

**Міністерство освіти і науки України
Херсонський державний університет
Факультет психології, історії та соціології
Кафедра психології**

**ГЕНДЕРНІ ПОВЕДІНКОВІ ПРОЯВИ ОСОБИСТОСТІ У
КОНФЛІКТІ**

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

Виконала: студентка 4 курсу
спеціальності 053 Психологія
першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
Поліна НОСЕНКО

Керівник: к.психол.н., доцентка
Олена ШЕЛЕСТОВА

Рецензент: докторка психологічних наук,
професорка, завідувачка кафедри
загальної та практичної психології
Кам'янець-Подільського національного
університету імені Івана Огієнка
Ліана ОНУФРІЄВА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти дослідження особливостей поведінки особистості в конфлікті	5
1.1 Поняття «конфлікту» в психології та основні підходи до його вивчення	5
1.2 Фактори, що впливають на поведінку особистості в конфлікті.....	9
1.3 Види та особливості прояву гендерних конфліктів.....	12
Висновки до першого розділу.....	17
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті	19
2.1. Методичне забезпечення та організація дослідження.....	18
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки	20
2.3 Практичні рекомендації щодо вирішення конфліктних ситуацій	28
Висновки до другого розділу.....	34
ВИСНОВОК.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	38
ДОДАТКИ.....	41

Актуальність дослідження. Актуальність даного дослідження визначається тим, що у сфері науки, починаючи з 1990-х років і до сьогодні, спостерігається стабільний ріст річної кількості наукових публікацій і дисертацій, що присвячені аналізу особливостей поведінки людини в конфліктних ситуаціях. Це викликає необхідність перегляду традиційних уявлень про природу конфлікту, методи його участі та можливі результати. На передній план висувається дослідження внутрішнього світу особистості, яке надає можливість розглядати конфлікт з позицій учасника. Гендер відіграє значну роль у конфліктних ситуаціях, а дотримання традиційних гендерних ролей може впливати на психологічне благополуччя.

Крім того, гендерна нерівність у виконанні домашніх обов'язків може призвести до конфлікту між роботою та сім'єю [2]. Деякі дослідження вивчали зв'язок між гендерними стереотипами та сприйняттям необхідного управління [3]. Інші дослідження вивчали вплив гендерної нерівності на внутрішні конфлікти [4]. 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.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Завдання дослідження:

1. Встановити гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.
2. Розробити практичні рекомендації з профілактики конфліктної поведінки.

Об'єкт дослідження – реагування особистості на конфліктну ситуацію⁴.

Предмет дослідження: гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Методи дослідження. У роботі використовувались наступні методи: Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях; Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій;

Теоретична і практична значимість дослідження полягає в збагаченні психології відомостями про гендерні особливості у конфліктних ситуаціях. Отримані результати можна застосовувати з метою прогнозування особливостей поведінки працівників у конфліктах.

Структура кваліфікаційної роботи: вступ, два основних розділи теоретичного та емпіричного дослідження, висновки, список використаних джерел і додатки.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ

1.1. Поняття «конфлікту» в психології та основні підходи до його вивчення

Конфлікти – це складова соціального життя, і вони є невід'ємною частиною міжособистісних відносин. Важливим аспектом конфліктів є розуміння того, які особистісні особливості впливають на поведінку особи в конфліктних ситуаціях. Однією з ключових варіабельних впливу є гендер, який визначається соціокультурними ролями і очікуваннями, пов'язаними зі статевою приналежністю.

Конфлікт 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.

Конфлікт - ситуація, у якій кожна зі сторін прагне зайняти позицію, несумісну й протилежну стосовно інтересів іншої сторони [5].

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

Різні вчені, такі як Л. І. Березовська, Л. І. Скібіцька, Є. А. Уткін, А. І. Шипілов, Бородкін Ф.М та інші, досліджували загальну теорію конфліктів. Причини виникнення конфлікту були предметом досліджень В. Г. Зазикіна, Т. С. Сулімової та інших. Наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як О. Бондаренко, Ф. Василюк, М. Дойч, А. Ішмуратова, Л. Карамушка, К. Левін, З. Фрейд, присвячені проблемам поведінки в конфліктах. М. Басова та А. Шкіль займалися дослідженням конфліктності у

молодіжних групах.

В свою чергу, Л. Березовська визначає конфлікт як:

- Стан відкритої боротьби, війни, битви.
- Стан дисгармонії у стосунках між людьми, ідеями і стосунками; зіткнення протилежностей.
- Психічну боротьбу між взаємовиключними можливостями.
- Протиборство героїв у творах художньої літератури, кіно.
- Економічну напругу внаслідок непримиренності внутрішніх настанов з вимогами ситуації.
- Суперечність, яку людина сприймає як значущу життєву проблему, що вимагає свого вирішення і викликає активність щодо подолання.
- Зіткнення протилежно направлених цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.
- Зіткнення двох або більше різноспрямованих сил з метою реалізації їх інтересів умовах протидії [6].

Виникнення конфлікту передбачає взаємозалежність та залежність між сторонами. У своїх дослідницьких роботах Кауфман, Елгойбар та Борбелі автори 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 [13]. 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 [14].

Більшість конфліктів можна описати як ситуації зі змішаними мотивами, оскільки сторони мають одночасно мотиви співпраці та конкуренції. Сторони залежать одна від одної для досягнення спільної мети,

але в той же час вони конкурують між собою. Наприклад, у команді ⁷ двоє колег можуть співпрацювати для досягнення загальної мети, але водночас конкурувати за лідерську роль.

Така змішана структура мотивів визначає динаміку конфлікту, де конкурентні аспекти можуть набути переваги, затушовуючи кооперативні взаємодії.

Згідно з Ван де Вліерт, конфлікт – це особистий та суб'єктивний досвід, оскільки кожна людина може сприймати його і реагувати по-різному. Це психологічне переживання, яке може виникнути без об'єктивної підстави [15]. Взаємодія сторін залежить від їхнього сприйняття конкретної ситуації, і це сприйняття є суб'єктивним та особистим.

Конфлікт пов'язаний з когнітивною та емоційною напругою. Коли стикаються з перепонами та невирішеними відмінностями, людина може відчувати страх чи гнів. Багато дослідників вважають, що конфлікт надає емоційний навантаження, хоча це не завжди є негативним [16 — 18]. Деякі люди навіть насолоджуються конфліктом. Емоційний вимір конфлікту визначається культурними, історичними та особистими впливами [19].

Конфлікт може бути односпрямованим, коли одна сторона відчуває негативні емоції або розчарування від іншої, тоді як інша сторона може не бачити конфлікту і сприймати ситуацію інакше.

Конфлікт – це динамічний процес, який розвивається з часом та проходить кілька етапів [20]. Він виникає внаслідок напруженості в міжособистісних або командних відносинах, викликаній реальними або уявними відмінностями [21- 23].

Взагалі, за століття розвитку зарубіжної психології та конфліктології відбулось значне нарощення теоретичного та емпіричного багажу знань. Це призвело до різноманітності підходів у поясненні природи конфлікту, його уникнення та вирішення. До середини ХХ століття конфлікт не визнавався об'єктом дослідження психологів, а розглядався в контексті загального концептуального напрямку. Учені переважно зацікавлювалися причинами виникнення конфліктів та їхніми наслідками, ігноруючи сам конфлікт як

центральний об'єкт дослідження. Динаміка, структура та функції конфліктів⁸ не розглядалися, і не було створено жодної типології конфліктів.

Предметом конфліктології є закономірності виникнення, розвитку і завершення конфліктів, а також основні принципи, способи і прийоми діяльності з подолання конфліктів, тобто управління конфліктом. Розмаїття людської діяльності зумовлює різноманітність людських стосунків, а звідси – особливості виникнення, функціонування і розв'язання конфліктів, пов'язаних з певними соціальними ролями, виконанням відповідних професійних обов'язків. Від початку вивчення конфлікту як психологічного явища не вщухають суперечки про те, що він несе із собою для людини благо чи зло. Деякі психологи аргументують, що конфлікт є корисним, оскільки:

- допомагає виявити проблему та різні погляди на неї, знаходити різноманітні шляхи вирішення;
- сприяє підвищенню продуктивності;
- іноді зміцнює колектив проти зовнішнього тиску.

Однак існує інша точка зору, яка вважає, що конфлікт є негативним, оскільки:

- погіршує соціально-психологічний клімат у колективі;
- збільшує нервозність та стреси серед людей;
- відволікає увагу від виконання безпосередніх службових обов'язків багатьох осіб [33].

