

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ГЕНДЕРНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ
СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: здобувачка 4 курсу 07-431 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»

Юрій ЯРИГА

Керівник: к. психол. н., доцентка

Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

Рецензент: к. психол. н., доцентка кафедри
педагогіки та психології дошкільної та
початкової освіти

Оксана ЛОСЬ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ПОНЯТЬ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ГЕНДЕРУ І КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ПАРАДИГМІ	6
1.1. Поняття гендеру у сучасній психології	6
1.2. Дефініція конфлікту і стратегій його вирішення.	9
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ	14
2.1. Обґрунтування процедури і методик дослідження	14
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	15
ВИСНОВКИ	23
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	25
ДОДАТКИ	27

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена динамічним розвитком сучасного світу, де статева рівність є одним з ключових принципів громадського життя. Конфлікти є неодмінною складовою взаємодії між людьми, і їх ефективне вирішення є важливим навичками для успішної соціальної адаптації та професійного розвитку.

Попри те, що конфлікти є невід'ємною частиною життя, спосіб, яким ми їх розв'язуємо, може залежати від різних факторів, включаючи стать. Дослідження показують, що чоловіки і жінки можуть відрізнятися в своїх стратегіях поведінки під час конфлікту. Гендерна детермінація поведінки – це процес формування поведінкових реакцій та дій особи на основі статевих ролей та очікувань, які суспільство присвоює чоловікам та жінкам.

Гендерна детермінація поведінки може мати негативні наслідки, оскільки обмежує людські можливості та свободу вибору, а також може викликати стигматизацію та дискримінацію. Проте, важливо пам'ятати, що ми можемо бути свідомими та критичними до гендерних стереотипів та ролей, які нам присвоює суспільство, і вільно обирати свій спосіб життя та поведінку.

Наприклад, суспільство може очікувати, що жінки будуть більш емоційними та чутливими, тоді як чоловіки повинні бути сильними та мужніми. Ці стереотипи можуть впливати на наші реакції та дії в конфліктних ситуаціях, а також на наші вибори щодо професій, занять та інтересів.

Питанням ролі гендеру під час конфлікту займалися З.Богоносюк, Т.Єрмолаєва, Шваб К., А.Одінцова та інші.

Дослідження про гендерну детермінацію вибору стратегії поведінки під час конфлікту у студентів може допомогти розкрити індивідуальні риси та пристосувальні можливості, які сприяють ефективному роз'язанню негативних ситуацій. Це може допомогти зрозуміти, як певні соціальні ролі

можуть впливати на способи поведінки в конфліктних ситуаціях, та які чинники можуть впливати на їх поведінку.

Зазначені положення пояснюють обрання нами тематики кваліфікаційної роботи: *«Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки у конфлікті»*.

Мета дослідження: теоретичний аналіз наукових джерел стосовно поняття гендеру і конфлікту у сучасній психології; емпіричне дослідження гендерної детермінації стратегій поведінки під час конфліктів серед студентської молоді.

Відповідно до мети дослідження були виокремлені наступні **завдання:**

1. Теоретичне визначення поняття гендеру у сучасній психологічній науці.
2. Виокремлення дефініції конфлікту і стратегій його вирішення.
3. Підбір і обґрунтування діагностичних методик для емпіричного дослідження.
4. Проведення емпіричного дослідження щодо гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки у конфлікті.

Об'єкт дослідження: стратегії поведінки у конфлікті.

Предмет дослідження: гендерна детермінація стратегій поведінки під час конфліктних ситуацій серед студентів.

Емпіричні методи дослідження: опитувальник «Методика оцінки схильності до конфліктної поведінки» (К. Томаса); «Методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні» (В. Бойко); «Методика фемінність-маскулінність» (С. Бем), методи математичної статистики: коефіцієнт кореляції Пірсона.

Практичне значення кваліфікаційної роботи: отримані результати можуть слугувати підґрунтям для розробки профілактичних і корекційних проєктів, спрямованих на формування у студентської молоді ефективних стратегій поведінки під час конфлікту.

Структура роботи: складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (21 найменування) і додатків. Основний текст дослідження викладено на 34 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ПОНЯТЬ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ГЕНДЕРУ І КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У НАУКОВО- ПСИХОЛОГІЧНІЙ ПАРАДИГМІ

1.1. Поняття гендеру у сучасній психології

Гендер відіграє важливу роль у наших повсякденних життєвих ситуаціях, таких як виховання дітей, взаємодія на роботі, відносини в парі, споживання товарів та послуг, визначення ролі в політиці та інших сферах.

На думку Т. Єрмолаєвої, поняття гендеру виникло в процесі відокремлення соціальних, культурних і політичних ознак статі. В свою чергу статі у даному контексті виступає у ролі біологічних особливостей чоловіка і жінки, що визначаються параметрами генетики, анатомії, фізіології тощо. А гендер – це визначення особистості як соціальної статі, що має соціально-біологічні характеристики, певний статус у суспільстві, психологічні особливості, що пов'язані зі статтю, але сформовані під впливом соціалізації [6].

Г. Юровська і Л. Жданкіна зазначають, що «що гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації». Тобто, зазначене поняття розуміється як суспільне явище, що визначає соціально-рольові характеристики людини, включаючи її навички, діяльність, положення у соціумі, правові можливості тощо [21].

В. Патріарх вказує, що поняття гендеру є досить новим у науковому житті, і характеризується своєю неоднозначністю в інтерпретації. Загалом, на думку авторки, у більшості джерел гендером виступає соціальна роль/стать, що визначає культурні і біологічні параметри особистості [13].

У своїй праці К. Ткач зазначає, що дефініція «стать» і «гендер» часто визначаються схожими, але слід розмежовувати ці поняття. Так гендер являє собою ознаки соціального і культурного в людині, наділяючи її певними особливостями характеру і поведінки. В свою чергу, стать має біологічну і генетичну основу, виокремлення чоловіка і жінки [18].

У праці М. Сторожук можна спостерігати наступне визначення гендеру – «це соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої визначаються поняття «чоловік» та «жінка»». Продовжуючи цю концепцію, авторка зазначає, що при вивченні явища гендеру, слід враховувати поняття гендерної ідентичності, що являє собою усвідомлення особистістю себе як представника тієї чи іншої статі, виокремлення своїх фемінних і маскулінних характеристик [17].

Визначається, що у структурі гендерної ідентичності наявні три ключові параметри: когнітивний/пізнавальний, афективний і поведінковий. Перший включає в себе співвідношення себе з певною статтю і наділення власного «Я» конкретними характеристиками маскулінності і фемінності. Афективний компонент визначається наданням оцінки особистісним рисам і патернам поведінки через призму розподілу соціальних ролей. Когнітивний, або поведінковий, включає в себе особливості само презентації особистості у відповідності до свого гендеру за допомогою тих чи інших стратегій дій [17].

