

ГЕНДЕРНІ ОСОБИЛВОСТІ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ У КОНФЛІКТІ

П.С. Носенко

Херсонський державний університет, nosenko56183@gmail.com

Науковий керівник: кандидатка психологічних наук, доцентка

О.В. Шелестова

Постановка проблеми. В умовах постійного стресу конфлікти є неминучим явищем у формі розбіжності, неприязні і суперечки, які переважають на всіх рівнях людські взаємодії: особисті, професійні, сімейні та соціальні стосунки. Конфлікти відбуваються вдома, в громадських місцях і робочі місця; між членом сім'ї, подружжям, колегами та однолітками і навіть між націями. Проте бракує досліджень, присвячених саме особливостям поведінки особистості в конфліктних ситуаціях з гендерної точки зору. Тому ця тема дослідження залишається актуальною і може сприяти нашому розумінню того, як гендер впливає на поведінку в конфліктних ситуаціях. Таким чином, з урахуванням зростаючого інтересу у науковому середовищі до аналізу конфліктних явищ, ми вважаємо цілком обґрунтованим провести дослідження, спрямоване на виявлення гендерних особливостей поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

Аналіз публікацій та досліджень. Вивченням гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті займалися такі дослідники як: С. Соhn, С. Enloe, L. Sjoberg, V. Hudson, M. Capriol, М. Кауфман, М. Елгойбар та Л. Борбелі, С. Ділдар, Н. Амджад, Н. В. Галан, О. В. Васильєва, І. О. Діденко та інші.

Формування цілей та завдань дослідження. Дане дослідження мало на меті теоретично обґрунтувати гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті. У відповідності до визначеної цілі нами були визначені наступні завдання: - на основі наукових концепцій встановити гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті; -розробити практичні рекомендації з профілактики конфліктної поведінки.

Викладення основного матеріалу дослідження. Конфлікт - ситуація, у якій кожна зі сторін прагне зайняти позицію, несумісну й протилежну стосовно інтересів іншої сторони [1].

Конфлікт є структурним компонентом соціальних відносин та визначається як ситуація, в якій існують несумісні інтереси, цілі, цінності, або стилі поведінки. Конфлікти можуть бути внутрішніми (внутрішньоособистісними) і зовнішніми (міжособистісними), а також мають різні типи (функціональні та дисфункціональні, конструктивні та деструктивні тощо).

Виникнення конфлікту передбачає взаємозалежність та залежність між сторонами. У своїх дослідницьких роботах Мішель Кауфман, Мухаммед Елгойбар та Люсія Борбелі вказують, що сторони певною мірою розраховують на інші для досягнення своїх цілей. Ця взаємозалежність може приймати форму позитивної, що характеризує кооперативний контекст, або негативної, що спостерігається в конкурентному середовищі, або ж вона може бути змішаною [2]. Джонсон має таку думку, що позитивна взаємозалежність часто пов'язана з кооперативною поведінкою в конфлікті, у той час як негативна взаємозалежність призводить до конкурентної поведінки. Крім того, різниця в силі між сторонами відображається в рівні їхньої взаємозалежності, особливо при розгляді ситуацій з короткостроковими підрядниками на низькооплачуваних роботах [3].

У психології вивчення конфлікту передбачає розуміння збудження двох або більше сильних мотивів, які неможливо вирішити разом, що призводить до дистресу. Існує кілька підходів до вивчення конфлікту в психології, включаючи реалістичну теорію групового конфлікту, теорію соціальної ідентичності та психоаналітичні/психодинамічні теорії. [4].

Гендер - це складний соціокультурний концепт, що формується під впливом процесу соціалізації [5]. Він представляє собою систему статевих ролей, що визначають характерні риси та особливості поведінки, вважаючи їх типовими для чоловіків та жінок у конкретному суспільстві. Різні культури та суспільства мають власні уявлення про сутність "чоловічості" та "жіночості". Гендерні норми та очікування, які формуються протягом життя, проявляються в сім'ї, освіті та за

допомогою засобів масової інформації, визначаючи певні ролі та стандарти поведінки для членів суспільства.

В сучасному світі поняття гендерного конфлікту розглядається з різних позицій, що розкриває глибше розуміння цього явища.

Внутрішньоособистісний конфлікт часто виникає через поширення гендерних міфів, стереотипів та упереджень, а також через існуючі відмінності. Зазвичай його проявляється як депресивний стан окремої особи, спричиняючи кризу та руйнування її життєвих цінностей, прагнень і переконань. Саме через функціонування цього конфлікту ми можемо спостерігати високий рівень безробіття, бідності, алкоголізму та наркоманії в нашій країні. Навіть успішні та досягнуті особи можуть почувати наслідки цього конфлікту у вигляді так званого "синдрому професійного вигорання", що призводить до зниження їх людського та професійного потенціалу та, відповідно, продуктивності праці [6].

Важливо відзначити, що гендерний конфлікт завжди базується на соціальній диференціації за статтю, яка присутня в кожному суспільстві. Соціальне значення цієї диференціації може змінюватися в залежності від культурних, історичних та інших контекстуальних факторів.

Гендерна диференціація - це розділення чоловіків і жінок на основі статевих ознак у суспільстві, де біологічні відмінності стають основою для соціального поділу та обмеження ролей і можливостей на підставі статі.

