

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра. ЛУЗІК

«__» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

Тема: «Гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті»

Виконавець: здобувачка вищої освіти 426 групи Василик Анна Юріївна

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент, Демченко Наталія Іванівна

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСВА

Київ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК

« » _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Василик Анни Юріївни

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті», затверджена наказом ректора від «12» квітня 2023 р. № 492/ст
2. Термін виконання роботи з 07.02.2023 р. до 25.06.2023 р.
3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 64 сторінок, з них обсяг основного тексту 43 сторінок, список використаних джерел нараховує 31 позицію.
4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретичні аспекти дослідження особливостей поведінки в конфлікті; Розділ 2. Емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.
5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): таблиці, рисунки.
6. Календарний план - графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	07.02.2023	24.01.2023
2.	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	22.02.2023	05.02.2023
3.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	29.03.2023	31.03.2023
4.	Написання другого розділу. Подання керівникові на перевірку	28.04.2023	26.04.2023
5.	Написання висновків	5.05.2023	10.05.2023
6.	Оформлення роботи. Подання керівникові на перевірку	12.05.2023	15.02.2023
7.	Попередній захист кваліфікаційної роботи (доповідь та презентація роботи)	29.05.2023-01.06.2023	30.05.2023
8.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	2.06.2023	04.05.2023
9.	Подання остаточного варіанта на кафедру для перевірки на плагіат	06.06.2023	06.06.2023
10.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	12.06.2023	07.06.2023
11.	Захист роботи	19.06.2023 - 22.06.2023	

7. Дата видачі завдання: «07» лютого 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Наталія ДЕМЧЕНКО
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Анна ВАСИЛИК
(підпис випускника) (П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті» 64 сторінки, 14 рисунків, 3 таблиць, 31 використаних джерел, 14 додатків.

Об'єкт дослідження – реагування особистості на конфліктну ситуацію.

Предмет дослідження – гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті.

Кваліфікаційна робота відображена у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті. Встановлено, що опитувані жінки на відміну від досліджуваних чоловіків частіше обирають стратегію компроміс, а чоловіки суперництво.

Практичне значення кваліфікаційної роботи базується на отриманих результатах при яких розкривається аналізування основ вибору поведінки у конфлікті. Отримані результати можна застосовувати з метою прогнозування особливостей поведінки студентів у конфліктних ситуаціях.

КОНФЛІКТ, КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ, ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНИЙ КОНФЛІКТ, ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ, ЧИННИКИ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ, СТИЛІ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ.....	9
1.1. Поняття «конфлікту» в психології та основні підходи до його вивчення.....	9
1.2. Чинники, що впливають на поведінку особистості в конфлікті.....	14
1.3. Види та особливості прояву гендерних конфліктів.....	17
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ..	22
2.1. Організація та інструментарій дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті.....	22
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті.....	24
2.3. Розробка практичних рекомендацій з профілактики конфліктної поведінки.....	39
Висновки до другого розділу.....	44
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ.....	51

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що у науковій сфері з початку 1990-х років по теперішній час спостерігається постійне збільшення щорічної кількості публікацій, дисертацій, спрямованих на висвітлення особливостей поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. Постає необхідність зміни звичайних уявлень про природу конфлікту, способи участі в ньому та його можливих результатів. Це передбачає вивчення внутрішнього світу людини, дає можливість поглянути на конфлікт очима учасника.

Сучасні досягнення досліджень у конфліктології (В. Галаган, Г. Ложкін, В. Орлов, О. Отич, Н. Пов'якель, О. Фурса та ін.) ставлять нові питання, що в основному стосуються смислових процесів взаємопереходів між зовнішньою та внутрішньою діяльністю, їх ізоморфністю. Виникають нові вимоги до вивчення детермінант поведінки людини у конфлікті як результату екстеріоризації міжособистісних процесів, особистісних структур як згорнутого процесу взаємодії у конфлікті. Крім того, у психологічній практиці результати дослідження неявних, прихованих уявлень про конфлікт (Л. Березовська, О. Юрков та ін.) дають можливість побачити індивідуальну конструкцію картини світу людини. У свою чергу, це є важливим при вивченні змісту образу конфлікту, отже, його успішної діагностики та своєчасної корекції.

Таким чином, враховуючи підвищений науковий інтерес до опису конфліктних явищ, вважаємо доцільним проведення дослідження, спрямованого на виявлення гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті.

Методологічною основою дослідження стали теоретичні та методологічні принципи представлені в роботах таких науковців: Л. Березовської, В. Галаган, Ю. Лукіна та інших. Вказані науковці описують у своїх дослідженнях більшою мірою загальні поняття поведінки особистості в конфлікті, тоді як *гендерні особливості* залишаються маловивченим аспектом. Саме це і зумовило вибір теми нашого дослідження «Гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті».

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

Для досягнення мети визначені наступні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми реагування особистості на конфліктну ситуацію.
2. Діагностувати тип реагування студентів на конфліктні ситуації та рівень їх агресивності.
3. Встановити гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.
4. Розробити практичні рекомендації з профілактики конфліктної поведінки.

Об'єкт дослідження – реагування особистості на конфліктну ситуацію.

Предмет дослідження – гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті.

Практичне значення отриманих результатів розкривається при аналізуванні основ вибору поведінки у конфлікті. Отримані результати можна застосовувати з метою прогнозування особливостей поведінки студентів у конфліктних ситуаціях.

Наукова новизна полягає у тому, що на основі аналізування сучасних наукових концепцій, що розкривають природу конфлікту, дослідження дозволяє поглибити та розширити уявлення про детермінанти конфліктної поведінки особистості.