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, теорія соціальної ідентичності та психоаналітичні/психодинамічні теорії. [32].

Теорія реалістичного групового конфлікту, сформульована Музафером Шерифом у 1966 році та переглянута у 1988 році, стверджує, що між груповий конфлікт виникає через уявлення про реальну конкуренцію за обмежені ресурси, що призводить до ворожнечі між групами з суперечливими цілями.

Теорії соціальної ідентичності, запропоновані Анрі Таджфелом⁹, Майклом Біллігом і Дональдом Горовіцем, підкреслюють, як індивіди формують соціальну ідентичність на основі членства в групі та прагнуть до позитивного соціального порівняння з іншими групами. Для меншин досягнення позитивної соціальної ідентичності може бути складним завданням, вимагаючи прийняття, адаптації або відмови від свого неповноцінного статусу.

Психоаналітичні/психодинамічні теорії, представлені Ваміком Волканом, Марком Х. Россом і Джозефом Монтвілем, досліджують, як люди формують уявлення про себе та інших, з перенесенням негативних почуттів на культурні символи, групи чи меншини. Меншини можуть стати придатною мішенню для екстерналізації, залучаючи негативні емоції більшості.

Теорія символічної політики, відходячи від підходів раціонального вибору, наголошує на конструктивістській природі етнічності та емоційної мотивації.

Теорія підкреслює важливість «комплексу міфів-символів» у визначенні етнічних груп і визначає три передумови для етнічного конфлікту: міфологія, що виправдовує ворожнечу, сприйняту екзистенціальну загрозу та можливості для політичної мобілізації та територіальної концентрації.

Підсумовуючи, ці теорії дають змогу зрозуміти психологічні, соціальні та емоційні фактори, які сприяють міжгруповим конфліктам, і допомагають пояснити динаміку етнічних конфліктів.

1.2. Фактори, що впливають на поведінку особистості в конфлікті

Конфлікти не виникають на порожньому місці; вони часто актуалізуються різними психологічними тригерами та посилюються складною груповою динамікою. Також дослідження тих чинників, які керують обраною стратегією поведінки під час конфліктних ситуацій у соціальному контексті, завжди викликало великий інтерес серед психологів та інших фахівців. Очевидно, що зміна соціального оточення може суттєво

впливати на особистість через різноманітні стресові фактори. Ці фактори¹⁰ можуть тиснути на особистість, викликаючи напругу та маючи вплив на її психічний та фізичний стан. У зв'язку з цим самостійне подолання таких ситуацій може бути важким завданням з різних причин, починаючи з відсутності досвіду управління конфліктами та закінчуючи індивідуальним стилем поведінки. В результаті особистість обирає стратегію поведінки, яку вона вважає найбільш ефективною для подолання складнощів, враховуючи свій власний аналіз досвіду спостережень за іншими в конфліктних ситуаціях та використовуючи власний досвід в подібних обставинах.

Психологічні тригери, такі як страх, гнів і уявна несправедливість, можуть викликати ситуації конфліктів. Недавні дослідження свідчать, що відчуття загрози або невідповідних потреб часто спонукає людей до агресивних реакцій. Наприклад, працівник, який відчуває недооцінення та недоотримання на робочому місці, може реагувати образливо та вступати в конфлікти з колегами або керівництвом. Зокрема, страх втрати влади чи контроль може виступати значущим психологічним провокатором. У сфері політичних конфліктів лідери, які бояться втратити авторитет, можуть вживати агресивні тактики для збереження своєї позиції, що може призвести до подальшого зростання напруження конфлікту. Особливо важливо для практиків вирішення конфліктів та медіаторів розуміти ці психологічні тригери та механізми, які стоять за ними. Розглядаючи ці тригери та їх механізми, ми можемо розробляти втручання, спрямовані на розсіювання напруженостей і сприяння мирному вирішенню ситуацій [24].

Важливо враховувати, що реакція особистості на конфлікт не тільки залежить від типу особистості, але й від того, як цей тип проявляється в конкретній ситуації. Наприклад, екстраверти можуть шукати активні методи вирішення конфліктів через відкрите спілкування та пошук компромісів. З іншого боку, інтроверти можуть виявляти схильність до уникнення конфліктів, намагаючись уникнути напружених обставин та шукати внутрішні шляхи подолання труднощів.

Можна відзначити комунікативні навички, та їх ефективне застосування

у конфліктній ситуації. Здатність чітко та конструктивно висловлювати свої думки, вислуховувати точки зору інших, а також активно шукати спільні рішення може виявитися вирішальною для успішного вирішення конфлікту.

Важливо наголосити на особистість, яка розвиває навички ефективного управління конфліктами, може виявити гнучкість та кмітливість у виборі стратегій. Навички аналізу ситуації, визначення інтересів сторін та вміння допомагати вирішувати розбіжності можуть виявитися корисними для забезпечення позитивного виходу з конфліктної ситуації.

Емоції відіграють значну роль у врегулюванні конфлікту. Такі почуття, як гнів, приниження, ненависть і смуток, можуть розвинути в осіб, які беруть участь у конфлікті. Ці емоції можуть впливати на формування установок, що може призвести до подальшої ескалації конфлікту [25].

Особистісні параметри, такі як контрастні та суперечливі цінності, життєві звички, що викликають роздратування та роздратування, нереалістичні та приховані очікування, неефективні та негативні моделі спілкування, а також егоїзм та особистий інтерес, також можуть впливати на конфлікт.

Соціально-психологічні процеси сприяють ескалації конфлікту. Ці процеси включають соціальні чинники, які легітимізують вороже ставлення та дії проти супротивника. Конфлікт викликає певні когнітивні та перцептивні упередження, які, у свою чергу, мають тенденцію посилювати та підтримувати конфлікт, створюючи порочне коло ескалації [26].

Гендерний аспект також не мало важливий у даному пункті, адже гендер впливає на поведінку особистості в конфлікті через різницю в соціалізації, очікувані ролі та стереотипи, які формуються в суспільстві відносно чоловіків і жінок.

По-перше, від дитинства чоловікам і жінкам часто нав'язують різні ролі і очікування. Чоловікам може бути навчено приховувати емоції та бути більш агресивними, тоді як жінкам частіше вчать бути більш дбайливими та спокійними. Це може вплинути на те, як кожна стать реагує на конфліктні ситуації.

По-друге, чоловіки і жінки можуть по-різному виражати свої емоції під час конфлікту.¹² Чоловіки частіше можуть приховувати свої почуття та проявляти гнів, тоді як жінки можуть бути більш емоційно виразними або звертатися до більш соціально прийнятних способів вираження емоцій, таких як плач.

По-третє, в суспільстві часто існує гендерна нерівність щодо влади та впливу. Чоловіки частіше мають більшу можливість для виявлення влади, тоді як жінки можуть стикатися з перешкодами у виявленні своєї авторитетності в конфліктних ситуаціях.

І останнє, про що потрібно зазначити, це гендерні стереотипи та упередження. Вони можуть впливати на сприйняття поведінки в конфлікті. Наприклад, може існувати стереотип, що чоловіки повинні бути сильними та безкомпромісними, тоді як жінки - м'якими та поміркованими, і так далі.

І наразі можна глибоко розглянути, а що таке гендер, як його сприймають у суспільстві та прояви гендерних особливостей у конфлікті.

1.3. Види та особливості прояву гендерних конфліктів

Гендер - це складний соціокультурний концепт, що формується під впливом процесу соціалізації [7]. 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.

Гендерні норми, часто пов'язані з ідеями маскулінності та фемінінності, є змінними і піддаються еволюції з часом. Однак вони часто ґрунтуються на гетеронормативних стереотипах, які передбачають наявність лише двох статей (гендерів) і їхню природню орієнтацію один до одного. Особи, які не вписуються в цю дворозмірну класифікацію, часто стикаються з виключенням, дискримінацією та насильством.

Гендер - це не лише аналітична концепція, але і спосіб розуміння та формування ідентичності. Гендерні норми вбираються та усвідомлюються усіма членами суспільства, і вони змінюються в залежності від культурного та історичного контексту. Традиційні гендерні норми часто включають ієрархічні елементи, що сприяють нерівності влади, особливо на користь чоловіків.

Гендер не обов'язково визначається біологічною статтю; це більше стосується ідентичності та самосвідомості. Особи можуть ідентифікувати себе як чоловіків, жінок, трансгендерів або іншими способами.