На думку Л. Шевченко, гендер в умовах сьогодення переживає етап становлення і збагачується новими особливостями своєї сутності. Дане поняття, на думку автора, слід розглядати як «складний соціальний конструкт: відмінності в ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловіками та жінками, які конструюються суспільством» [19].

За визначення М. Білинської, гендером є сукупність ознак, що визначають прояви маскулінності і фемінності особистості, які включають у себе певні конструкти, такі як соціальна роль і гендерна ідентичність [3].

Вказуючи на багатоаспектність такого явища як гендер, Е. Степанова, виокремлює декілька його значень у науково-психологічних джерелах [16]:

1. Гендер є інтерпретацією соціально-культурних характеристик людини і патернів поведінки представників тієї чи іншої статі.
2. Гендер виступає як процес набуття особистістю соціальних норм і правил поведінки у відповідності до статі.
3. Гендер є політичною структурою, що визначає і реалізовує права і можливості чоловіків і жінок.

О. П. Щопка у своїй праці зазначає, існує кілька провідних підходів з дослідження механізмів гендерної соціалізації та особливостей гендерної ідентичності [20]:

1. Спираючись на положення психоаналітичної теорії, гендер утворюється і розвивається у процесі повсякденного спілкування під впливом соціальних норм і правил, а також особливостей самовизначення людини.
2. В контексті концепції соціального научіння, патерни поведінки у відповідності до певної статі визначаються позитивними і негативними елементами підкріплення, особливостями батьківсько-дитячих відносин, соціальними нормами, впливом найближчого оточення.
3. На основі теорії когнітивного розвитку, можна сказати, що процес формування певних уявлень щодо гендерних ролей виникає за рахунок власного досвіду, інформації від оточуючого світу, статевої ідентифікації.
4. У відповідності до концепції Л. Колберга щодо гендерної схеми, статева роль особистості визначається її активністю, тобто полягає у вмінні фільтрувати інформацію про своє «Я» у контексті виокремлення фемінних і маскулінних характеристик.

Визначається, що маскулінні і фемінні ознаки полягають в уявленнях суспільства щодо соматичних, психічних, поведінкових параметрах, що є характерними до різних статей. Тобто, вони є тими системами, що виокремлюють у соціумі ті самі «чоловічі» і «жіночі» патерни поведінки [2].

За визначенням С. Іванченко, гендерні ролі слід розуміти як сукупність особливостей діяльності особистості, її прав і можливостей у відповідності до статевої приналежності. Автор визначає дане поняття як вид соціальних ролей, що характеризуються своєю нормативністю і відображають соціальні очікування людей у певних проявах поведінки [9].

Отже, важливо розрізняти гендер як соціально-культурну конструкцію від статі, яка визначається біологічними характеристиками людини. Гендер відображає соціальні очікування та ролі, які присвоюються чоловікам та жінкам в кожному конкретному суспільстві, тоді як стать визначається генетичними, анатомічними та фізіологічними особливостями.

1.2. Дефініція конфлікту і стратегій його вирішення

Конфлікти супроводжують нас у всіх сферах життєдіяльності, в залежності від обраної стратегії поведінки конфліктні ситуації можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки.

Загалом, конфлікт розуміється як процес зіставлення протилежних думок, їхнє зіткнення, що провокує суперечку і може призвести до деструктивних форм поведінки. У науково-психологічній літературі існує декілька положень щодо визначення поняття «конфлікт» [10]:

1. Конфлікт – це зіставлення розбіжних уявлень, думок, параметрів поведінки тощо кількох людей, певних груп, об'єднань, товариств, країн і т.п.
2. Конфлікт – крайній метод вирішення суперечки, що формується на основі комунікації і взаємодії між людьми, що включає в себе протидію між учасниками конфліктної ситуації і має деструктивні прояви.

За визначенням А. Андросової, існує декілька основних фаз розвитку конфлікту [1]:

- демонстративна: являє собою перехідну стадію, що характеризується можливістю припинення конфлікту, його швидким завершенням;

- агресивна: включає у себе формування бажання завдати шкоди своєму опоненту;
- банальна: характеризується формуванням стратегій поведінки, які спрямованні на знищення противника будь-якими методами.

3. Богоносюк зазначає, що ключовими причинами конфліктних ситуацій є результати міжособистісного спілкування у суспільстві. При формуванні проблем у відношеннях особистості з оточенням, суб'єкт може почати відчувати погіршення внутрішнього стану, порушення психологічного комфорту, певні незручності тощо. Як наслідок, виникає бажання уникнути такі страждання, і людина намагається адаптуватися до оточуючих умов, в процесі чого можуть утворюватися конфлікти, адже виникає протидія такій поведінці [4].

За дослідженням С. Стародуба, найбільш конструктивною вважається класифікація конфліктів за наступними параметрами [15]:

1. За способом вирішення конфлікту виокремлюють насильницький і компромісний. Перший полягає у вирішенні суперечки методом деструктивних патернів поведінки і руйнування, другий – розв'язанні ситуації за допомогою взаємного узгодження цілей і думок, що викликали розбіжності.

2. За природою виникнення конфлікту виокремлюють ті, що утворилися на політичній, соціальній, економічній та інших основах.

3. За рівнем прояву існує відкритий і прихований конфлікт. Перший виражається стійким емоційним забарвленням, демонстрацією суперечки, другий виключає зовнішні дії агресивного характеру з використанням додаткових способів впливу.

4. За напрямком діяльності наявні вертикальні і горизонтальні конфлікти. Перші визначаються як ті, де «обсяг влади зменшується по вертикалі зверху донизу, що й визначає різні стартові умови для учасників конфлікту», а другі характеризуються рівноцінною взаємодією суб'єктів.

5. За потребами виникнення є: конфлікт поглядів, що визначається прагненнями переконати іншу сторону, довести правильність власної думки тощо, і конфлікт інтересів, де ключовою проблемою є розбіжності видів зацікавленості суб'єктів.

Спираючись на дослідження Н. Кордунової, можна зазначити, що конфлікти мають декілька видів, що будуються на кількості осіб, що задіяні [11]:

- внутрішньо-особистісні характеризуються виникненням розбіжностей серед внутрішніх мотивів, потреб та інтересів людини;
- міжособистісні конфлікти являють собою зіткнення протилежних бажань, думок між декількома особами у будь-якій сфері життєдіяльності;
- між групові – розбіжності між різними групами осіб, що об'єднані певними мотивами та інтересами.