У дослідженні використовувався **метод** теоретичного аналізування наукової літератури з теми дослідження та тестування з використанням методик: Методика Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» з метою оцінки стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях; Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій; Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій.

Метод статистичної обробки даних – t-критерій Стьюдента був застосований з метою перевірки достовірності різниці середніх значень з метою визначення розбіжностей у особливостях поведінки осіб чоловічої та жіночої статі в конфлікті. Статистичний аналіз здійснювався за допомогою спеціалізованого

паketу прикладних програм для психологічних досліджень STATISTICA 10.0 та «Excel».

Організація і база дослідження. Вибірku дослідження склали студенти факультету лінгвістики та соціальних комунікацій Національного авіаційного університету від 19-ти до 26-ти років (n=40).

Логіка дослідження зумовила **структуру роботи**: вступ, два розділи, висновки до кожного розділу, список використаних джерел із 31 найменувань, та 14 додатки. Основний зміст роботи викладено на 43 сторінках тексту, загальний обсяг дипломної роботи – 64 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ

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

Конфлікт - це зіткнення двох протилежних намірів, принципів або сил. У світі протилежностей неможливо бути без конфлікту. Постійна взаємодія сил тяжіння та відштовхування лежить в основі нашого фізичного світу — від атомів до космічних тіл.

Навіть, наш власний розум часто має справу з внутрішніми суперечностями. Оскільки всі люди різні, стосунки наповнені процесом пошуку балансу між різними думками, інтересами чи намірами. Конфлікти справді є частиною нашого повсякденного життя.

Поняття конфлікту є суперечливим. Психологи та соціологи вкладають у нього різне значення. Одні визначають це як процес, інші — як руйнівний акт, треті — як несумісність цілей.

Серед українських науковців вивченням конфлікту займались, зокрема О. Барабаш, Л. Березовська, А. Берлач, В. Галаган В. Кондрюкова, В. Криволапчук, Г. Ложкін О. Поліщук, О. Юрков та ін.

Зупинимось на деяких наукових уявленнях науковців щодо природи та сутності конфлікту з числа проаналізованих праць.

Звертаючись до інтерпретації конфлікту В. Галаган зі співавторами надає таке його визначення: «Конфлікт (від лат. *conflictus* - зіткнення) - це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.) на ґрунті суперництва; це відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями» [6, с. 210].

В свою чергу, дослідниця Л. Березовська [4] надає такі визначення конфлікту:

1. Стан відкритої боротьби, війна, битва.
2. Стан дисгармонії у стосунках між людьми ідеями і стосунками; зіткнення протилежностей.
3. Психічна боротьба між взаємовиключними можливостями.

4. Протиборство героїв у творах художньої літератури, кіно.

5. Економічна напруга внаслідок непримиренності внутрішніх настанов з вимогами ситуації.

6. Суперечність яку людина сприймає як значущу життєву проблему, що вимагає свого розв'язання і викликає активність щодо подолання.

7. Зіткнення протилежно направлених цілей, інтересів, позицій, думок, або поглядів опонентів, або суб'єктів взаємодії.

8. Зіткнення двох або більше різноспрямованих сил з метою реалізації їх інтересів умовах протидії» [4, с. 11].

Таким чином, здійснене аналізування праць у руслі проблематики що нас цікавить (праці О. Алахвердова, В. Андрєєва, Ф. Бородкіна, Х. Корнеліуса, Д. Майєра, Р. Фішера, К. Хорні, У. Юрі та ін.) дозволяє говорити про те, що до проблеми конфлікту людина починає звертатися дуже давно: практично з того моменту, коли виникло людське суспільство, а самі люди почали усвідомлювати свою соціально-психологічну сутність. Підсумком цих перших спроб осмислити феномен конфлікту стала поява численних творів стародавнього епосу. Багато оповідей, переказів, билини описують всілякі конфліктні ситуації та розкривають шляхи їх вирішення. Наприклад, до ідей та праць античних та давньокитайських мислителів відносяться і перші спроби наукового пояснення конфлікту. Відомий давньогрецький філософ Геракліт вважав конфлікт необхідною ознакою людського суспільства. На його думку, суспільство без конфліктів існувати не може, оскільки все у світі народжується лише через ворожнечу та чвари. Конфлікти як наслідок нерівності між людьми трактують Платон і Арістотель. Подібну думку висловлює і давньокитайський філософ Конфуцій, стверджуючи у численних трактатах, що конфлікти породжуються нерівністю та «несхожістю» людей, а також їх численними пороками: впертістю, лестощами, користолюбством, себелюбством і т. д. [7].

Аналізуючи праці Конфуція [19], Х. Корнеліус і Ш. Фейр [8] відзначають, що вже в давнину філософи як один з основних засобів попередження конфліктних ситуацій розглядали організацію системи виховних заходів, орієнтованих на

підвищення моральності «Покращення звичаїв та усунення «пороків» людей. Поява наприкінці епохи Середньовіччя ідей гуманізму та індивідуалізації об'єктивно зумовлює нову віху у створенні нового уявлення про конфлікт. Визначні мислителі цього часу – Ф. Бекон, Т. Мор, різко критикують конфліктні форми існування суспільства, засуджують усі можливі соціальні зіткнення та конфлікти, виступаючи за мир та злагоду між людьми [5]. Саме в цей час з'являються і перші праці мислителів, присвячені вивченню причин виникнення конфліктів та шляхів їх попередження.

Так, Т. Гоббс і Дж. Локк основною причиною конфліктів між людьми називають неможливість реального задоволення всіх їхніх потреб. На думку мислителів, згоди досягти можливо лише у результаті примусу щодо нього людей. Іншими словами, між людьми повинен бути укладений якийсь громадський договір про безконфліктну взаємодію, дотримання якого має стимулюватися страхом покарань [26].