Різноманітність гендерних ідентифікацій не має меж. Гендер - це особиста справа для кожної особи, і деякі люди усвідомлюють свою гендерну ідентичність ще в дитинстві, тоді як інші роблять це пізніше. Крім того, гендер взаємодіє з іншими аспектами ідентичності, такими як соціальний клас, раса, етнічна приналежність, релігія та фізичний стан.

Стать - це спосіб, яким ми виражаємо свою гендерну ідентичність (гендерна експресія), і це може виявлятися свідомо або несвідомо. Ми виражаємо свою гендерну приналежність через стиль одягу, манеру рухатися, зачіску та спілкування з іншими [8].

Розуміння відмінностей у сприйнятті світу між різними гендерами важливо для покращення взаєморозуміння та вирішення конфліктів. Деякі люди можуть відкидати ці відмінності, в той час як інші намагаються їх прийняти. Проте усвідомлення різниць у гендері допомагає нам краще розуміти один одного та спілкуватися більш ефективно.

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

Внутрішньо особистісний 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 [9].

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 [27].

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 [9], 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. Також, в наукових дослідженнях можна відзначити різниці в стратегіях подолання стресу, які використовують чоловіки та жінки у складних життєвих ситуаціях. Реакція чоловіків і жінок на стрес часто проявляється в тому, як вони справляються з негативним досвідом.

Наприклад, жінки, перебуваючи в депресії, намагаються розібратися у

можливих причинах свого стану. У той час як чоловіки, навпаки, намагаються вибратися з депресивного настрою та зосередитися на інших справах, або вдаються до фізичної активності, щоб позбутися від поточного негативу. Ці відмінності в моделях поведінки свідчать і про різницю у реакціях жінок та чоловіків на стрес. [10]

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. Також, було виявлено, що жінки більш пробачливі, ніж чоловіки [11].

Аерон Стін та Кенеде Шінкае виявили, що стать може впливати на вибір стилю вирішення конфліктів. Наприклад, під час конфлікту на роботі жінки частіше, ніж чоловіки, віддають пріоритет стосункам над планом [27]. Однак, коли чоловіки та жінки приходять на роботу в якості менеджерів, між їхніми техніками вирішення конфліктів мало чим відрізняються. Обидві статі, швидше за все, будуть використовувати більш змагальні та домінуючі стилі [28].

Стать також може впливати на сприйняття конфлікту. Наприклад, жінки часто відчуваються більш уразливими в конфліктних ситуаціях, що може вплинути на їх здатність вирішувати суперечки. Однак їхня вразливість не обов'язково заважає їхній здатності активно керувати конфліктами [29].

Висновок до першого розділу

Після дослідження поняття конфлікту та особливостей поведінки особистості в конфлікті в науковій літературі, можна зробити висновок, що конфлікт – це неодмінна складова людського життя, що залежить від різних чинників, включаючи особистісні характеристики, темперамент, рівень знань з питань конструктивного врегулювання конфліктів та досвід соціальної

взаємодії. Гендерні особливості також відіграють важливу роль у формуванні та розвитку конфліктів.¹⁷

Загалом, конфлікт виникає у ситуаціях, коли зіштовхуються різні позиції, цілі та інтереси, і коли відсутнє взаєморозуміння в питаннях, пов'язаних з емоційними переживаннями. Він може бути результатом незадоволення власних потреб, можливостей та бажань, а також почуття визнання в суспільстві.

Різні підходи до управління конфліктами включають соціально-психологічний підхід, що наголошує на вирішенні колективних потреб і страхів, когнітивний підхід, спрямований на розуміння когнітивних основ миру та конфлікту, та методи управління конфліктами, що передбачають застосування стратегій для запобігання, управління або вирішення конфліктів.

Досліджено основні стилі поведінки особистості в конфліктних ситуаціях, такі як компроміс, уникання, поступ, протиборство та співпраця, і визначено їхню важливість для вирішення конфліктів. Також були виявлені чинники, які впливають на конфліктну поведінку, такі психологічні тригери, тип особистості, емоції, соціально-психологічні фактори, комунікативні навички та особистісні фактори.

Окремо була розглянута гендерна проблематика, визначена сутність поняття "гендер", і проведений аналіз основних видів конфліктів між чоловіками та жінками, включаючи гендерні сімейні ролі, професійний конфлікт, ієрархічний конфлікт та ідейний конфлікт. Вивчення цих аспектів дозволяє краще розуміти природу та прояви конфліктів у різних соціокультурних контекстах. У висновку можна сказати, що гендер - це складний соціокультурний концепт, що формується під впливом соціалізації та включає систему статевих ролей, які визначають характерні риси та особливості поведінки для чоловіків та жінок у конкретному суспільстві.

Гендерні норми та очікування, які формуються протягом життя, виявляються в сім'ї, освіті та за допомогою засобів масової інформації, визначаючи певні ролі та стандарти поведінки для членів суспільства.

Різноманітність гендерних ідентифікацій не має меж, і гендер взаємодіє з ¹⁸ іншими аспектами ідентичності, такими як соціальний клас, раса, етнічна приналежність, релігія та фізичний стан. Гендерний конфлікт ґрунтується на соціальній диференціації за статтю та може виникати в різних аспектах життя, включаючи розподіл домашніх обов'язків, конкуренцію за робочі позиції, участь у владних структурах, розбіжності в політичних поглядах та інші сфери. Також, стать впливає на вибір стилю вирішення конфліктів та сприйняття конфлікту.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБЛИВОСТІ В КОНФЛІКТІ

2.1. Методичне забезпечення та організація дослідження

У другому розділі визначено методичне забезпечення та організація дослідження; проведено опитування серед чоловіків та жінок з віковим діапазоном від 21 до 40 років, щодо визначення проблеми гендерних особливостей поведінки; здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки в конфліктах. Вказаний віковий діапазон відповідає активному періоду життя, коли багато людей формують сімейні та професійні відносини. Це може значно впливати на специфіку конфліктів та ставлення до них.

Головною ідеєю дослідження є положення про гендерні особливості поведінки в конфліктах, що є передумовою успішного подолання гендерних конфліктів.

Для здійснення емпіричного дослідження нами було розроблено програму, яка включає дві методики.

Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях; К. Томас виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотне ними управляти. Він спільно з Ральфом Кілманном (Ralph Kilmann) запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, вимір якої - поведінка особистості, засноване на увазі до інтересів інших людей; друге - поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих і захист власних інтересів.

Інструмент конфліктного режиму Томаса-Кілмана оцінює поведінку особи в конфліктних ситуаціях, тобто ситуаціях, в яких виявляються занепокоєння двох людей бути несумісним. У конфліктних ситуаціях ми можемо описати поведінку людини разом два основні виміри:

самовпевненість, ступінь, до якої людина намагається щоб задовольнити його чи її власні проблеми, і кооперативність, ступінь, до якого індивідуальні спроби задовольнити інтереси іншої людини. Ці два виміри поведінки можна використати для визначення п'яти методів вирішення конфлікту. Нижче показано ці п'ять режимів обробки конфліктів (Додаток А) [12].

Розглянемо коротко кожен із моделей [12]:

Конкуренція — це наполегливий і не співпрацюючий режим, орієнтований на владу. Змагаючись, особа переслідує свої власні проблеми за рахунок іншої особи, використовуючи будь-яка влада, яка здається підходящою для завоювання його чи її позиції. Конкурувати може означати відстоювати свої права, відстоювати позицію, яку вважаєте правильною, або просто намагатися виграти.

Співпраця є одночасно наполегливою та кооперативною. При співпраці фізична особа намагається працювати з іншою особою, щоб знайти рішення, яке повністю задовольняє турботи обох. Це включає копання в проблему, щоб визначити основні проблеми двох осіб і знайти альтернативу, яка б відповідала обом групам проблем. Співпраця між двома особами може приймати форму дослідження розбіжностей щоб вчитися на думках один одного, вирішуючи деякі умови, які б інакше були вони змагаються за ресурси або стикаються та намагаються знайти творче рішення міжособистісна проблема.

Компроміс є проміжним як у напористості, так і в готовності до співпраці.

Коли компроміс, метою є пошук доцільного, взаємоприйняттого рішення що частково задовольняє обидві сторони. Компроміс припадає на золоту середину конкуруючий і пристосований, поступаючись більше, ніж змагаючись, але менше ніж поступливий. Подібним чином, це стосується проблеми більш безпосередньо, ніж уникання, але цього не робить досліджуйте його так само глибоко, як і співпрацю. Компроміс може означати розкол розбіжності, обміну поступками або пошуку швидкої середньої позиції.