У праці А. Одінцової визначено п'ять основних етапів розвитку конфлікту [12]:

1. Утворення і розвиток конфлікту.
2. Усвідомлення суб'єктами наявності конфліктної ситуації.
3. Розгорнення конфлікту.
4. Процес конфлікту, його емоційне підживлення.
5. Розв'язок суперечки.

О. Жмай зазначає, що на ефективність розв'язання будь-якого типу конфліктів в значній мірі впливає обрання певної стратегії поведінки суб'єктів. Спираючись на розробки Г. Мінцберга, автор зазначає, що стратегію слід розглядати через призму п'яти ключових елементів [7]:

- план: визначається алгоритмом певних дій, що має свідомий характер;
- прийом: виступає певним методом, маневром для введення опонента в оману задля доведення власної правоти;
- патерн: певний шаблон поведінки у відповідності до ситуації;
- позиція: включає у себе метод вставлення посередності між внутрішніми і зовнішніми параметрами конфлікту;

- перспектива: характеризує конкретну думку, що розділяється між суб'єктами через їхню поведінку.

Стратегії поведінки у конфлікті визначаються як певні дії суб'єктів ситуації. Зазначається, що найбільш поширеною є класифікація стратегій поведінки за концепцією Т. Кіллена, що включає п'ять основних типів [8;14]:

1. Домінування (суперництво, конкуренція). Полягає у намірі домінувати над іншими та захищати власні інтереси незалежно від наслідків для інших людей або для відносин з ними. Ця стратегія включає в себе використання агресії, домінування та контролю.

2. Уникнення (ігнорування). Передбачає уникнення відкритого конфлікту та пошуку інших способів вирішення проблеми. Ця стратегія може бути використана в тих випадках, коли людина відчуває великий ризик для відносин з іншими сторонами, або коли ситуація надто складна для швидкого вирішення.

3. Пристосування. Передбачає активну спробу знайти компроміс з іншою стороною. Ця стратегія може бути використана в тих випадках, коли обидві сторони мають важливі інтереси, або коли є можливість знайти рішення, яке буде вигідним для обох сторін.

4. Співробітництво (кооперація). Включає в себе активну спробу знайти рішення, яке задовольнить інтереси обох сторін. Ця стратегія може бути використана в тих випадках, коли існує взаємна залежність між сторонами, тобто вони мають спільні цілі або потребують одна одної для досягнення своїх цілей.

5. Компроміс. Передбачає пошук рішення, яке задовольнить обидві сторони, але не в повному обсязі. Це означає, що кожна сторона буде змушена зробити певні поступки та пожертвування, щоб досягнути домовленості.

Отже, конфлікт – це ситуація, коли дві або більше сторін мають протилежні погляди, інтереси або потреби, які не можуть бути легко

вирішені. Конфлікти можуть виникати між різними людьми або групами, які мають різні точки зору або прагнуть до різних цілей.

Деякі дослідники розглядають феномен конфлікту як процес розвитку особистісних характеристик, тобто в процесі суперечки утворюються нові патерни поведінки і способи вирішення тих чи інших ситуацій [5].

Стратегії поведінки при конфлікті – це способи, за якими люди реагують на конфліктні ситуації з метою досягнення своїх цілей та розв'язання проблеми.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ

2.1. Обґрунтування процедури і методик дослідження

Для проведення емпіричного дослідження гендерної детермінації вибору студентами стратегій поведінки під час конфліктної ситуації нами використовувалися наступні методики:

1. Методика оцінки схильності до конфліктної поведінки (К. Томаса)(Додаток А) – це психологічний інструмент для вивчення та оцінки схильності людини до конфлікту та її стилю поведінки в конфліктних ситуаціях.

Тест допомагає встановити, який тип поведінки є характерним для даної людини. Типи стилю поведінки включають: конкурентний, компромісний, співпрацюючий, уникнення, адаптивний.

Система інтерпретації результатів надає можливість інтерпретувати результати тестування та анкетування. Вона допомагає зрозуміти, які психологічні особливості та які стилі поведінки в конфлікті характерні для людини. Система інтерпретації результатів надає також рекомендації щодо того, як краще поводитися в конфліктних ситуаціях, в залежності від типу поведінки.

2. Методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. Бойко) (Додаток Б) призначена для виявлення і аналізу різних способів психологічного захисту, які людина використовує у спілкуванні з іншими людьми.

Респонденту пропонується 24 питання з трьома варіантами відповідей. Завдання полягає у визначенні більш типової для нього поведінки. Варіант «а» – миролюбство; Варіант «б» – уникнення; Варіант «с» – агресія. Чим більше відповідей того або іншого типу, тим більш домінуючою є стратегія психологічного захисту. У випадку, коли чисельність відповідей приблизно

однакова, то це може свідчити про використання особистістю різних форм захисту своєї суб'єктивної реальності.

3. Методика фемінність-маскулінність» (С. Бем) (Додаток В) була створена для вивчення та опису індивідуальних відмінностей у проявах маскулінних та фемінних рис особистості.

Згідно з цією методикою, маскулінні риси особистості пов'язані з традиційними чоловічими ролями та включають в себе такі риси, як агресивність, впевненість у собі, незалежність та рішучість. Фемінні риси особистості пов'язані з традиційними жіночими ролями та включають в себе такі риси, як співчуття, турбота, співпраця та емоційна чутливість.

За допомогою цієї методики можна визначити, наскільки у людини виражені маскулінні та фемінні риси особистості, а також виявити наявність андрогінної особистості. Андрогінність передбачає наявність у людини як маскулінних, так і фемінних рисів особистості, що дозволяє йому гнучко адаптуватися до різних ситуацій та ролей в житті.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь 39 осіб (студенти Херсонського державного університету і Херсонського аграрного університету, середній вік яких 21 рік). Опитування проводилося онлайн. При дослідженні не враховувалися особливості освіти, сімейного стану, сфери діяльності тощо, адже дані параметри не є домінуючими у нашому аналізі.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Першочергово нами було проведено методику на визначення фемінності, маскулінності та андрогінності Сандри Бем.

Спочатку нами було підраховано сирі бали прояву маскулінності, фемінності та андрогінності, далі було вираховано коефіцієнти, за якими показники від -1 до 1 вважалися домінуванням андрогінності, параметри більше +1 означали переважаючі характеристики фемінності, менше -1 – маскулінності. Отримані показники представлені у таблиці 2.1.

Прояви фемінності, маскулінності, андрогінності

Шкала	Кількість осіб
Фемінність	5
Маскулінність	6
Андрогінність	29

Для візуального розуміння результатів, нами представлена діаграма відсоткових відношень отриманих показників (рисунок 2.2.).