Дуже цікаві погляди на конфлікт та його причини англійського економіста епохи Просвітництва А. Сміта, який у розробленій ним теорії моральних почуттів формулює ідею «любові до себе», згідно з якою певний ступінь егоїзму людини, її корисливі інтереси за умови їх гармонії із загальними устремліннями до благополуччя та щастя дозволить уникнути конфліктних ситуацій у суспільстві [27].

Таким чином, вже на перших етапах розробки проблеми конфлікту мислителі роблять спробу пояснити сутність цього феномену з позицій його специфіки як явища соціального; досліджуючи причини конфлікту, методи його запобігання та вирішення.

Будучи соціальним явищем, особливий інтерес до дослідження проблеми конфлікту виявляють як соціологи так і психології. Так, представник німецької школи соціології Г. Зіммель, досліджуючи різноманітні форми соціальної взаємодії, як одну із таких форм виділяє конфлікт. Відповідно до позиції даного дослідника [7], саме конфлікт об'єктивно є найважливішою формою у суспільному

розвитку. Психологи ж, досліджуючи проблему конфлікту, насамперед звертаються до вивчення його як психологічного феномена.

Так, психологи звертають увагу на той факт, що конфлікт – це не що інше, як досить яскраво емоційно забарвлений спосіб вирішення суперечностей, що передбачає активність взаємодіючих суб'єктів [13]. Прокоментуємо наші висновки декількома визначеннями поняття «конфлікт»: амбівалентність, пов'язана з інтенсивним емоційним переживанням; біполярність – протиставлення двох ініціацій, що виявляється в діяльності сторін (суб'єктів конфлікту), спрямованої на подолання протиріч; протиріччя, що актуалізувалося та протистоїть цінностям, установкам, мотивам і т.д.

Подібної точки зору дотримувався А. Здравомислов, який стверджував, що конфлікт є найважливішим аспектом взаємодії людей у суспільстві і, отже, формою взаємовідносин між потенційними чи реальними суб'єктами соціальної дії, мотивація яких визначається суперечливими цінностями та нормами, інтересами і потребами [10].

На думку науковця В. Іванова конфлікт – це процес, у якому сторони діють таким чином, що прагнуть балансу, згоди та співпраці [12].

Узагальнюючи наведене вище визначення поняття «конфлікт», можна зробити висновок, що конфлікт — це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, що характеризуються їх мотивацією, заснованою на протилежності (потреби, інтереси, цілі, ідеали, переконання) або судженні (думка, точка зору, оцінка).

Виділяючи як основну причину виникнення конфлікту проблемну ситуацію, науковці роблять спробу дослідити і такі його структурні складові, як конфліктні ситуації та конфліктні взаємодії (А. Я. Анцупов та А. І. Шипілов [20].); конфліктні сторони (учасники), конфліктні ситуації, образи конфліктних ситуацій, можливі дії учасників конфлікту та наслідки конфліктних дій (Л. Петровська) [1]. На нашу думку, інтерес науковців до вивчення цих індикаторів конфліктності можна пояснити тим, що протиріччя, проблемні ситуації, що є відправною точкою конфліктної ситуації, не завжди призводять до його виникнення, трансформуються

безпосередньо в конфлікт. Як встановлено дослідниками, конфлікт виникає лише у ситуації явної та гострої несумісності інтересів та потреб суб'єктів.

Першим ученим, хто звернув увагу на цей бік конфлікту, був Р. Дарендорф [14]. Надалі цю особливість конфлікту докладно досліджує М. Башкін [9], роблячи висновок про можливий позитивний ефект конфліктної ситуації для розвитку суб'єкта у разі, якщо протиріччя до конфлікту як такого не призводять і його учасники знаходять у собі сили вдатися до ефективної, безконфліктної взаємодії і з позитивним ефектом вирішити всі проблеми. Не випадково ще однією стороною проблеми конфлікту, що об'єктивно привертає увагу дослідників, є проблема попередження та ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

Так, одним із перших науковців, хто звернувся до вивчення механізмів поведінки людини у конфліктних ситуаціях, був З. Фройд [18], який спробував пояснити конфлікт із позицій специфіки функціонування психіки людини. Розглядаючи психіку як синтез таких структурних складових, як «Его», «Ід» та «Суперего», дослідник робить висновок про те, що сутність конфлікту зводиться до типової для людини від народження суперечливості психіки, а саме до об'єктивного існуючого конфлікту свідомого та несвідомого. Іншими словами, з погляду З. Фрейда, конфліктність є вродженою якістю людини. Якщо ж спостерігається обтяжена соціальна ситуація розвитку дитини в сім'ї – її конфліктність трансформується у агресивність.

Дуже цікавим, на нашу думку, як з теоретичної, так і практичної точки зору є дослідження Р. Блейка та Дж. Моутона [21], які виділили такі стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації: співробітництво, спрямоване на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх конфліктуючих сторін; компроміс, що передбачає врегулювання розбіжностей через взаємні поступки учасників конфлікту; уникнення, що полягає у прагненні учасників (або учасника) конфлікту вийти з конфліктної ситуації не вирішуючи її, але водночас не поступаючись своїм, але й не наполягаючи на своєму; пристосування як тенденція згладжувати протиріччя, поступаючись своїми інтересами.

Ідеї сформульовані цими вченими набувають особливої актуальності в наш час, коли багато дослідників цілеспрямовано орієнтовані на вивчення шляхів, способів і механізмів ефективного подолання конфліктних ситуацій. Особливий інтерес у цих дослідників викликає розробка технологій ведення переговорного процесу, що є дуже актуальним для сучасного суспільства.

