгове заняття № 1

Тема: Самопізнання та усвідомлення особистісних рис

Мета: усвідомлення власних особистісних рис, усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, формування довіри до групи.

Хід роботи

Вправа №1 «Знайомство та ім'я + жест»

Кожен учасник називає своє ім'я і виконує жест (рука, кивок, плескання). Інші повторюють ім'я та жест.

Необхідний час : 10 хв.

Вправа №2 Прийняття правил роботи в групі

Група пропонує правила, яких кожен учасник дотримуватиметься під час занять. Під час прийняття правил групи тренер уточнює який сенс, учасники вкладають у кожне правило.

Необхідний час: 10 хвилин.

Правила спілкування в групі:

1. *Не оцінюй інших.* Не порівнюй учасників, хто «кращий» чи «гірший». Не виставляй оцінки людині за те, якою вона є, як виглядає, як поводитьься.
2. *Спілкування на основі довіри.* Важлива безумовна довіра одне до одного.
3. *Спілкування за принципом «тут і тепер».* Під час заняття аналізуються ті процеси, думки, емоції, відчуття, які проявляються під час занять, тим самим забороняється обговорення ситуацій минулого та проектування майбутніх ситуацій.
3. *«Я-висловлювання».*
4. *Щирість.*

5. *Конфіденційність.* Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується.

6. *Бути активним та нести відповідальність за результати роботи у групі.*

7. *Правило «СТОП!»* Той член групи, який не бажає відповідати на будь-яке запитання, брати участь у будь-якій грі, процедурі з причини небажання бути щирим або з причини неготовності до відвертості, має право сказати «Стоп!» і таким чином виключити себе з участі в процедурі.

8. *Повага до того, хто говорить.*

Необхідний час: 10 хвилин.

Вправа №3 «Хто я?»

Учасники записують 10 відповідей на питання «Хто ти?», починаючи з «Я...». Потім ранжують відповіді від найбільш до найменш значущої. Обговорюють: які риси переважають, позитивні чи негативні.

Необхідний час: 25 хвилин.

Вправа №4 «Моя цінна якість»

Кожен обирає якість, яку найбільше цінує у собі та інших. Придумує історію або коротку метафору про цю якість. Учасники діляться своїми історіями.

Необхідний час: 20 хвилин.

Рефлексія «Що я дізнався про себе?»

Кожен учасник коротко озвучує один новий аспект про себе, який відкрив під час вправ.

Необхідний час: 10 хвилин.

Вправа №5 Прощання

Коло побажань: учасники по черзі завершують фразу «Я тобі бажаю...».

Необхідний час: 5 хвилин.

Тренінгове заняття №2

Тема: Емоційна самосвідомість

Мета: навчити студентів розпізнавати власні емоції та їх причини, підвищити здатність до саморегуляції.

Хід роботи

Вправа №1 «Коло емоцій»

На аркуші малюють коло, розділене на сегменти для різних емоцій (радість, сум, гнів, страх). Обговорюють, у яких ситуаціях відчували кожен емоцію.

Необхідний час: 20 хвилин.

2. Групова дискусія «Мої емоції»

Обговорення впливу емоцій на поведінку та рішення.

Необхідний час: 15 хвилин.

3. Вправа «Ведення щоденника емоцій»

Кожен учасник протягом заняття записує ситуації, що викликали сильні емоції, і їхній вплив.

Необхідний час: 15 хвилин.

Вправа №4 «Аналіз тригерів»

Учасники ідентифікують фактори, що провокують негативні емоції.

Обговорюють, як змінити реакцію або уникати конфліктних ситуацій.

Рефлексія. Кожен озвучує, що нового дізнався про себе, свої емоції (10 хв).

Вправа 5. «Позитивна нота»: учасник ділиться приємною подією останнього тижня. Вправа «Позитивна нота»: учасник ділиться приємною подією останнього тижня. Прощання (10 хв).

Тренінгове заняття № 3.

Тема: Розпізнавання та трансформація внутрішнього критика

Мета: навчити студентів виявляти негативну самооцінку і самокритику та перетворювати її на конструктивну.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Мій внутрішній критик» (20 хв)
 - Уявити внутрішнього критика: зовнішність, голос, повідомлення.
 - Записати діалог із критиком, відповідаючи на його зауваження.
2. Групова дискусія «Перетворення критики» (20 хв)

- Обговорення способів перетворення негативних тверджень на конструктивні.
3. Вправа «Позитивні афірмації» (20 хв)
 - Кожен складає список негативних тверджень і їх позитивних замінів.
 - Обговорюють, як використовувати афірмації у повсякденному житті.
 4. Вправа «Рольова гра» (20 хв)
 - У парах розігрують конфліктну ситуацію, де один учасник проявляє критику, а інший — конструктивну реакцію.
 - Мета: відпрацювання навичок саморегуляції та асертивної поведінки.
 5. Рефлексія (10 хв)
 - Кожен озвучує, що змінив у власному ставленні до самокритики.