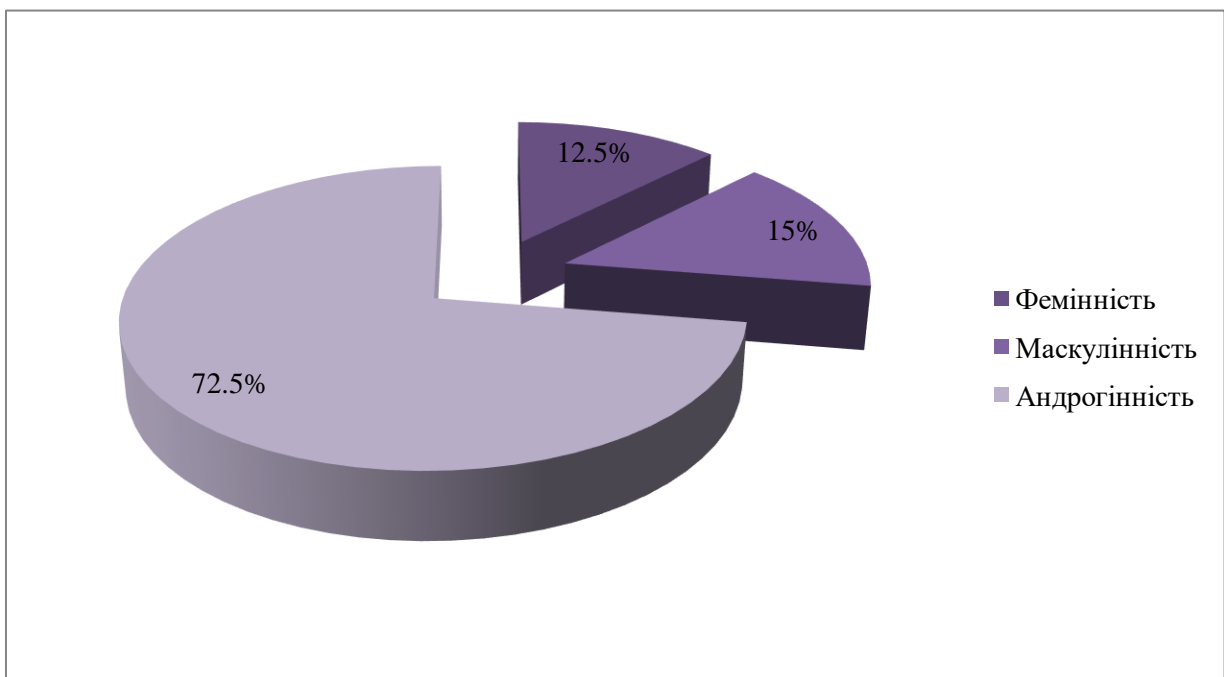


Рис.2.2. Відсоткове відношення проявів фемінності, маскулінності та андрогінності

За даними матеріалами можемо спостерігати, що переважна більшість досліджуваних (72,5%) мають прояви андрогінності, тобто для таких осіб є характерним відсутність стереотипної поведінки чоловічих або жіночих ролей, вони можуть діяти більш незалежно від соціальних очікувань. У будь-якій сфері життєдіяльності такі люди можуть проявляти і суто чоловічі риси характеру і особливості поведінки (незалежність, суворість, грубість, домінування тощо), так і суто жіночі (піддатливість, покірність, ніжність та інші).

Маскулінність на високому рівні наявна у 15% досліджуваних. Маскулінність поведінки пов'язується з характеристиками, які сприяють відчуттю домінування та контролю над ситуацією. Це може включати більшу фізичну силу, рішучість, нахабність та амбіції. Люди з високим рівнем маскулінної поведінки можуть бути більш нахабними, схильними до прагнення досягнення своїх цілей, уникання демонстрації власних слабкостей.

У 12,5% респондентів спостерігаються яскраво виражені фемінні характеристики. Фемінність поведінки часто характеризується такими рисами, як емоційна виразність, здатність до співчуття та згуртованості в групі. Люди з високим рівнем фемінної поведінки можуть проявляти більш зв'язану з емоціями поведінку, бути спрямовані на підтримку взаємодії з іншими та уникати конфліктів. Фемінність також пов'язується з різними фізичними та естетичними аспектами, такими як прикрашення, одяг і догляд за собою.

Наступним кроком було проведення методики оцінки схильності до конфліктної поведінки (К. Томаса). Після підрахунку отриманих даних, нами було виокремлено середні значення за кожною шкалою для визначення домінуючої стратегії поведінки під час конфлікту, показники представлені на рисунку 2.3.

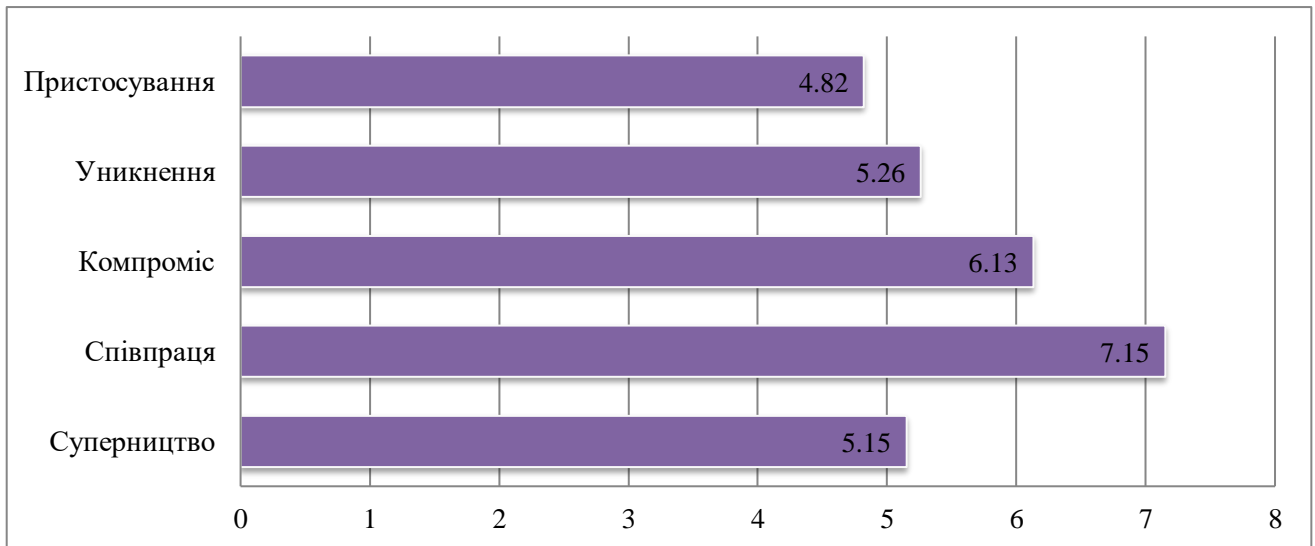


Рис.2.3. Середні показники прояву стратегій поведінки під час конфлікту

Аналізуючи отримані показники, ми спостерігаємо, що найбільш домінуючою є стратегія «Співпраця» (7,15). Стратегія поведінки співпраці при конфлікті передбачає активну спробу знайти рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін і відбувається на основі довіри, співпраці та взаємної користі. В даному випадку обговорення проблем та потреб сторін є ефективним у випадках, коли прийняття рішення є важливим для обох опонентів.