На нашу думку, цей аналіз різноманітних аспектів гендерного конфлікту дає можливість краще розуміти особливості поведінки осіб під час конфліктів. Зокрема, конфлікти між чоловіками та жінками можуть виникати у таких контекстах:

Розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї.

Ця категорія включає в себе не лише побутові обов'язки, такі як миття посуду та прибирання, а й розподіл сімейного бюджету та прийняття рішень. Важливо встановити чіткі ролі та домовитися про розподіл обов'язків для спільного комфорту.

Конкуренція за високооплачувані та престижні робочі позиції.

Професійний конфлікт може виникати, коли жінки стикаються з упередженням і протистоянням на шляху до високих посад через свою стать. Важливо боротися з такими стереотипами і забезпечувати рівні умови для кар'єрного зростання незалежно від статі.

Участь у владних структурах.

Ієрархічний конфлікт виникає тоді, коли чоловіки в основному займають вищі посади в суспільстві. Сприяти більшій рівності в розподілі влади і рішень може сприяти розміщенню жінок на вищих посадах.

Розбіжності в політичних поглядах.

Ідейний конфлікт може виникати в будь-яких групах, незалежно від статі. Важливо пам'ятати, що конфлікти цього типу базуються на різницях у поглядах і ідеях, а не обов'язково на статі. Успішне управління такими конфліктами вимагає здатності слухати та розуміти один одного, незалежно від статі.

За результатами дослідження Д. Бененсона та Р. Рангем [7], було встановлено, що після змагань чоловіки частіше, ніж жінки, вступають у дружні контакти. Дослідники виявили, що жінки в основному співпрацюють у межах своїх сімейних груп або зі своїми близькими друзями, оскільки вони відповідають за дітей. У той час як чоловіки можуть виявляти дуже агресивну поведінку в групі, що може загрожувати стосункам, проте вони швидко переходять до контакту зі своїми конкурентами. Це сприяє єднанню групи і захищає її від міжгрупових конфліктів. Жінки, зазвичай очікують турботи, підтримки та співчуття від інших, і конфлікт чи критика може вплинути на них. Чоловіки вважаються правильними, поки не буде доведено протилежне, а жінки, які виражають гнів, можуть вважатися складними. Жінки, зазвичай уникають агресивного та конкурентного стилю, яким чоловіки насолоджуються, і більшість жінок уникають конфронтації. Жінки також схильні до непрямого спілкування, часто натякаючи на проблему, замість того, щоб активно

вирішувати її, тоді як чоловіки відзначаються більш прямим стилем та рішучими діями стосовно проблеми.

Дослідження Саадія Ділдара та Наумана Амджада показало, що в домашніх умовах жінки і чоловіки співпрацюють під час вирішення конфліктів. На робочому місці гендерні відмінності зменшуються: чоловіки або жінки домінують як керівники, а підлеглі є більш поступливими. Незалежно від організаційних ролей, жінки частіше, ніж чоловіки обирають вирішення проблем, а чоловіки віддають перевагу примусу в управлінні конфліктами.

В свою чергу, Кріс Блекберн, Барбара Мартін та Сенді Хатчінсон, провівши дослідження, виявили, що гендер може впливати на проблеми конфлікту, а також на процеси управління конфліктами. Наприклад, чоловіки та жінки на керівних посадах можуть стикатися з різними очікуваннями через гендерні стереотипи [8]. Також, було виявлено, що жінки більш пробащливі, ніж чоловіки [9].

Висновки. Підсумовуючи, гендерні та особистісні риси відіграють значну роль у конфліктній поведінці. Розуміння ролі статі та особистості в конфлікті може допомогти окремим особам і організаціям ефективніше керувати конфліктом. Важливо визнати складність статі та вплив особистісних рис на конфліктну поведінку. Роблячи це, окремі особи та організації можуть розробляти стратегії для більш ефективного управління конфліктами та створення більш гармонійного середовища.

Література:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ. 2002. 364с.
2. Kaufman, S., Elgoibar, P., & Borbely, A. Context matters: Negotiators interdependence in public, labor and business disputes. International Association of Conflict Management Conference, New York, June 26–29, 2016.
3. Johnson, D. W., & Johnson, R. New developments in social interdependence theory. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 2005, 131(4), P 285–358.
4. Stefan Wolff Social/Psychological Motivations for Conflict URL: <https://pesd.princeton.edu/node/666#:~:text=The%20most%20important%20social%20psychological,the%20theory%20of%20symbolic%20politics>.
5. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/13562>

6. Sex and gender - Gender Matters. URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
7. Reuell P. Resolving conflict: Men vs. women. Harvard Gazette. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2016/08/resolving-conflict-men-vs-women>
8. Aaron Steen MD, Kanade Shinkai Understanding individual and gender differences in conflict resolution: A critical leadership skill. International Journal of Women's Dermatology. 2020. Vol. 6, №1, P. 50-53 URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235264751930053X>
9. Saadia Dildar, Naumana Amjad Gender Differences in Conflict Resolution Styles (CRS) in Different Roles: A Systematic Review. Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology 2017, Vol. 15, No.2, P. 37-41 URL: <https://www.gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp20172-6.pdf>