Тренінгове заняття № 4

Тема: Позитивне мислення та зміна негативних установок

Мета: формування позитивного мислення, розвиток навичок заміни негативних думок на позитивні.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Позитивне привітання» (10 хв)
 - У колі учасники називають ім'я та додають позитивний жест або фразу про себе.
2. Вправа «Заміна негативних думок» (25 хв)
 - Записати 10 негативних переконань про себе.
 - Трансформувати їх у позитивні через звернення до прав, позитивного досвіду або перефразування.
3. Вправа «Позитивні твердження» (20 хв)
 - Кожен складає 5 власних афірмацій, читає вголос.
 - Обговорюють, як вони впливають на самооцінку та поведінку.
4. Групова дискусія «Вплив позитивного мислення» (20 хв)
 - Обговорення ефектів позитивного мислення на конфліктні ситуації та міжособистісні взаємодії.

5. Рефлексія (15 хв)

- Учасники коротко діляться, які установки вдалося змінити.
-

Тренінгове заняття № 5**Тема: Самоприйняття та внутрішня гармонія**

Мета: розвиток прийняття себе, власних сильних і слабких сторін, зменшення внутрішніх конфліктів.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Мое позитивне Я» (25 хв)

- Скласти список позитивних рис та якостей.
- Озвучення групі, обговорення унікальності кожного.

2. Вправа «Я-реальне і Я-ідеальне» (25 хв)

- Малюнки або символи «Я – яким я є» та «Я – яким хочу бути».
- Обговорення відчуттів та спостережень.

3. Вправа «Малюнок внутрішнього світу» (25 хв)

- Використання кольорів, форм, символів для відображення внутрішнього стану.
- Презентація малюнків.

4. Рефлексія (15 хв)

- Обговорення, що нового усвідомили про себе.

Тренінгове заняття № 6**Тема: Асертивність і конструктивна комунікація**

Мета: розвиток навичок асертивної поведінки, зниження конфліктності у взаємодії.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Рольові ігри конфліктів» (25 хв)

- Розігрування ситуацій конфлікту, використання конструктивних стратегій.

2. Вправа «Я-висловлювання» (20 хв)

- Висловлення власних почуттів без звинувачень.
 - Партнери повторюють у форматі «Я чую тебе, я відчуваю...».
3. Вправа «Обговорення досвіду» (25 хв)
- Дискусія у групах про успіхи та труднощі у застосуванні асертивних технік.
4. Рефлексія (20 хв)
- Підведення підсумків, записи в щоденник, обговорення плану застосування у житті.

Тренінгове заняття № 7

Тема: Вдячність і підтримка позитивних взаємин

Мета: розвиток соціальної емпатії, навичок підтримки та вдячності, зниження конфліктності у групі.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Коло компліментів» (20 хв)
 - Кожен робить щирий комплімент сусіду, отримує подяку.
2. Вправа «Чарівна крамниця рис» (25 хв)
 - Обмін рисами характеру (забагато / бракує).
 - Обговорення цінності кожної риси та її впливу на групу.
3. Вправа «Лист вдячності» (25 хв)
 - Написати лист подяки самому собі або іншому учаснику.
 - Обговорення, як вдячність впливає на внутрішній стан.
4. Рефлексія (20 хв)
 - Ділитися враженнями, як компліменти та вдячність вплинули на відчуття себе та інших.

Тренінгове заняття 8

Тема: Узагальнення, підведення підсумків та оцінка прогресу

Мета: підведення підсумків, оцінка особистого прогресу, закріплення навичок самопізнання та регуляції емоцій.

Хід заняття та вправи:

1. Вправа «Мій прогрес» (20 хв)
 - Кожен записує позитивні зміни у власних рисах та поведінці за час програми.
2. Вправа «Гаряче крісло майбутнього» (25 хв)
 - Уявлення себе через 1 рік: як зміняться риси, як взаємодіяти з конфліктами.
3. Вправа «Прощання та побажання» (25 хв)
 - У колі кожен висловлює побажання групі.
4. Завершальне слово тренера та рефлексія (20 хв)
 - Підкреслення важливості саморозвитку та підтримки одне одного.