Наступною за ієрархією є стратегія «Компроміс» (6,13). Стратегія поведінки компроміс при конфлікті передбачає пошук спільного рішення, яке враховує інтереси обох сторін і потребує пожертвувань з кожного боку. Дані дії включають вміння особистості поступитися власними інтересами задля збереження стосунків з опонентом.

За шкалою «Уникнення» середні показники становлять 5,26. Подібна стратегія поведінки при конфлікті передбачає намагання уникнути прямого зіткнення з іншою стороною і вирішення проблеми безпосередньо. Це може виявитися корисним у ситуації, коли конфлікт не є дуже важливим або коли немає часу або можливості для його вирішення.

Наступною за ієрархією є стратегія «Суперництво» (5,15). Стратегія поведінки суперництво при конфлікті передбачає намагання перемогти в конфлікті за будь-яку ціну, навіть якщо це може призвести до негативних

наслідків для іншої сторони. Ця стратегія може виявитися корисною в ситуації, коли конфлікт стосується важливого питання, де кожна сторона має високі інтереси і намагається зберегти свою владу або вплив. Важливо зазначити, що стратегія суперництва може призвести до руйнування відносин з іншою стороною і негативно вплинути на майбутнє співробітництво. Ця стратегія може також призвести до того, що обидві сторони втратять більше, ніж отримують, через довготривалі наслідки конфлікту.

Найменш домінуючими є прояви такої стратегії поведінки, як «Пристосування» (4,82). Стратегія поведінки пристосування при конфлікті передбачає готовність змінити свої потреби та вимоги для досягнення компромісу з іншою стороною. Ця стратегія може бути використана в ситуаціях, коли мета конфлікту не є надто важливою, або коли важливо зберегти хороші відносини з іншою стороною. Важливо зазначити, що стратегія пристосування може вимагати значних зусиль для зміни позиції і вимоги з метою досягнення компромісу. Також важливо мати на увазі, що використання цієї стратегії може призвести до відчуття нестачі контролю та впливу на вирішення проблеми.

Далі для продовження нашого дослідження нами було проведено методичку діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. Бойко). Нами були підраховані бали за кожним видом стратегії і виокремлене середнє значення для розуміння домінуючих особливостей поведінки. Отримані результати представлені на рисунку 2.4.

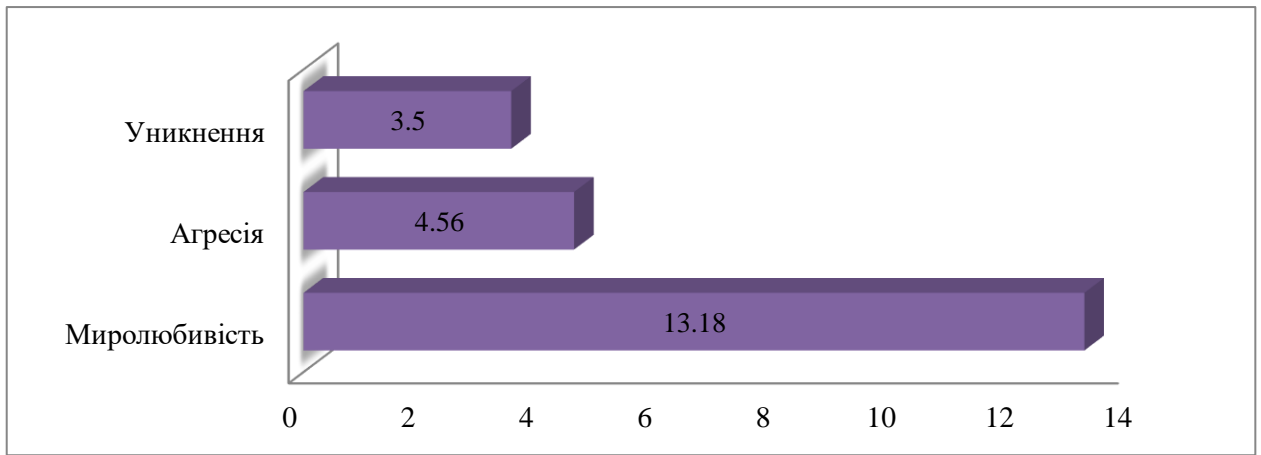


Рис.2.4. Середні показники стратегій психологічного захисту у спілкуванні

Спостерігаючи отримані результати, можна визначити, що домінуючою стратегією психологічного захисту у процесі спілкування серед досліджуваних є «Миролюбність» (13.18). Миролюбність є важливою стратегією поведінки під час спілкування з іншими людьми. Основні принципи миролюбної поведінки включають: повага до інших (миралюбна людина завжди поважає думки, почуття та права інших людей); ввічливість та етикет; вміння слухати; відсутність агресії та упередженості; пошук компромісів (людина завжди старається знайти компроміс та спільне рішення, яке буде прийнятним для всіх сторін).

Наступною стратегією є «Агресія» (4,56). Такі особи часто використовують агресію, намагаються здійснити напад на інших людей, спостерігається використання загроз, образ, фізичної сили та інші способів для того, щоб здобути контроль над ситуацією. Використання агресії у спілкуванні зазвичай зменшує шанси на досягнення мети, оскільки інші люди можуть відчувати себе ображеними або вразливими та бути неспроможними працювати спільно з агресивною людиною.

Найменш вираженою є стратегія «Уникнення» (3,5). Така поведінка використовується у випадках, коли людина не бажає або не в змозі взаємодіяти з іншими людьми через різні причини, такі як незручність, страх, або відчуття дискомфорту. Основні ознаки стратегії уникнення включають:

низький рівень активності, ухиляння від питань, відчуття дискомфорту, психологічну напруженість тощо.

Для виявлення гендерної детермінації вибору стратегії поведінки під час конфлікту серед досліджуваних студентів, нами було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, що надає змогу встановити взаємозв'язк між заданими параметрами.