Отже, здійснене нами аналізування дозволяє говорити, з однієї сторони, про достатню розробленість даної проблематики, а, з іншої – про гостру необхідності продовження організації досліджень у цій галузі. Незважаючи на те, що перший етап вивчення феномену «конфлікт» відноситься до давнини – ми вважаємо за можливе визначити його як період Античної та Давньокитайської філософії (саме в цей час, як ми зазначали вище, з'являються перші роздуми мислителів з приводу цього феномену), – дотепер конфлікт як соціальне явище залишається дослідженим недостатньо.

Особливий інтерес, на наш погляд, представляє вивчення з позицій психології причин виникнення, закономірностей та механізмів перебігу, а також шляхів та способів попередження та ефективного вирішення конфліктів, виявлення особливостей їх протікання у чоловіків та жінок.

1.2. Чинники, що впливають на поведінку особистості в конфлікті

Вивчення чинників, які впливають на вибір стратегії поведінки у конфлікті за умов соціальної ситуації, завжди становило великий інтерес серед психологів та інших фахівців. Не секрет, що, наприклад, зі зміною соціальної ситуації на особистість впливає безліч стресових факторів. Ці фактори можуть чинити тиск на особистість, викликати напруження та впливати на погіршення психічного та фізичного стану. Тому людині може бути важко впоратися самотійно в силу різних причин, починаючи з відсутності досвіду перебування в таких ситуаціях і закінчуючи стилем поведінки. Внаслідок цього особистість починає обирати таку стратегію поведінки, яка, на його погляд, може виявитися найбільш ефективною у подоланні ситуації, що склалася, і дати очікуваний результат. Причому вибір

стратегії особистість здійснює самостійно, наприклад, аналізуючи досвід спостереження взаємодії у конфлікті інших, а також спираючись на власний досвід перебування у схожих ситуаціях. У конфліктології прийнято виділяти п'ять головних стратегій поведінки особистості у конфлікті.

Зокрема, К. Томас виокремлює основні способи урегулювання конфліктів:

1) протиборство (суперництво, противництво) – тактика під час якої індивідуум проявляє таку рису характеру як наполегливість, але водночас повністю відсутня співпраця. Конкуруючи, людина прагне задовольнити власні інтереси незважаючи на інтереси іншого використовуючи будь-які ресурси, щоб досягти своєї мети, навіть на шкоду іншим. Зокрема протиборство може означати захист своїх прав, відстоювання позиції, яку людина вважає правдивою або намір перемогти;

2) поступки – тактика, безкомпромісу та кооперативної діяльності являється протилежністю конкуренції. Коли особистість пристосовується, вона ігнорує свої власні бажання, щоб задовольнити інтереси іншої людини; у цьому режимі присутній елемент самопожертви. Поступки можуть набувати форми безкорисливої щедрості або милосердя, покори наказу другої особи, коли вона цього не бажає;

3) компроміс – тактика знаходиться між наполегливістю та співпрацею. Метою поступу є пошук розумного та прийняттого часткового задоволення інтересів кожного учасника взаємодії;

4) уникнення – тактика самовідданості й відсутності прагнення до кооперації. Запобігаючи, індивідуальність відразу не переслідує особисті або інтереси інших людей. Уникнення може набувати дипломатичної форми обходу проблеми, відкладання та вирішення її до кращих часів;

5) співпраця – тактика, яка одночасно набуває рішучого та корпоративного характеру. Співпрацюючи особистість прагне контактувати з іншою особою, щоб знайти альтернативні розв'язання квестії, яка відповідає інтересам двох сторін [28].

Вищеперераховані прояви того чи іншого типу реагування у конфлікті мають певні причини [13].

Отже, постає питання розгляду чинників, що зумовлюють появу конфліктної поведінки. Аналізування наукової літератури з досліджуваної теми [15] надало нам змогу виокремити, зокрема, такі фактори:

1. Генетичний фактор – психобіологічні причини конфліктної поведінки, що ускладнюють адаптацію особистості в суспільстві.

2. Педагогічний фактор – навчання навичкам конструктивного та позитивного спілкування.

3. Соціальний фактор – несприятлива взаємодія особистості з оточенням, відсутність правильної моделі поведінки в сім'ї, правил та соціальних норм. Вплив цього фактора на особистість є однією з найсильніших та найзначніших. Людина розвивається у суспільстві, без соціальної взаємодії її розвиток гальмується чи залишається на примітивному рівні. Безумовно, кількість спілкування у різних вікових періодах різна, проте, попри це, значимість його досить велика.

4. Особистісний фактор – особисті переваги особистості у спілкуванні з оточенням, власне ставлення до норм та вимог найближчого оточення, свої ціннісні орієнтації, а також особисті вольові якості та здатність до регуляції своєї поведінки.

Крім впливу вищезгаданих факторів на стиль взаємодії особистості з оточенням впливає наявність такого досвіду в ранньому віці. У разі відсутності подібного досвіду, потрапляючи, наприклад, в новий колектив, особистість опиняються у нестандартній для неї ситуації: новий соціальний статус; підвищені вимоги до поведінки, зовнішнього вигляду, стилю взаємодії тощо.

Поведінка особистості у конфлікті залежить від багатьох причин, як ситуативних, і особистісних, серед яких: психологічна невідповідність до конфліктної ситуації чи соціально-психологічна некомпетентність; відсутність психологічної стійкості до зовнішнього негативного впливу із боку оточуючих; недостатній розвиток особистісних якостей; особливості функціонування нервової системи. Отже, вплив перерахованих вище чинників одна із причин вибору певної стратегії поведінки.