Уникати - це ненапористо й не співпрацювати. Уникаючи, індивід цього не робить негайно зайнятися своїми проблемами чи проблемами іншої особи. Він чи вона не розглядає конфлікт. Уникнення може приймати форму дипломатичного обходу проблеми, відкладення питання до кращого часу або просто відходу від загрозна ситуація.

Поступливість - це не напористість і готовність до співпраці - протилежність змагання. Коли поступливість, людина нехтує своїми турботами, щоб задовольнити їх іншої особи; в цьому режимі є елемент самопожертви. Поступливий може приймати форму безкорисливої щедрості чи милосердя, підкоряючись наказу іншої особи коли б ви не хотіли цього робити, або поступилися чужою точкою зору.

Друга методика - опитувальник агресії Басса-Даркі (BDHI). Він був розроблений психологами Арнольдом Бассом і Анн Даркі, але був дуже розкритикований іншими психологами, тому Басса вирішив створити інший тест, який містить у собі менше питань та менше результативності. На нашу думку, початковий варіант тесту має в собі достатньо багато питань, але має більшу результативність, ніж новий. Цей тест дає глибоке розуміння агресії людини, усі тонкості її проявів.

Отже, опитувальник призначений для діагностики агресивних і ворожих реакцій. Під агресивністю розуміється властивість особистості, що характеризується наявністю деструктивних тенденцій, переважно в царині суб'єктно-об'єктних стосунків. Ворожість розуміють як реакцію, що розвиває негативні почуття і негативні оцінки людей і подій.

Створюючи свій опитувальник, що диференціює прояви агресії та ворожості, А. Басс і А. Даркі виділили такі види реакцій:

1. Фізична агресія - використання фізичної сили проти іншої особи.
2. Непряма - агресія, обхідним шляхом спрямована на іншу особу або ні на кого не спрямована.
3. Роздратування - готовність до прояву негативних почуттів за найменшого збудженні (запальність, грубість).
4. Негативізм - опозиційна манера в поведінці від пасивного опору

до активної боротьби проти усталених звичаїв і законів.

5. Образа - заздрість і ненависть до оточуючих за дійсні та вигадані дії.
6. Підозрлість - у діапазоні від недовіри й обережності щодо людей до переконання в тому, що інші люди планують і приносять шкоду.
7. Вербальна агресія - вираження негативних почуттів як через форму (крик, вереск), так і через зміст словесних відповідей (прокльони, погрози).
8. Почуття провини - виражає можливе переконання суб'єкта в тому, що він є поганою людиною, що чинить зло, а також відчуття докорів сумління, які він відчуває.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки

Було розділено 22 людини на 2 групи - чоловіки та жінки для обох методик.

Результати дослідження за методикою К. Томаса. Дивлячись на результати, ми можемо сказати, що є розбіжності у відповідях з 30 питань, 11 відповідей є різними. Необхідно відзначити, що всі респонденти вказували свою гендерну ідентичність, яка збігалася з їхньою статтю.

Результати аналізу гендерних особливостей, які проілюстровані у *таблиці 2.1*, у відповідях на питання про вирішення конфліктів, розділених за статевою ознакою, підтверджують наявні стереотипи та розбіжності у відповідях чоловіків та жінок. Підсумкові бали, отримані в результаті анкетування, ілюструють важливі відмінності у спрямованості на різні стратегії розв'язання конфліктів. Жінки, як видно з аналізу, виявили більш виражені схильності до уникнення та компромісу, в той час як чоловіки виявили себе в суперництві та компромісі. Обидві статі виявляють схильність до тенденції знаходження компромісу у певних конфліктних ситуаціях.

Жінки, як видно з аналізу, виявили більш виражені схильності до уникнення та компромісу, в той час як чоловіки виявили себе в суперництві та компромісі. Обидві статі виявляють:

Середній результат жінок та чоловіків за усіма показниками за методикою К. Томаса

Результат жінок	Результат чоловіків
Суперництво - 2 бали	Суперництво - 7 балів
Співпраця - 3 бали	Співпраця - 5 балів
Компроміс - 8 бали	Компроміс - 9 балів
Уникнення - 8 бали	Уникнення - 6 балів
Пристосування - 7 балів	Пристосування - 2 бали

Як ми можемо побачити з отриманих результатів, за діаграмою 2.1, серед чоловіків спостерігається домінація двох стилів поведінки, а саме: компроміс (угода в конфлікті, в якій учасники зменшують або відмовляються від частини своїх вимог, щоб досягти згоди) - 30%; суперництво (бажання домогтися свого будь-якою ціною, не зважаючи на бажання інших) - 30%;

● Суперництво ● Співпраця ● Компроміс ● Уникнення ● Пристосування

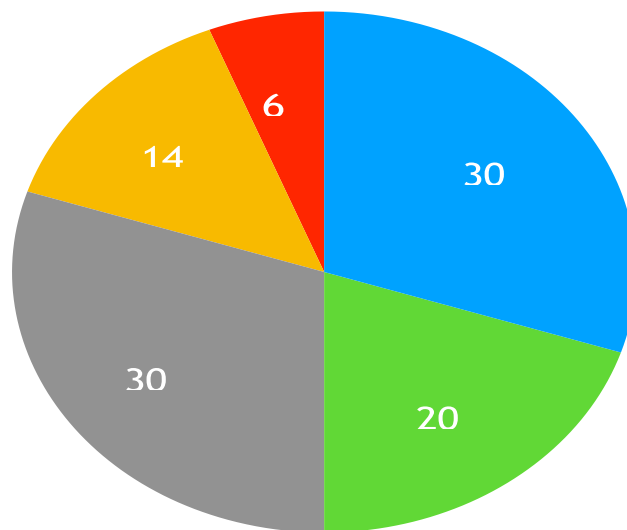


Рис. 2.1. Результати чоловіків у відсотковому співвідношенні за методикою К. Томаса

20% респондентів ввідають перевагу співпраці (прагнення до альтернативи, що задовольняє осіб). Уникнення (неготовність відстоювати свої права, ухилення від рішення конфлікту) притаманне 14% респондентам чоловіків. Лише 6% респондентів вибрали стиль пристосування, який передбачає відмову від своїх інтересів.

Результати, отримані за цією методикою у жінок, які можна побачити

на *діаграмі 2.2*, відрізняються у своєму розподілі стилів поведінки²⁴ в конфліктних ситуаціях порівняно з отриманими даними у чоловіків.

● Суперництво ● Співпраця ● Компроміс ● Уникнення ● Пристосування

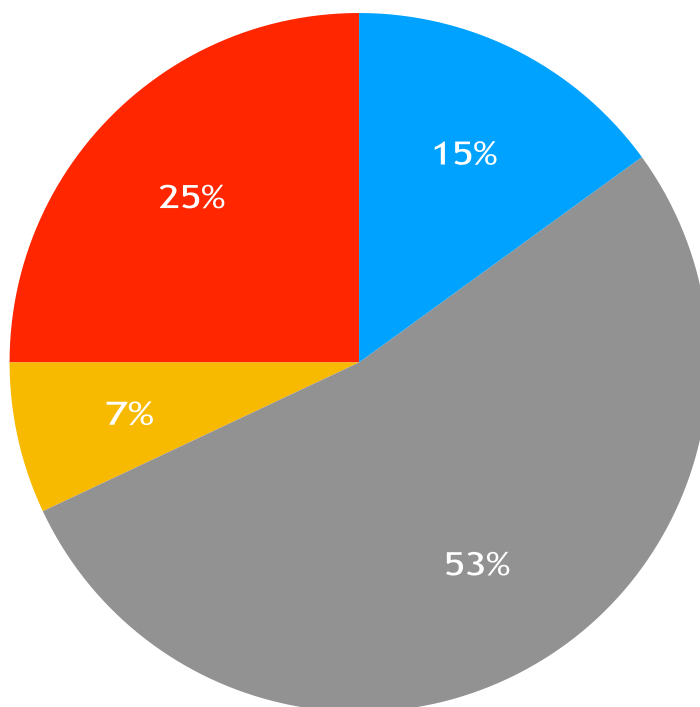


Рис. 2.2. Результати жінок у відсотковому співвідношенні за методикою К. Томаса

Перше на що потрібно звернути увагу це домінування у жінок компромісного стилю поведінки у компромісних ситуаціях. Цей стиль націлено на досягнення згоди, при якому кожна особа чи група відмовляється від чогось важливого для неї, щоб уникнути суперечок або конфліктів. Цей стиль обрали більшість жінок - 53%. Можна стверджувати, що жінки легко йдуть на компроміс для досягнення загального результату. На другому місці жінкам притаманне пристосування, коли жінки намагаються залагодити конфлікт, зробивши шкоду собі. Такому стилю поведінки в конфліктних ситуаціях віддало 25% респондентів жінок. Суперництво посіло третє місце - це лідерська риса, що виявляється у відсутності зацікавленості в думці оточуючих і готовності реалізовувати свої інтереси за рахунок інших. Такому стилю поведінки ввідають перевагу 15 % жінок. На останньому місці - уникнення (7%), коли людина не хоче вступати у конфлікт та будь-якими способами намагається уникнути цю ситуацію. Цікаво зауважити, що серед опитаних жінок не було виявлено вираженої тенденції до співпраці як

основного варіанту вирішення конфліктів.