Отже, встановлено позитивний кореляційний зв'язок між показниками андрогінності і проявами стратегії співпраці під час конфліктних ситуацій ($r=0,73$) і компроміс ($r=0,63$). Дані результати свідчать про те, що особи, що поєднують у своїй поведінці чоловічі і жіночі особливості більш схильні проявляти здатність і бажання пошуку альтернативних рішень у конфліктів, спрямовувати свої сили на вирішення ситуації зі збереженням нормальних стосунків з опонентом. Такі особистості також демонструють миролюбивість під час спілкування ($r=0,51$), тобто вони демонструють поважливе ставлення до співрозмовника, його думок і бажань. Тому можемо сказати, що досліджувані, які мають прояви андрогінності більш вдало вирішують конфліктні ситуації, проявляючи бажання ефективного спілкування, пошуку компромісів і адекватного відношення до ситуації та опонента.

Виявлено взаємозв'язок між проявами маскулінності і такими стратегіями під час конфліктних ситуаційні, як «Суперництво» ($r=0,49$) і «Уникнення» ($r=0,36$). Дана ситуація визначає, що наявність суто чоловічих патернів поведінки (суворість, незалежність, грубість) може виявлятися у прагненні отримати «перемогу» у конфлікті будь-якими способами, демонструючи свою владу і силу, або виражається у прагненні уникати конфліктів, показуючи своє небажання і неповагу до думок інших. Також виявлено, що особи з суто маскулінними прояви часто можуть обирати таку стратегію захисту у спілкуванні як «Агресія» ($r=0,31$), тобто в контексті конфліктної ситуації таким людям є властивим застосування психологічного і фізичного тиску через образи, силу, жарти, залякування задля доведення своєї правоти у суперечці.

Визначено, наявність позитивної кореляції між прояви фемінності і стратегіями «Співпраця» ($r=0,28$) і «Пристосування» ($r=0,42$), тобто наявність суто фемінних якостей в особистості може впливати на обрання типів поведінки під час конфлікту. Таким чином, такі особливості жіночих рис, як залежність, поступливість, емпатійність, поблажливість виражаються у виборі таких тактик у конфлікті, що включають в себе вирішення ситуації у вигляді співпраці між сторонами, або пристосування до думки опонента, поступаючись власної позицією. Такі особи досить часто обирають ключовим завдання збереження стосунків з іншою стороною, навіть жертвуючи своїми потребами. Що стосується психологічного захисту у спілкуванні, досліджуваним із фемінними проявами є властивим «Миролюбивість» ($r=0,39$), тобто демонструється повага до думок і бажань оточуючих, відсутність агресивності, упередженості тощо.

Отже, нами визначено, що гендерні особливості здатні впливати на обрання тих чи інших стратегій поведінки під час конфліктів, тобто вибір певної моделі дій у негативних ситуаціях залежить від рівня прояву маскулінних, фемінних та андрогінних якостей.

ВИСНОВКИ

В ході проведення теоретичного та емпіричного дослідження гендерної детермінації вибору стратегії поведінки під час конфлікту серед студентів, ми дійшли наступних висновків:

1. Гендер – це соціально-культурна конструкція, яка відображає соціальні, культурні, психологічні та інші аспекти статевої ідентичності людей. Гендерні ролі та очікування пов'язані зі статевими стереотипами та відрізняються в залежності від культурного та історичного контексту. У суспільстві існують певні очікування щодо того, як повинен поводитися та які ролі має виконувати чоловік і жінка. Ці очікування впливають на багато сфер життя, включаючи родинні відносини, професійний розвиток, політику та інші.

2. Конфлікт – це ситуація, в якій стикаються дві або більше сторони з протилежними інтересами, поглядами або потребами. Конфлікти можуть виникати в різних сферах життя, включаючи особисте життя, роботу, бізнес, політику та інші. Існує декілька стратегій поведінки, які можуть бути застосовані під час конфлікту: суперництво, компроміс, співпраця, уникнення, пристосування. Вибір певної стратегії залежить від багатьох чинників, включаючи культурні, індивідуальні та контекстуальні фактори.

3. В ході дослідження було встановлено, що для осіб з проявами андрогінності є властивим обрання таких стратегій поведінки під час конфлікту, що передбачають пошук компромісів і розвиток альтернативних рішень, взаємоповагу під час спілкування і збереження стосунків. Досліджуванні з маскулініними характеристиками більш схильні обирати жорсткі дії у конфліктних ситуаціях, або ж зовсім уникати їх. Особам з суто ремінними проявами є характерними стратегії, що мають характер поступливості, пристосування і співпраці, для них ключовим є збереження стосунків, навіть якщо необхідно не звертати уваги на власні бажання і потреби.

Отже, отримані результати можуть слугувати підґрунтям для розробки практичних і корекційних рекомендацій щодо формування і розвитку ефективних і адекватних патернів поведінки під час конфліктних ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросова А. С. Шеленкова Н. Л. Специфіка подружніх конфліктів. *Психологічний журнал*. 2019. С. 11.
2. Байбурін А. Маскулінність як один із типів гендерної ідентичності особистості. *Редакційна колегія*. 2021. С. 115.
3. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2014. 132 с.
4. Богоносюк З. В. Психологічні парадигми дослідження міжособистісних конфліктів. *Особистісно-професійний розвиток майбутнього вчителя: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Вінниця, 29-30 листопада 2018 р.)*. 2018. С. 55.
5. Вороніна Ю. Виникнення та вирішення конфліктних ситуацій в громадянському суспільстві. *Актуальні проблеми державного управління*. 2020. С. 296-300.
6. Єрмолаєва Т.В., Шваб К.В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. № 1. С. 92-95.
7. Жмай О. В., Конопля О. І. Стратегії поведінки в конфлікті: види, сутність та взаємозв'язок з емоційним інтелектом. *Economics: time realities*. 2019. С. 68-76
8. Завірюха В., Лавриненко Д. Особливості зв'язку стратегій розв'язання конфліктних ситуацій та копінг-поведінки персоналу організації. *Перспективи та інновації науки*. 2023. С. 417-426.
9. Іванченко С. М. Багатовимірна модель гендера. *Соціальна психологія*. 2007. №4. С. 157-173.
10. Конфліктологія : навчальний посібник. Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Харків : Право, 2012. 128 с.
11. Кордунова Н. О. Конфліктологія та девіантологія : методичні рекомендації до практичних занять. Волинський національний

- університет імені Лесі Українки, факультет психології, кафедра педагогічної та вікової психології. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2022. 38 с.
12. Одінцева А. М. Психологічні особливості конфліктної особистості. *Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості*. 2018. С. 230.
 13. Патріарх В. Інтерпретація терміна гендер у сучасному науковому дискурсі. 2022. Донецький національний університет імені Василя Стуса. С. 262-268.
 14. Петрінко В.С. Конфліктологія : курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці : навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
 15. Стародуб С. А. Конфлікт як складова масовокомунікаційних процесів у сучасному глобальному суспільстві. *Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації*. 2017.С. 38-43.
 16. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «Гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*. 2017. С. 2.
 17. Сторожук М. М. Гендерні особливості прояву агресивності в підлітковому віці. Національний авіаційний університет факультет лінгвістики та соціальних комунікацій кафедра педагогіки та психології професійної освіти. 2021. 51 с.
 18. Ткач К. Р. Визначення поняття «гендер» та його ознаки. *Магістерські студії. Альманах*. Херсон : ХДУ, 2022. С. 91-93.
 19. Шевченко Л.О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник. 2015. 148 с.
 20. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець Лисенко М.М., 2019. 358 с.
 21. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. С. 103-119.