1.3. Види та особливості прояву гендерних конфліктів

Гендер - це соціальний, психологічний і культурний конструкт, який формується в процесі соціалізації [3]. Тому різні суспільства і культури можуть мати різне розуміння того, що є "чоловічим" або "жіночим". Суспільність створює норми та очікування, пов'язані з гендером, які вони засвоюються протягом життя - в тому числі в сім'ї, в школі, через засоби масової інформації. Всі ці впливи нав'язують певні ролі та моделі поведінки кожному члену суспільства.

Гендерні норми - часто обмежені поняттями маскуліності та фемінінності - змінюються з часом, але зазвичай ґрунтуються на гетеро нормативному порядку, який передбачає, що існує дві статі (гендери) і вони тяжіють одна до одної. Люди, які не підпадають під це бінарне поняття гендеру, часто страждають від виключення, дискримінації та насильства.

Отже, для ознайомлення визначимо особливості гендерної проблематики в сучасних наукових дослідженнях:

1. Гендер - це одночасно й аналітична категорія та спосіб мислення про те, як конструюється ідентичність.

2. Гендерні норми засвоюються та інтерналізуються всіма членами суспільства.

3. Гендерні норми різняться залежно від культури та часу.

4. Традиційні гендерні норми мають ієрархічний характер: вони передбачають наявність нерівної структури влади за ознакою статі, яка ставить у невідповідне становище головним чином жінок.

5. Гендер не завжди визначається біологічною статтю: він може відповідати статті даної при народженні та не відповідати. Гендер – це більше про ідентичність і те, як ми ставимося або відчуваємо себе. Особи можуть ідентифікувати себе як чоловіки, жінки, трансперсони, й інші (невизначені/неідентифіковані). Люди, які не відносять себе до жінок та чоловіків, часто групуються під термінами «небінарні», але діапазон гендерних ідентифікацій в реальності необмежений.

6. Гендер є глибоко особистим для кожної людини: деякі люди усвідомлюють свою гендерну ідентичність у ранньому дитинстві, а деякі пізніше.

7. Гендер перетинається з іншими категоріями, такими як клас, колір шкіри, етнічна приналежність, релігія чи інвалідність.

8. Стать – це те, що ми виражаємо (гендерна експресія), іноді навмисно, а іноді несвідомо. Ми повідомляємо про свою гендерну приналежність багатьма способами, зокрема, через те, як ми одягаємося, як ми рухаємося, як укладаємо зачіску та як ми взаємодіємо з іншими [30].

Сприйняття світу особливостей двох протилежних статей значно відрізняється один від одного, хтось заперечує цей факт, а хтось намагається поводитись так ніби його не існує, але для більшості з нас це неминуче й необхідне природне явище яке необхідно прийняти. Досвід виявляє, що більшість конфліктів і проблем у спілкуванні між статями виникають саме тому що ми не розуміємо один одного або відмовляємось визнавати свої відмінності.

Зокрема, врахуємо такі класифікації поняття гендерного конфлікту:

1. Гендерний конфлікт, тобто конфлікт між статями - це конфлікт, що виникає внаслідок протиріччя між нормативними уявленнями про поведінкові характеристики чоловіків і жінок й небажанням або нездатністю задовольнити ці потреби окремої людини чи групи людей.

2. Гендерні конфлікти - це конфлікти між жінкою і чоловіком або між групами чоловіків й групами жінок.

В суспільстві, як правило, особи при першій зустрічі ідентифікують інших за статевими ознаками, тобто перед нами чоловік чи жінка.

Визначають це по таких властивостях:

- Первинні: статеві органи.
- Вторинні: формуються протягом дозрівання організму (пропорції тіла, розвинення м'язів, волосяний покрив, поведінка, тембр голосу). *Відповідно у жінок* – менший волосяний покрив на тілі, миловидність, більш розвинуті молочні залози, менша талія, ширший та коротший таз. *У чоловіків* – більша кількість волосяного

покрову на тілі: на підборідді, верхній губі, грудях, животі, ногах, руках, на спині й на плечах; молочні залози не розвинуті, вузькі стегна, грубіші риси лиця.

Варто підкреслити, що будь-який гендерний конфлікт базується на *статевій диференціації*, яка існує в будь-якому суспільстві.

Гендерна диференціація - поділ чоловіків і жінок за становищем у суспільстві, за якого біологічні відмінності між ними наділяються соціальним значенням і вживаються як засоби соціальної стратифікації.

Вище окреслене та розгляд різнопланових поглядів і думок у нашому дослідженні дають змогу розглядати гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті. Загалом, конфлікти між чоловіками та жінками можуть бути:

1. Через розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї (гендерні сімейні ролі). Сюди входить, наприклад: миття посуду, прибирання, розподіл бюджету тощо. Найголовніше в таких ситуаціях, домовитися, хто яку роботу виконує.

2. З приводу конкуренції на високооплачувані та престижні робочі місця (професійний конфлікт). Ми можемо спостерігати такі висловлювання з боку чоловіків: "вона не може посідати цю посаду, тому що вона жінка".

3. Через участь у владних структурах (ієрархічний конфлікт). Тут йдеться про те, що багато вищих посад посідають чоловіки.

4. Через розбіжності в поглядах на політику (ідейний конфлікт), коли говорять про ідейні конфлікти, це не означає, що представники однієї статі не можуть конфліктувати, вони можуть, і це відбувається досить часто.