Загальний висновок з отриманих результатів, представлених на схемі 2.1, полягає в тому, що серед чоловіків переважають стилі компромісу та суперництва, в той час як у жінок найбільш поширений компромісний стиль. Важливо відзначити, що жінки виявили високу готовність йти на компроміс для досягнення загального результату, в той час як у чоловіків спостерігається більше різноманіття вибору стилів у конфліктних ситуаціях.

На сьогоднішній день і чоловіки і жінки можуть змагатися між собою, але в той же час шукати компроміс або просто уникати конфлікту. Нещодавнє дослідження аспірантів у Малайзії показало, що жінки більш схильні до конкуренції (тобто більше зосереджені на порядку денному та менше на стосунках), ніж чоловіки, які, швидше за все, уникають.

Загальний висновок з отриманих результатів, представлених на схемі 2.1, полягає в тому, що серед чоловіків переважають стилі компромісу та суперництва, в той час як у жінок найбільш поширений компромісний стиль. Важливо відзначити, що жінки виявили високу готовність йти на компроміс для досягнення загального результату, в той час як у чоловіків спостерігається більше різноманіття вибору стилів у конфліктних ситуаціях.

На сьогоднішній день і чоловіки і жінки можуть змагатися між собою, але в той же час шукати компроміс або просто уникати конфлікту. Нещодавнє дослідження аспірантів у Малайзії показало, що жінки більш схильні до конкуренції (тобто більше зосереджені на порядку денному та менше на стосунках), ніж чоловіки, які, швидше за все, уникають.

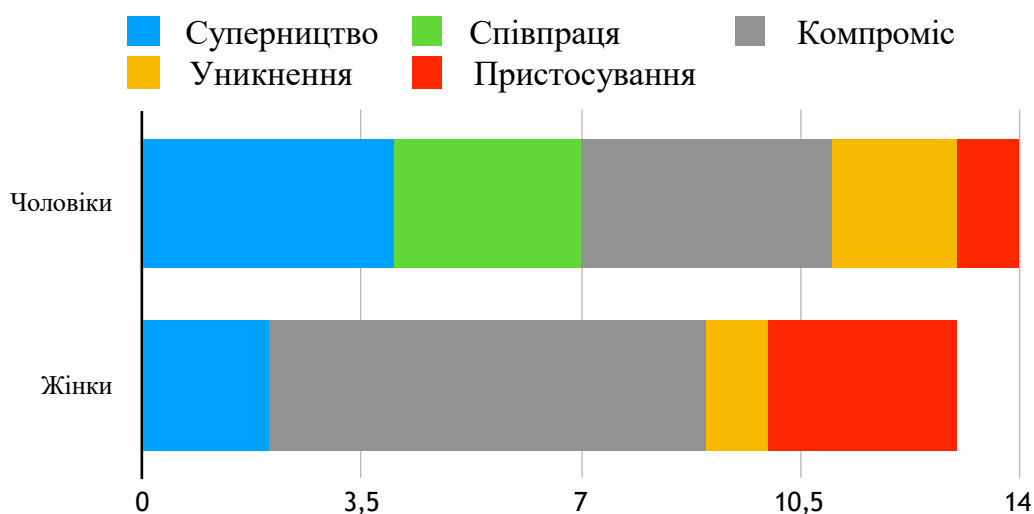


Рис. 2.3. Порівняльний аналіз основних варіантів вирішення конфлікту у чоловіків та жінок за методикою К. Томаса

Необхідно зазначити, що виявлені різниці у стратегіях розв'язання конфліктів можуть бути обумовлені не лише психологічними чинниками, але й фізіологічними особливостями. Сучасні дослідження підтверджують вплив гормонального фону на поведінку в конфліктних ситуаціях. Зокрема, високий рівень тестостерону пов'язується із схильністю до агресивного спрямування, тоді як високі концентрації кортизолу пов'язуються із покірливою поведінкою [30].

Результати Опитувальника Агресивності А. Басса та А. Дарки

Основною агресивною рисою, яка спостерігається серед чоловіків, є дратівливість (16,5%) яка вказує на схильність до нервозності, грубості та підвищеної готовності негативно реагувати на різноманітні подразники.

Далі йде фізична агресія (15,8%), відображаючи схильність до завдання фізичної шкоди в міжособистісних стосунках. Вербальна агресія посідає третє місце (15,2%), підкреслюючи прояв негативних почуттів через сарказм, суперечки, погрози, прокльони та крики. Четверте місце посідає негативізм (12,3%), який характеризується позицією, спрямованою проти владних осіб, активною опозицією та опором складним системам. Образа (11,7%) займає п'яте місце, вказуючи на переважаюче почуття несправедливості по відношенню до себе, нерозуміння з боку інших і гнів на світ за уявні страждання. Непряма агресія (12,5%) займає шосту позицію, охоплюючи

характерні дії з тильним підходом, такі як плітки, образливі жарти та непрямі прояви агресії. На сьомому місці підозрілість (10,0%), яка проявляється як недовіра та обережність до осіб, які вважаються такими, що мають шкідливі наміри. Почуття провини (6,0%) посідає восьме й останнє місце серед чоловіків, вказуючи на віру в те, що вони «погана людина», що призводить до подальшого зниження самооцінки.

Результати жінок представлені на схемі 2.2:

Жінки виявляють помітну схильність до образи (16,8%), підкреслюючи почуття несправедливості по відношенню до себе, нерозуміння з боку інших і злість на світ за уявні страждання. Друге місце займає непрямая агресія (15,5%), що включає характерні дії із заднім підходом, такі як плітки, образливі жарти та непрямі прояви агресії. Третє місце у жінок займає дратівливість (14,3%), що свідчить про схильність до нервозності, грубості, підвищеної готовності негативно реагувати на різноманітні подразники. Почуття провини (13,2%) посідає четверте місце, яке вказує на переконання в тому, що ти «погана людина», що призводить до подальшого зниження самооцінки. На п'ятому місці знаходиться негативізм (12,9%), характеризується позицією, спрямованою проти осіб із владою, активною опозицією та опором складним системам.

Шосту позицію займає вербальна агресія (11,1%), яка відображає вираження негативних почуттів через сарказм, суперечки, погрози, лайку, крик.

Підозрілість (10,2%) займає сьому позицію, проявляється як недовіра та обережність до осіб, які, як вважають, мають шкідливі наміри.

Восьме й останнє місце для жінок займає фізична агресія (6,0%), що підкреслює меншу схильність до завдання фізичної шкоди в міжособистісних стосунках.