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Ярина Юрійівна Водяничук

Я, _____
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися: вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;

- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування; – надавати згоду на:
- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
- надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
- не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
- своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
- не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
- підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
- поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
- не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
- відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науководослідницькі завдання;
- запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
- не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією; – не піддроблювати документи;
- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
- не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
- не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
- не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
- не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символики університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей; – не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

23.09.2019

(дата)

Ярина Ю.В.

(підпис)

Ярина Ю.В.

(ім'я, прізвище)

Методика оцінки схильності до конфліктної поведінки К. Томаса

Подумайте о ситуациях, в которых Ваши желания отличаются от желаний другого человека. Как Вы обычно ведете себя в таких ситуациях?

Ниже приведены 30 пар высказываний, описывающих варианты возможного поведения в конфликтных ситуациях. В каждой паре обведите кружком вариант А или В, более характерный для Вашего поведения.

Во многих случаях оба из предложенных вариантов могут оказаться для Вас нетипичными. Если это так, обведите тот из них, которым бы Вы воспользовались с большей вероятностью.

Опросник

1. А. Иногда я предоставляю право решать проблему другим.
В. Я стараюсь подчеркнуть общее в наших позициях, а не обсуждать спорные моменты.
2. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
В. Я пытаюсь учесть все интересы: свои и оппонента.
3. А. Обычно я твердо стою на своем.
В. Иногда я могу утешать других и пытаюсь сохранить с ними отношения.
4. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
В. Иногда я жертвую собственными интересами ради интересов противоположной стороны.
5. А. При выработке решения ищу помощи со стороны других.
В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
6. А. Я пытаюсь не создавать себе репутацию неприятного человека.
В. Я пытаюсь навязать другим свою позицию.
7. А. Я пытаюсь отложить решение вопроса, чтобы иметь время тщательно его обдумать.
В. Я жертвую одними выгодами, чтобы получить взамен другие.
8. А. Обычно я твердо настаиваю на своем.
В. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы.
9. А. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться.
В. Я прилагаю некоторые усилия, чтобы повернуть дело на свой лад.
10. А. Я твердо настаиваю на своем.
В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы.
В. Иногда я могу утешать других и пытаюсь сохранить с ними отношения.
12. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации.
В. Я готов кое в чем уступить оппоненту, если он тоже мне уступит.
13. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
В. Я настаиваю на принятии моих условий.
14. А. Я излагаю оппоненту мои соображения и интересуюсь его идеями.
В. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий.
15. А. Иногда я могу утешать других и пытаюсь сохранить с ними отношения.
В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
16. А. Я стараюсь щадить чувства других.
В. Я пытаюсь убедить оппонента в выгодности принятия моих условий.
17. А. Обычно я твердо настаиваю на своем.

- В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
18. А. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше
 В. Я согласен кое в чем уступить оппоненту, если он тоже кое в чем мне уступит.
19. А. Я пытаюсь сразу же, открыто, обсудить все интересы и спорные вопросы.
 В. Я пытаюсь отложить принятие решения, чтобы иметь время тщательно его обдумать.
20. А. Я пытаюсь сразу же обсудить противоречия.
 В. Я пытаюсь найти справедливое сочетание из выгод и уступок для каждого из нас.
21. А. При подготовке к переговорам я стараюсь учитывать интересы оппонента.
 В. Я больше склонен к непосредственному и открытому обсуждению проблемы.
22. А. Я стараюсь найти позицию, находящуюся между позицией оппонента и моей.
 В. Я настаиваю на своих интересах.
23. А. Очень часто я стараюсь удовлетворить все интересы, свои и оппонента.
 В. Иногда я предоставляю право решать проблему другим.
24. А. Я стараюсь пойти навстречу оппоненту, если его условия слишком для него много значат.
 В. Я пытаюсь склонить оппонента к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий.
 В. При подготовке к переговорам я пытаюсь учитывать интересы оппонента.
26. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
 В. Я почти всегда пытаюсь удовлетворить все пожелания, как свои, так и оппонента.
27. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации.
 В. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше.
28. А. Обычно я твердо стою на своем.
 В. При выработке решения я постоянно ищу помощи со стороны других.
29. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
 В. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться.
30. А. Я стараюсь щадить чувства других.
 В. Я всегда стараюсь найти решение проблемы совместно с оппонентом

Методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. В. Бойко)

Інструкція. Вам пропонується 24 ситуації. Постарайтесь представити типові ситуації і виберіть той варіант відповіді, який більше всього підходить вам.

Предпочителен той відповідь, який першим прийшов вам в голову.