Так як у нашому дослідженні ми фокусуємось на аналізуванні гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті, зазначимо, що, зокрема стратегія суперництва присутня як у жінок та чоловіків, але традиційно вважають, що останнім вона притаманна більше. Основна відмінність полягає в тому як вони проявляють себе в конкурентному середовищі. Звертаючись на дослідження Д. Бененсона та Р. Рангем [29], було виявлено, що після змагань чоловіки частіше ніж жінки вступають у дружній контакт. Вони дослідили, що жінки співпрацюють лише в межах своїх сімейних груп або близьких друзів, тому що вони піклуються про своїх нащадків. Тим часом як чоловіки можуть проявляти дуже агресивну

поведінку в групі, що загрожує стосункам, проте вони швидко йдуть на контакт зі своїми конкурентами. Це зберігає згуртованість групи і захищає її від загрози міжгрупового конфлікту.

Жінки зазвичай очікують турботи, підтримки та співчуття від інших, а конфлікт або критику можуть сприймати на свій рахунок. Чоловіки вважаються правими, поки не буде доведено протилежне, а жінки, які проявляють гнів, вважаються складними. Жінкам, як правило, неприємний агресивний, конкурентний стиль, яким чоловіки насолоджуються, також більшість жінок уникають конфронтації.

Жінки також схильні спілкуватися в непрямому стилі, часто натякаючи на проблему замість того, щоб переходити до її вирішення, тоді як чоловікам характерні більш прямі стилі, та рішучі дії стосовно проблеми.

Також, у наукових дослідження можна зустріти відмінності копінг-стратегій, які використовують чоловіки та жінки у складних життєвих ситуаціях. Реакція чоловіків і жінок на стрес буває найбільш очевидною в тому, як вони справлялися з негативним досвідом. Жінка в депресії намагається зрозуміти можливі причини свого стану. Чоловіки, навпаки, намагаються вивести себе з депресивного настрою і зосередитися на інших справах, або займаються фізичною активністю, щоб вийти з поточного негативу. Ця модель поведінки також свідчить про те, що реакція жінок «ретельно все обдумати» підвищують ризик депресії [2].

Висновки до першого розділу

Дослідивши поняття конфлікту та особливості поведінки особистості в конфлікті в науковій літературі, можна дійти висновку, що явище конфлікту є невід'ємною частиною життя людини, прояв якого залежить від багатьох чинників (особливостей

характеру, темпераменту, обізнаності самої людини щодо конструктивного поводження у конфлікті, минулий досвід соціальної взаємодії) та, зокрема, гендерних особливостей.

Загалом виявлено, що конфлікт – це протиріччя, засноване на суперечливих позиціях, цілях, інтересах. Це відсутність порозуміння з різних питань, які пов'язані з емоційними переживаннями. Крім того, важливу роль у виникненні конфліктів відіграє розуміння задоволеності власних потреб, можливостей та бажань, визнанні у суспільстві, тощо.

В другому підрозділі висвітлені основні стилі поведінки людини у конфліктній ситуації (компроміс, уникання, поступ, протиборство, та співпраця), які мають вирішальне значення для подальшого урегулювання та завершення конфлікту. Також були виокремлені певні чинники, що зумовлюють конфліктну поведінку, зокрема – генетичний фактор (психобіологічні причини конфліктної поведінки, що ускладнюють адаптацію особистості в суспільстві); педагогічний фактор (навчання навичкам конструктивного та позитивного спілкування); соціальний фактор (несприятлива взаємодія особистості з оточенням, відсутність правильної моделі поведінки в сім'ї, правил та соціальних норм); особистісний фактор (власний стиль спілкування, ставлення до норм та вимог найближчого оточення, ціннісні орієнтації, вольові якості та здатність до регуляції своєї поведінки).

У третьому підрозділі було визначено гендерну проблематику, розглянуто сутність поняття «гендер», проаналізовано класифікацію основних конфліктів між чоловіками та жінками: гендерні сімейні ролі, професійний конфлікт, ієрархічний та ідейний конфлікт. Це дозволило зробити висновок про відмінність копінг-стратегій, які використовують чоловіки та жінки у складних життєвих ситуаціях.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КОНФЛІКТІ

2.1. Організація та інструментарій дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті

З метою вивчення гендерних особливостей поведінки в конфлікті нами було розроблено експериментальне дослідження, яке проводилося на базі Національного авіаційного університету. Вибірку склали 40 осіб віком від 19 до 26 років, серед яких 20 (50%) респондентів були жінки та 20 (50%) респондентів були чоловіки.

Для дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті використовувалися такі етапи:

На першому організаційному етапі було обґрунтовано актуальність дослідження, узгоджено мету, об'єкт, предмет й завдання для емпіричного дослідження.

На другому етапі дослідження був підібраний психологічний інструментарій який складається з авторської анкети «Дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті» та трьох методик:

1. **Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»**, яка складається із 30 парних тверджень (Додаток А) та досліджує особливості поведінки індивідуума в конфліктній ситуації [16].

До них відносяться:

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

2. **Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки**

Опитувальник цієї методики складається з 75 питань (Додаток Б), які дозволяють виявити наступні показники агресивної поведінки особистості в конфлікті: [17]

- Фізична агресія.

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

3. **Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана**, що налічує собою 50 питань (Додаток В), які спрямовані на дослідження таких копінг-стратегій: [11]

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

На третьому етапі було проведено емпіричне дослідження та обробка отриманих результатів, що дозволило визначити, які копінг-стратегії переважають у жінок та чоловіків при конфліктній ситуації за допомогою математичної статистики.

На четвертому етапі було здійснено аналіз й інтерпретація отриманих результатів, формулювання висновків дослідження.

Заключний етап дослідження включає в себе розробку практичних рекомендацій з профілактики конфліктної поведінки жінок та чоловіків.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження гендерних особливостей поведінки особистості в конфлікті

Результати діагностування різних стилів поведінки в конфліктній ситуації жінок та чоловіків за методикою №1 – «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» представлені на рисунку 2.2.1., 2.2.2. та 2.2.3.