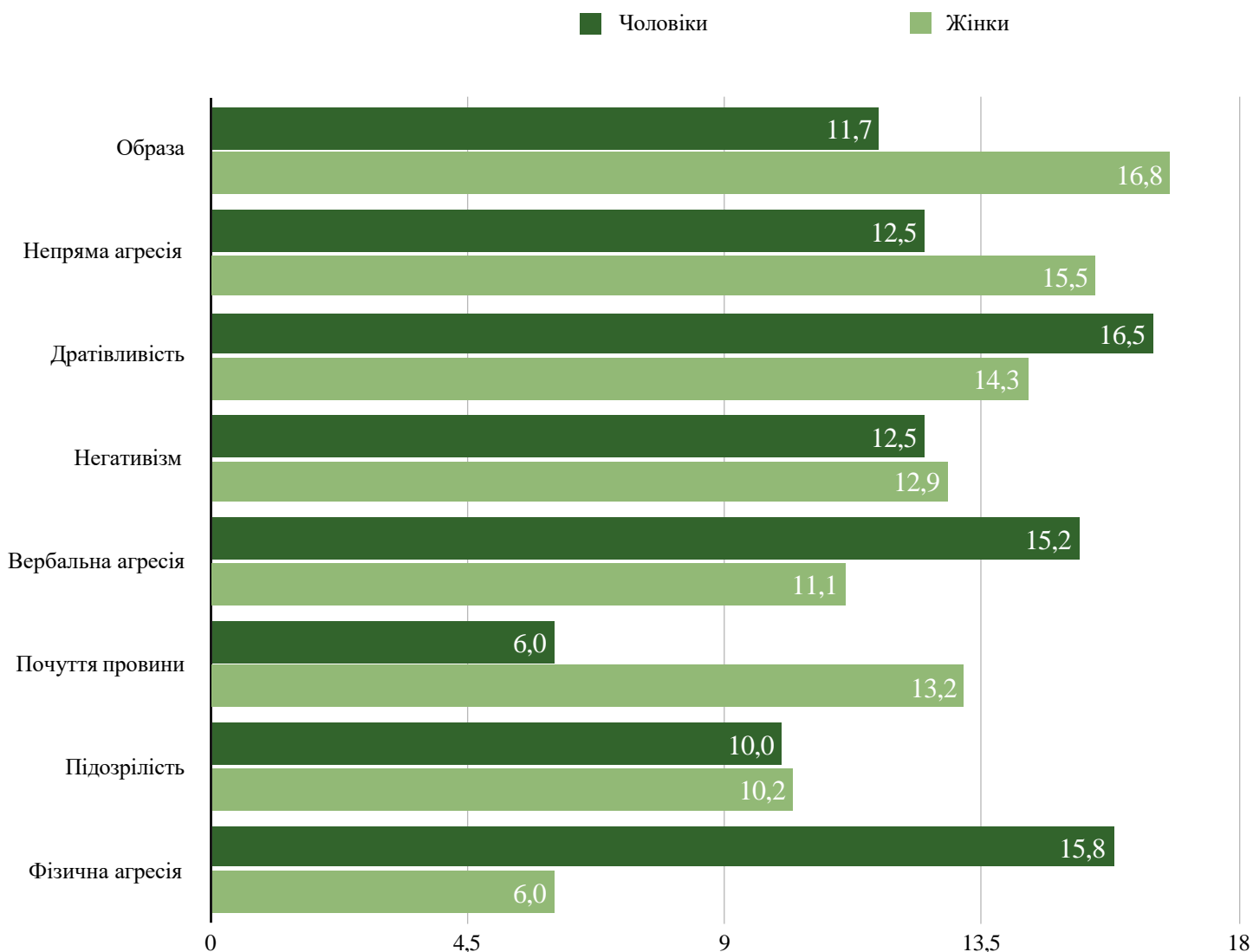


Рис.2.4. Порівняльний аналіз показників агресивності у чоловіків та жінок за опитувальником А. Басса та А. Дарки

Ці результати вказують на те, що чоловіки, як правило, демонструють вищий рівень дратівливості та словесної агресії, що свідчить про схильність до прямої конфронтаційної поведінки. Навпаки, жінки виявляють більшу схильність до образи та непрямой агресії, підкреслюючи тенденцію інтерналізувати почуття та виражати агресію більш витонченими способами. Аналіз також підкреслює, що чоловіки надають перевагу фізичній агресії та образі як засобу вираження агресії, тоді як жінки більш схильні до почуття провини та дратівливості. Дослідження також показує, що чоловіки демонструють ширший діапазон стилів вирішення конфліктів, включаючи негативізм, що вказує на різноманітність у їхньому підході до вирішення конфліктів.

Загальний висновок із цих результатів полягає в тому, що чоловіки демонструють більш різноманітний спектр агресивної поведінки з тенденцією до прямої конфронтації, тоді як жінки демонструють перевагу непрямим формам агресії, що вказує на потенційну схильність до витонченості та нюансів у їхніх стратегіях вирішення конфлікту. Це узгоджується із загальним розумінням того, що серед чоловіків переважають стилі компромісу та суперництва, тоді як жінки, як правило, схильються до компромісу в конфліктних ситуаціях.

Дані результати були оброблені статистично за допомогою критерію t Стьюдента.

Таблиця 2.2

Статистичні відмінності у стратегіях подолання конфліктних ситуацій у студентів чоловічої та жіночої статі за методикою

К. Томаса

№	Стиль поведінки при конфліктних ситуаціях	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t Стьюдента	Значення р-відмінності статистично значущі/не значущі
		Група чоловіків	Група жінок	Група чоловіків	Група жінок		
1	Суперництво	6.7	4.0	1.0	1.6	1.43	0.160009
2	Співпраця	6.5	5.3	0.3	0.5	2.06	0.045987
	Компроміс	6.2	7.8	0.6	0.4	2.22	0.032095
4	Уникнення	6.1	6.4	0.6	0.45	0.40	0.691233
5	Пристосування	4.2	6.3	0.6	0.8	2.1	0.041925

Таким чином можемо побачити, що за результатами, є 3 з 5 значущих фактори як співпраця (критерій t Стьюдента - 2.06 при р-відмінності 0.05), компроміс (критерій t Стьюдента - 2.22 при р-відмінності 0.05) та пристосування (критерій t Стьюдента - 2.1 при р-відмінності 0.05). Потрібно зазначити, що за опитуванням чоловіки частіше обирають стратегію суперництва, коли жінки уникають її, але за математичними результатами, можна сказати, що відмінність не значуща, за рахунок великого розкиду відповідей. Отже, за математичним аналізом, можна стверджувати, що жінки

частіше вибирають стилі компроміс та пристосування ніж чоловіки. В свою чергу чоловіки більш схильні використовувати співпрацю та не поступатись своїм інтересам.

2.3. Практичні рекомендації щодо вирішення конфліктних ситуацій.

В сучасному суспільстві, де взаємодія та спілкування визначають нашу щоденну реальність, вміння вирішувати конфлікти стає надзвичайно важливою навичкою. Конфліктні ситуації є неодмінною частиною міжособистісних відносин та виникають у різних сферах життя - в родині, на роботі, в громадському просторі. Вміння ефективно вирішувати конфлікти сприяє зміцненню взаєморозуміння, зниженню рівня стресу та покращенню якості взаємодії.

Вирішення конфліктів вимагає глибокого розуміння суті проблеми, а також врахування гендерних особливостей, що можуть впливати на перебіг та вирішення конфлікту. Чоловіки та жінки часто мають різний підхід до конфліктів, як ми вже дослідили, а тому практичні рекомендації для їх вирішення можуть відрізнятися.

Вирішення конфліктів стає могутнім інструментом не лише для формування міжособистісних зв'язків, але й для забезпечення психічного здоров'я. Відмінності вирішення розбіжностей не тільки сприяють управлінню конфліктами, але і важливо впливають на особистість, її емоційне благополуччя та здорові міжособистісні стосунки.

Розвиток комунікативних навичок стає природним результатом вирішення конфліктів, оскільки цей процес передбачає відкрите та чесне спілкування.

Такий підхід покращує не лише ефективність вирішення розбіжностей, але і відзначається покращенням активного слухання та ефективного висловлювання, зменшуючи ризик стресу та непорозумінь. Участь у процесі вирішення конфліктів сприяє розвитку емпатії, що впливає на загальне психічне здоров'я та забезпечує будівництво міцних та співчутливих стосунків. Така уважність до почуттів та потреб інших стає важливим елементом емоційної інтелігентності та сприяє психічному благополуччю.

Однією з ключових переваг вирішення конфліктів є розвиток навичок управління проблемами. Ідентифікація джерела непорозуміння та пошук відповідних рішень покращує здатність вирішувати проблеми, створюючи позитивний вплив на психічне здоров'я. Ефективне вирішення проблем допомагає зменшити відчуття безпорадності та тривоги в стресових ситуаціях. [31]

Загалом, вирішення конфліктів через ефективне спілкування визначає важливий фактор для будівництва мирного та гармонійного середовища.

Сприяючи розумінню та зменшуючи непорозуміння, цей процес є необхідним для збереження психічного здоров'я та гармонії у відносинах.

Виходячи з проведеного дослідження, є можливість надати практичні рекомендації окремо для чоловіків та жінок.

Рекомендації для Чоловіків:

1. Виявляйте Емпатію та Включайте Активне Слухання:

Активне слухання дозволяє чоловікам зрозуміти почуття та погляди іншої сторони, сприяючи взаєморозумінню. Емпатія відкриває можливість зв'язку на емоційному рівні, що полегшує вирішення конфліктів.

Треба: "Я розумію, що це може бути для тебе важко. Розкажи мені більше про свої почуття."

Не треба: "Ти завжди так думаєш, і мені це не цікаво."