1. Зная себя, вы можете сказать:
 1. я скорее человек миролюбивый, покладистый;
 2. я скорее человек гибкий, способный обходить острые ситуации, избегать конфликтов;
 3. я скорее человек, идущий напрямую, бескомпромиссный, категоричный.
2. Когда вы мысленно выясняете отношения со своим обидчиком, то чаще всего:
 1. ищите способ примирения;
 2. обдумываете способ не иметь с ним дел;
 3. размышляете о том, как его наказать или поставить на место.
 3. В спорной ситуации, когда партнер явно не старается или не хочет вас понять, вы вероятнее всего:
 1. будете спокойно добиваться того, чтобы он вас понял;
 2. постараетесь свернуть с ним общение;
 3. будете горячиться, обижаться или злиться.
 4. Если защищая свои важные интересы, вы почувствуете, что можете поспорить с хорошим человеком, то:
 1. пойдете на значительные уступки;
 2. отступите от своих притязаний;
 3. будете отстаивать свои интересы.
 5. В ситуации, где вас пытаются обидеть или унижить, вы скорее всего:
 1. постараетесь заставить терпением и довести дело до конца;
 2. дипломатичным образом уйдете от контактов;
 3. дадите достойный отпор.
 6. Во взаимодействии с властным и в то же время несправедливым руководителем вы:
 1. сможете сотрудничать во имя интересов дела;
 2. постараетесь как можно меньше контактировать с ними;
 3. будете сопротивляться его стилю, активно защищая свои интересы.
 7. Если решение вопроса зависит только от вас, но партнер задел ваше самолюбие, то вы:
 1. пойдете ему навстречу;
 2. уйдете от конкретного решения;
 3. решите вопрос не в пользу партнера.
 8. Если кто-то из друзей время от времени будет позволять себе обидные выпады в ваш адрес, вы:
 1. не станете придавать этому особого значения;
 2. постараетесь ограничить или прекратить контакты;
 3. всякий раз дадите достойный отпор.
 9. Если у партнера есть претензии к вам и он при этом раздражен, то вам привычнее:
 1. прежде успокоить его, а затем реагировать на претензии;
 2. избежать выяснения отношений с партнером в таком состоянии;
 3. поставить его на свое место или прервать.
 10. Если кто-нибудь из коллег начнет рассказывать вам о том плохом, что говорят о вас другие, то вы:

1. тактично выслушаете всё до конца;
2. пропустите мимо ушей;
3. прервете рассказ на полуслове.
11. Если партнер слишком проявляет напористость и хочет получить выгоду за ваш счёт, то вы:
 1. пойдете на уступку ради мира;
 2. уклонитесь от окончательного решения в расчёте на то, что партнер успокоится и тогда вы вернетесь к вопросу;
 3. однозначно дадите понять партнеру, что он не получит выгоду за ваш счёт.
12. Когда вы имеете дело с партнером, который действует по принципу «урвать побольше», вы:
 1. терпеливо добиваетесь своих целей;
 2. предпочитаете ограничить взаимодействие с ним;
 3. решительно ставите такого партнера на место.
13. Имея дело с нагловатой личностью, вы:
 1. находите к ней подход посредством терпения и дипломатии;
 2. сводите общение до минимума;
 3. действуете теми же методами.
14. Когда спорщик настроен к вам враждебно, вы обычно:
 1. спокойно и терпеливо преодолеваете его настрой;
 2. уходите от общения;
 3. осаждаете его или отвечаете тем же.
15. Когда вам задают неприятные, подковырывающие вопросы, вы чаще всего:
 1. спокойно отвечаете на них;
 2. уходите от прямых ответов;
 3. «заводите», теряете самообладание.
16. Когда возникают острые разногласия между вами и партнером, то это чаще всего:
 1. заставляет вас искать выход из положения, находить компромисс, идти на уступки;
 2. побуждает сглаживать противоречия, не подчеркивать различия в позициях;
 3. активизирует желание доказать свою правоту.
17. Если партнер выигрывает в споре, вам привычнее:
 1. поздравить его с победой;
 2. сделать вид, что ничего особенного не происходит;
 3. «сражаться до последнего патрона».
18. В случаях, когда отношения с партнером обретают конфликтный характер, вы взяли себе за правило:
 1. «мир любой ценой» – признать свое поражение, принести извинения, пойти на встречу пожеланиям партнера;
 2. «пас в сторону» – ограничить контакты, уйти от спора;
 3. «расставить точки над “и”» – выяснить все разногласия, непременно найти выход из ситуации.
19. Когда конфликт касается ваших интересов, то вам чаще всего удается его выигрывать:
 1. благодаря дипломатии и гибкости ума;
 2. за счёт выдержки и терпения;
 3. за счёт темперамента и эмоций.
20. Если кто-либо из коллег намеренно заденет ваше самолюбие, вы:
 1. мягко и корректно сделаете ему замечание;
 2. не станете обострять ситуацию, сделаете вид, будто ничего не случилось;
 3. дадите достойный отпор.

21. Когда близкие критикуют вас, то вы:
 1. принимаете их замечания с благодарностью;
 2. стараетесь не обращать на критику внимание;
 3. раздражаетесь, сопротивляетесь или злитесь.
22. Если кто-либо из родных или близких говорит вам неправду, вы обычно предпочитаете:
 1. спокойно и тактично добиваться истины;
 2. сделать вид, что не замечаете ложь, обойти неприятный оборот дела;
 3. решительно вывести лгуна на «чистую воду».
23. Когда вы раздражены, нервничаете то чаще всего:
 1. ищите сочувствия, понимания;
 2. уединяетесь, чтобы не проявить свое состояние на партнерах;
 3. на ком-нибудь отыгрываетесь, ищите «козла отпущения».
24. Когда кто-то из коллег, менее достойный и способный чем вы, получает поощрение начальства, вы:
 1. радуетесь за коллегу;
 2. не придаете особого значения факту;
 3. расстраиваетесь, огорчаетесь или злитесь

Опитувальник Сандри Бем

Інструкція: оцініть наявність (або відсутність) у себе названих нижче якостей. Можна відповідати тільки «да» або «ні».

Текст опросника

1. Вера в себя.
2. Умение уступать.
3. Способность помочь.
4. Склонность защищать свои взгляды.
5. Жизнерадостность.
6. Угрюмость.
7. Независимость.
8. Застенчивость.
9. Совестьливость.
10. Атлетичность.
11. Нежность.
12. Театральность.
13. Напористость.
14. Падкость на лесть.
15. Удачливость.
16. Сильная личность.
17. Преданность.
18. Непредсказуемость.
19. Сила.
20. Женственность.
21. Надежность.
22. Аналитичность.
23. Умение сочувствовать.
24. Ревнивость.
25. Способность к лидерству.
26. Забота о людях.
27. Прямота, правдивость.
28. Склонность к риску.
29. Понимание других.
30. Скрытность.
31. Быстрота в принятии решений.
32. Сострадание.
33. Искренность.
34. Самодостаточность (полагание только на себя).
35. Способность утешить.
36. Тщеславие.
37. Властность.
38. Тихий голос.
39. Привлекательность.
40. Мужественность.
41. Теплота, сердечность.
42. Торжественность, важность.
43. Собственная позиция.
44. Мягкость.
45. Умение дружить.
46. Агрессивность.

47. Доверчивость.
48. Малорезультативность.
49. Склонность вести за собой.
50. Инфантильность.
51. Адаптивность, приспособляемость.
52. Индивидуализм.
53. Нелюбовь ругательств.
54. Несистематичность.
55. Дух соревнования.
56. Любовь к детям.
57. Тактичность.
58. Амбициозность, честолюбие.
59. Спокойствие.
60. Традиционность, подверженность условностям.