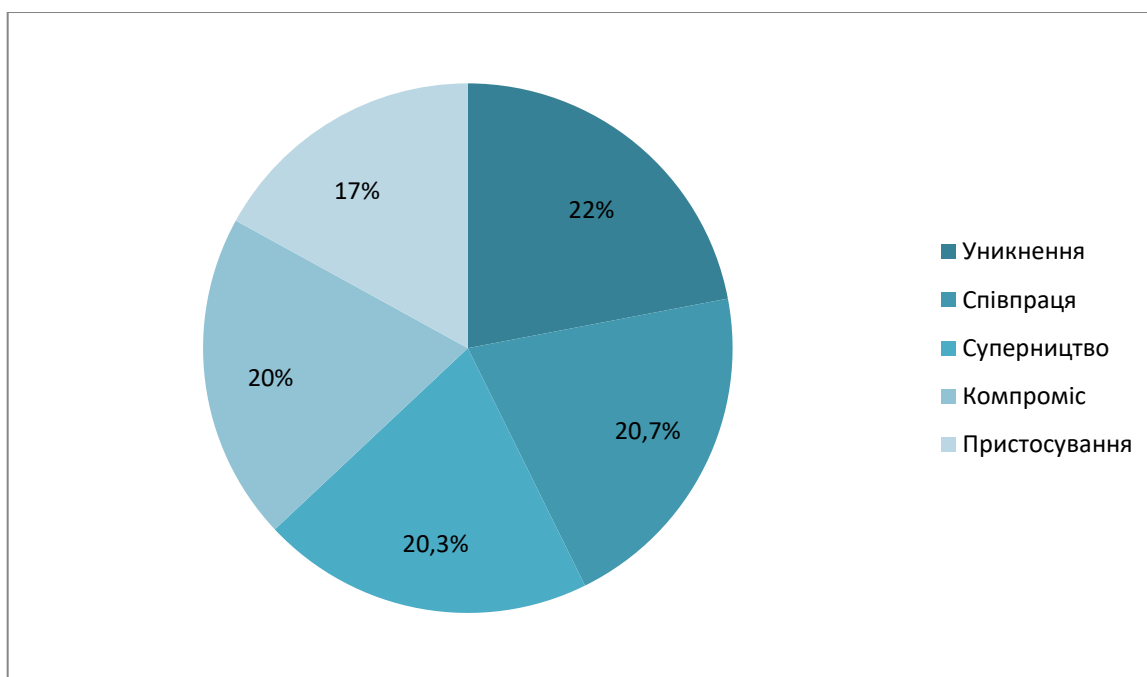


Рис.2.2.1.Розподіл результатів стилів поведінки в конфліктній ситуації чоловіків за методикою К. Томаса

Як ми можемо побачити з отриманих результатів, серед чоловіків не спостерігається домінування якогось одного стилю поведінки у конфліктних ситуаціях. *Уникання* (неготовність відстоювати свої права, ухилення від рішення конфлікту) вибрало 22% респондентів чоловіків, *співпраця* (прагнення до альтернативи, що задовольняє осіб) притаманна 20,7% респондентам чоловікам, *суперництво* (бажання домогтися свого будь-якою ціною, не зважаючи на бажання інших) характерне для 20,3% респондентів чоловіків та *компромісу* віддало 20% респондентів чоловіків (угода в конфлікті, в якій учасники зменшують або відмовляються від частини своїх вимог, щоб досягти згоди) знаходяться майже на одному рівні. Єдиний показник, який відрізняється від інших – це стиль *пристосування* (коли людина відмовляється від своїх інтересів).

Отримані результати за цією самою методикою у жінок відрізняються за своїм розподілом відповідно до вибору стилів поведінки у конфліктних ситуаціях в порівнянні з отриманими даними у чоловіків (Рисунок 2.2.2.).