2. Ввійдіть у Положення Співбесідника:

Виходячи з минулої рекомендації, коли ви ПОЧУЛИ свого розмовника, потрібно навчитись входити в положення іншої сторони. У кожного є багато речей, які є важливими саме для них, а у свою чергу для інших це дрібниця. Усі ми люди і повинні якщо не поступатись один одному, але хоча б зрозуміти ситуацію/думку розмовника. Здатність бачити ситуацію з точки зору іншої людини допомагає побудувати довіру та зменшити напругу. Це робить можливим знаходження компромісу та ефективне вирішення конфлікту.

Не треба говорити: "Це не моє питання. Якщо тобі не подобається, то не це не моя проблема."

1. Вирішуйте проблеми, а не уникайте їх:

Активна участь у вирішенні проблем допомагає зберегти взаємодію та

забезпечує позитивний результат конфлікту. Уникання може призвести до нагромадження невирішених питань, що загострює ситуацію. Особливо коли конфліктна ситуація сталась з жінкою. Для багатьох жінок невирішене питання

- це безсонні ночі обмірковування і нерозуміння як поводитися далі. Для Вас це також буде великим досягненням, якщо зможете вирішити питання, не відкладаючи його "на потім".

Треба: "Давайте спробуємо разом знайти спільний шлях вирішення цієї проблеми."

Не треба: "Мені нудно говорити про це. Давай краще забудемо/проігноруємо цю ситуацію."

2. Дотримуйтеся конструктивної мови та формулюйте свої потреби:

Використання конструктивної мови та чітке формування дозволяє чоловікам висловлювати свої думки та потреби чітко і без агресії. Це сприяє зрозумінню та позитивному взаємодії.

Треба: "Я б хотів, щоб ми разом знайшли рішення, що враховує і твої, і мої потреби."

Не треба: "Ти завжди така неправильна. Якщо ти цього не розумієш, то це твоя проблема."

3. Надайте своє раціональне рішення

Доповнюючи минулу рекомендацію, можна сказати, що надання хоч якогось рішення є великим прогресом та підставою для подальшого вирішення проблеми. Ваше раціональне та конструктивне рішення може наштовхнути іншу сторону до інших ідей. Наголосіть, що можливо це рішення не є "працюючим", але конфлікт стає на сторону вирішення, а не продовження негативної ситуації.

Рекомендації для жінок:

1. Не приховуйте свої образи:

Відкрите висловлення образів сприяє відкритості та взаєморозумінню. Приховані образи можуть призвести до накопичення негативних емоцій та загострення конфлікту.

Треба: "Мене образило те, що відбулося. Можемо поговорити про це?"

*Не треба:** "Це не важливо. Я просто буду тримати це при собі."

2. Використовуйте Конструкції "Я.." або "Мені Образливо":

Вживання особистих конструкцій допомагає зосередити увагу на власних почуттях та досвіді, роблячи комунікацію менш агресивною. Це підвищує ймовірність того, що інша сторона зрозуміє вас.

Треба: "Мені образливо/Мені сумно, що це сталося. ”

Не Треба: "Ти завжди вчиняєш так! Ти зробив(-ла) це!."

3. Якщо відчуваєте провину - запитайте/поговоріть про це з іншим:

Виявлення відчуття провини та відкрита комунікація щодо цього є ключовими елементами вирішення конфліктів. Коли одна сторона визнає свою провину та висловлює її, це відкриває можливість для глибокого розуміння та взаємного примирення. Запитання про відчуття провини виявляє готовність особистості взяти на себе відповідальність за свої дії та виразити справжні почуття.

Треба: "Я відчуваю, що можу бути частиною цієї проблеми. Ти можеш мені допомогти зрозуміти, як це вплинуло на тебе?"

Не треба: "Якщо ти вважаєш, що я провинила, то це твоя справа."

4. Активно включайтесь у розмову та обговорення, висловлюйте свою думку.

Активна участь у розмові допомагає висловлювати свої думки та погляди, що важливо для побудови взаєморозуміння та спільного розвитку рішень. Це сприяє зміцненню власного голосу в контексті конфлікту, а отже, створюється більше можливостей врахувати Ваші інтереси. Коли обидві сторони висловлюють свої точки зору, стає можливим більш глибоке розуміння ситуації та пошук взаємно прийнятних рішень.

Треба: "Моя думка щодо цього дуже важлива. Можемо обговорити обидві наші точки зору?"

Не треба: "Я не хочу говорити про це. Ти вирішуй."

5. Відстоюйте свою думку та вибудуйте власні кордони.

Згідно з проведеними дослідженнями та аналізом гендерних особливостей вирішення конфліктів, виявлено, що часто жінки використовують стратегію пристосування, повністю поступаючись своїм інтересам у конфліктній ситуації. Проте, позначення власних кордонів є ключовим аспектом

забезпечення психологічного комфорту, підтримки власної самооцінки та формування здорових міжособистісних відносин. Пояснення та наголошення на важливості власних кордонів може бути ключовим елементом у встановленні меж взаємин і вирішенні конфліктів. Якщо інша людина нехтує вашими кордонами, важливо висловити свої відчуття і погляди. Зазначення неприпустимості порушення кордонів допомагає створити чіткі межі у взаємодії з іншими людьми. Це робить відомим те, що для вас є прийнятним та неприйнятним. М'яке та виразне сказання про неприпустимість порушення кордонів сприяє позитивному та змістовному діалогу. Це може збудити розмову про взаємні очікування та допомогти уникнути конфліктів.

Висновок до другого розділу

Отже, комплексний аналіз гендерно-специфічної поведінки в конфліктних ситуаціях виявляє характерні моделі, які сприяють тонкому розумінню того, як чоловіки та жінки підходять до конфліктів і розв'язують їх. Результати опитувальника "Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації" К. Томаса та опитувальника агресивності Басса для визначення стилю поведінки в конфліктних ситуаціях висвітлюють ключові розбіжності та проливають світло на глибинну динаміку міжособистісних конфліктів.

Опитувальник на визначення стилю поведінки у конфліктних ситуаціях К. Томаса демонструє відмінності у виборі різних стратегій вирішення конфліктів, прийняті чоловіками та жінками. Жінки виявляють більш виражену тенденцію до уникнення та компромісу, що відображає перевагу збереження гармонії та пошуку вирішення шляхом переговорів. З іншого боку, чоловіки виявляють схильність до суперництва та компромісів, що вказує на ширший діапазон стилів вирішення конфліктів. Поширеність компромісу між обома статями підкреслює спільну схильність до пошуку спільної мови в певних конфліктних ситуаціях.

Результати анкети агресивності додатково підтверджує це, висвітлюючи наявність гендерних відмінностей у прояві агресивних рис. Чоловіки, як правило, демонструють вищий рівень дратівливості та вербальної агресії, що свідчить про схильність до прямої конфронтації. Навпаки, жінки демонструють

більшу схильність до образи та непрямой агресії, що вказує на схильність інтерналізувати почуття та виражати агресію більш витонченими способами.

Слід зазначити, що чоловіки демонструють більш різноманітний спектр агресивної поведінки, віддаючи перевагу фізичній агресії та образам як засобу вираження.

За математичним аналізом, можна стверджувати, що жінки частіше вибирають стилі компроміс та пристосування ніж чоловіки. В свою чергу чоловіки більш схильні використовувати співпрацю та не поступатись своїм інтересам.

У сучасному суспільстві вирішення конфліктів є ключовою навичкою, оскільки вони виникають у різних сферах життя та взаємодії. Важливо навчити чоловіків та жінок ефективно вирішувати конфлікти, враховуючи їхні специфічні особливості.

Для чоловіків рекомендується виявляти емпатію та включати активне слухання, входити в положення співбесідника, вирішувати проблеми, а не уникати їх, використовувати конструктивну мову та формулювати свої потреби, а також надавати раціональні рішення.

Щодо жінок, рекомендується не приховувати свої образи, використовувати конструкції "Я.." або "Мені образливо", виявляти відчуття провини та включатися активно у розмову, відстоювати свою думку та встановлювати власні кордони.

Загальна ідея полягає в тому, що конструктивне вирішення конфліктів вимагає взаєморозуміння, включення в емоційний аспект і здатність бачити ситуацію з точки зору іншої сторони. Наведені рекомендації мають сприяти покращенню комунікації та зменшенню напруги в міжособистісних відносинах.

ВИСНОВОК

1. Можна сказати, що є багато визначень та теорій виникнення конфлікту. Основним визначенням є те, що конфлікт - ситуація, у якій кожна зі сторін прагне зайняти позицію, несумісну й протилежну стосовно інтересів іншої сторони. Більшість конфліктів можна описати як ситуації зі змішаними мотивами, оскільки сторони мають одночасно мотиви співпраці та конкуренції. Сторони залежать одна від одної для досягнення спільної мети, але в той же час вони конкурують між собою. Було досліджено підходи вивчення конфлікту в психології, такі як реалістична теорія групового конфлікту, теорія соціальної ідентичності та психоаналітичні/ психодинамічні теорії. Було виявлено, що конфлікт має як негативні так і позитивні сторони.

Висвітлено різноманітні аспекти, які впливають на спосіб, яким особистість реагує на конфліктні ситуації. Конфлікти виникають через різні психологічні тригери, такі як страх, гнів і сприйняття несправедливості, які стимулюються соціально-психологічними процесами та загальною груповою динамікою. Основні впливові фактори включають соціальну ситуацію, емоційні реакції, комунікативні навички, а також особистісні характеристики. Серед особистісних параметрів, що впливають на поведінку в конфлікті, можна виділити різні стилі поведінки, включаючи агресивний, пасивний та адаптивний. Крім того, гендерний аспект грає важливу роль у формуванні реакцій на конфлікт, оскільки соціалізація, очікувані ролі та стереотипи можуть впливати на сприйняття та вираження емоцій, а також на взаємодію з іншими у конфліктній ситуації.

Було виявлено, що саме визначає гендер. Це є складним соціокультурним концептом, який формується під впливом процесу соціалізації і представляє собою систему статевих ролей, що визначають поведінку осіб у суспільстві. Різні культури мають власні уявлення про "чоловіків" та "жінок", а гендерні норми і очікування визначаються у сім'ї, освіті та через засоби масової інформації. Гендерний конфлікт може виникати у різних сферах, таких як розподіл домашніх обов'язків, конкуренція за робочі позиції та політичні погляди.

2. Головною ідеєю дослідження є положення про гендерні особливості поведінки в конфліктах, що є передумовою успішного подолання гендерних конфліктів. Для здійснення емпіричного дослідження нами було розроблено програму, яка включає дві методики. Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» та опитувальник агресії Басса-Даркі (BDHI).

Результати дослідження за методикою К. Томаса "визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації" свідчать про різноманітність підходів до вирішення конфліктів між чоловіками та жінками. Загалом, чоловіки маю диференційований вибір у стилях. Але більше домінує використання стратегій *компромісу та суперництва*. В той час як у жінок переважає *компромісний стиль*, що вказує на більшу готовність до пошуку загальних рішень, та пристосування. Важливо зазначити, що серед жінок не було виявлено тенденції до співпраці, де потрібно зберегти інтереси кожного та знаходити спільне рішення. Можна стверджувати, що жінки готові поступатись своїм позиціям набагато частіше, ніж чоловіки.

Результати дослідження за Опитувальником Агресивності А. Басса та А. Даркі показують відмінності у проявах агресивності між чоловіками та жінками. У чоловіків спостерігається вищий рівень дратівливості та словесної агресії, в той час як жінки виявляють більшу схильність до образи та непрямой агресії. Чоловіки також надають перевагу фізичній агресії як засобу вираження агресії, тоді як жінки більш схильні до почуття провини. Загальний висновок полягає в тому, що чоловіки демонструють більш різноманітний спектр агресивної поведінки з тенденцією до прямої конфронтації, тоді як жінки виявляють перевагу непрямим формам агресії, вказуючи на потенційну схильність до витонченості та нюансів у стратегіях вирішення конфлікту.

3. Було розроблено практичні рекомендації для чоловіків і жінок, на основі результатів проведеного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Pilar Matud M., López-Curbelo M., Fortes D. Gender and Psychological Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. 2019, 16(19): 3531 URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6801582/>
2. Cerrato J., Cifre E. Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. 2018, Vol.8 URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01330/full>
3. Tabassum N., B. Shankar Nayak. Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. 2021, Vol.8, №2 URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2277975220975513>
4. Forsberg E. , Olsson L. Gender Inequality and Internal Conflict 2016 URL: <https://oxfordre.com/politics/display/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-34>
5. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту: навч.-метод. посіб. Мукачево : МДУ. 2016. С. 201 .
6. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами URL: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts
7. Sex and gender - Gender Matters URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
8. Reuell P. Resolving conflict: Men vs. women. *Harvard Gazette*. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2016/08/resolving-conflict-men-vs-women/>
9. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 208–212
10. Dildar S., Amjad N. 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>
11. The five conflict -handling modes URL: https://eu.themyersbriggs.com/-/media/Files/PDFs/Book-Previews/TK0003e_preview.pdf

12. 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.

13. Johnson, D. W., & Johnson, R. New developments in social interdependence theory. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 2005. 131(4). P. 285–358.

14. Van de Vliert E. Complex interpersonal conflict behavior: Theoretical frontiers. Hove, U.K.: Psychology Press. 1997

15. Nair N. Towards understanding the role of emotions in conflict: A review and future directions. International Journal of Conflict Management. 2007. 19(4). P. 359–381.

16. Pondy L. R. Organizational conflict: Concepts and models. Administrative Science Quarterly. 1967. P. 296–320.

17. Sinaceur M., Adam H., Van Kleef G. A., Galinsky, A. D. The advantages of being unpredictable: How emotional inconsistency extracts concessions in negotiation. Journal of Experimental Social Psychology. 2013. Vol. 49. P. 498–508.

18. Lindner E.G. Emotion and conflict: Why it is important to understand how emotions affect conflict and how conflict affects emotions. In Coleman P. M., Deutsch E. Marcus. The handbook of conflict resolution: Theory and practice. 2014. Ed 3, P. 817–848

19. Spaho, K. Organizational communication and conflict management. Journal of Contemporary Management. 2013. № 18(1). P. 103–118.

20. De Dreu C. K. W., Weingart L. R. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology. 2003. № 88(4). P. 741–749.

21. Thomas K. W. Conflict and conflict management: Reflections and update. Journal of Organizational Behavior. 1992. № 13(3). P. 265–274.

22. Wall J. A. Callister R. R. Conflict and its management. Journal of Management. 1995. № 21. P. 515–558.

23. Psychology of Peace and Conflict: Decoding the Triggers and Treatments. 2024. URL: <https://www.graygroupintl.com/blog/psychology-of-peace-and-conflict>.

24. Emotional Factors in Conflict Management. 2021. URL: <https://studycorgi.com/emotional-factors-in-conflict-management/>.

25. Herbert C. Kelman. Social-Psychological Dimensions of International Conflict. Peacemaking in International Conflict: Methods and Techniques, eds. I. William Zartman and J. Lewis Rasmussen, Washington DC: United States Institute of Peace Press. 1997. P. 191-238. URL: <https://www.beyondintractability.org/artsum/kelman-social>.

26. Steen A., Shinkai K. Understanding individual and gender differences in conflict resolution: A critical leadership skill. International Journal of Women's Dermatology. Vol. 6. № 1. 2020. P. 50-53 URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235264751930053X>.

27. How men resolve conflict and why it differs to the female approach. 2019. URL: <https://the-conflictpert.com/2019/06/13/how-men-resolve-conflict-and-why-it-differs-to-the-female-approach/>.

28. Juliana E. B. Gender, Conflict and Conflict Resolution. 1998. URL: <https://mediate.com/gender-conflict-and-conflict-resolution/>.

29. Menelaos L. Batrinos. Testosterone and Aggressive Behavior in Man. 2012. P. 563–568 URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3693622/#:~:text=High%20testosterone%20levels%20or%20an,cortisol%20has%20a%20psychological%20equivalent>.

30. Modern Recovery Editorial Team. Conflict Resolution: Definition, Benefits & Techniques. 2023. URL: <https://modernrecovery.com/wellness/coping-skills/social/conflict-resolution/#:~:text=Benefits%20of%20resolving%20conflict,%20being%20and%20healthy%20relationships>.

31. Social/Psychological Motivations for Conflict URL: <https://pesd.princeton.edu/node/666#:~:text=The%20most%20important%20social%20psychological,the%20theory%20of%20symbolic%20politics>.

32. Галаган В.Я., Орлов В.Ф., Отич О.М., Фурса О.О. Психологія конфлікту: навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання. К.: ДЕТУТ. 2008. С. 10

ДОДАТКИ

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Носенко Поліна Сергіївна, 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 науково-дослідницькі 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 підроблювати 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) символіки 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.

29.09.2020
(дата)



Поліна НОСЕНКО
(ім'я, прізвище)