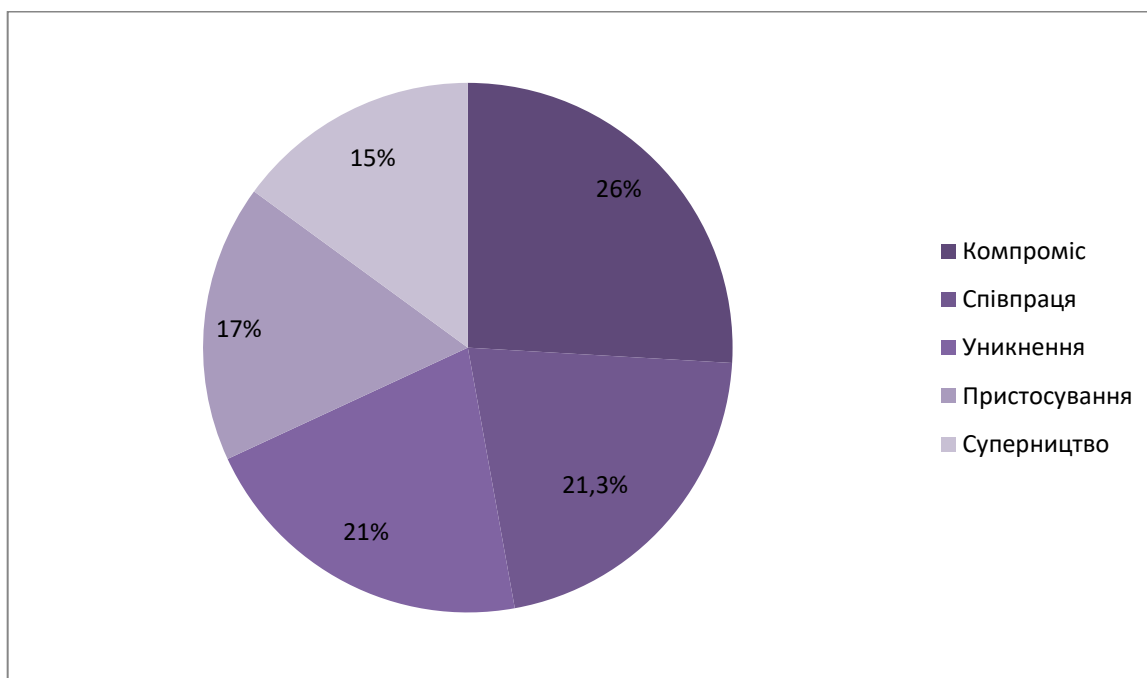


Рис.2.2.2. Розподіл результатів стилів поведінки в конфліктній ситуації жінок за методикою К. Томаса

Перше на що звертаємо увагу – це домінування у жінок *компромісного* стилю поведінки у конфліктних ситуаціях, який спрямований на досягнення згоди, за якого кожна особа або група людей відмовляється від чогось, що хоче, щоб покласти край суперечці чи конфлікту, вибрало 26% респондентів жінок. Це говорить про те, що жінки з більшою легкістю їдуть на поступки для досягнення спільного результату.

На другому місці *співпраця* – акт спільної роботи з кимось в результаті якої приходять до спільного рішення з опонентом, притаманна 21,7% респондентам жінкам. Далі *уникнення* – індивідуум не може або не хоче співпрацювати для вирішення загального рішення, характерне для 21% респондентів жінок.

Четверте місце – це *пристосування* для нього характерно зберегти мир в конфлікті, йти на поступки на шкоду собі, віддало 17% респондентів жінок.

Зокрема, *суперництво* займає останню сходинку поведінки у спірній ситуації – лідерська якість, яка характерна не цікавістю думки оточуючих особистостей та здійснення своїх інтересів на шкоду інших.

Отже, можемо прийти до висновку, що жінкам більш примано йти на поступки, домовлятися з опонентом, в той час як чоловіки активно використовують всі стилі поведінки, крім пристосування.

Також привертає увагу той факт, що два стилі поведінки у конфліктних ситуаціях у чоловіків та у жінок набрали однакову кількість виборів – співпраця та пристосування (рис 2.2.3.). Крім того стиль співпраця посідає друге місце по кількості виборів, як у чоловіків так і жінок.

Найменш виражений стиль поведінки у жінок все ж таки суперництво, а у чоловіків пристосування.

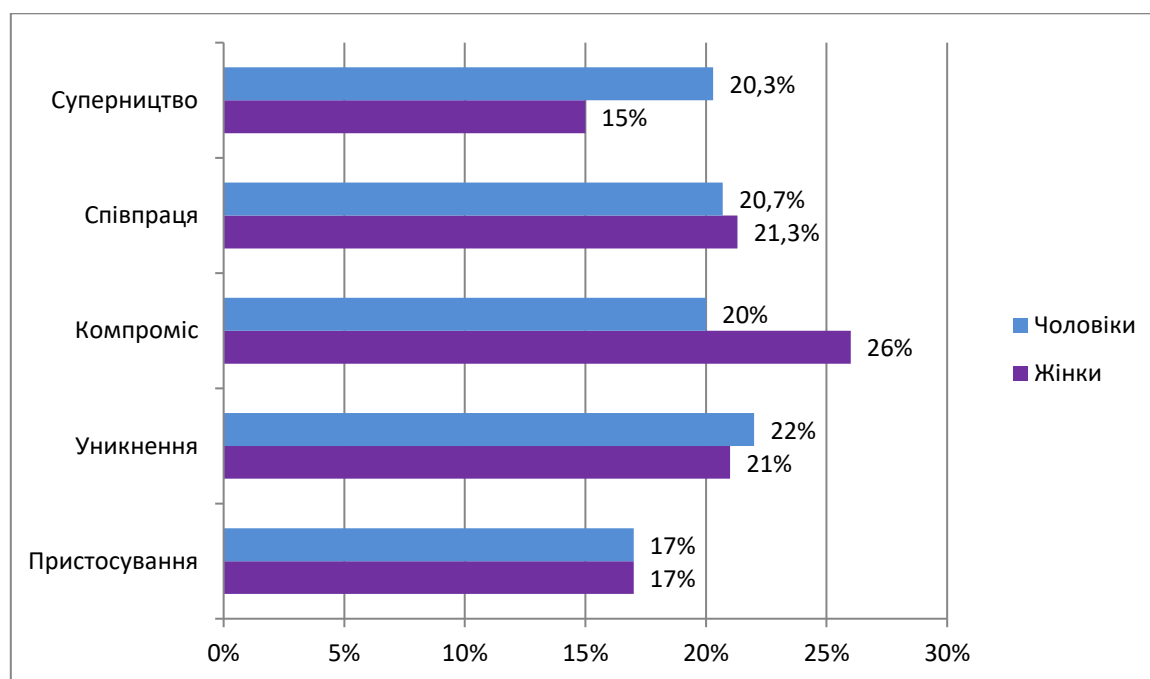


Рис. 2.2.3. Порівняльний аналіз показників стилю поведінки в конфліктній ситуації у чоловіків та жінок за методикою К. Томаса

Результати діагностування агресивності у чоловіків та жінок *за методикою №2 – Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки* представлені на рисунку 2.2.4

З рисунка 2.2.4 видно, що у жінок на першому місці переважає *образа* (14%), яка означає відчуття несправедливості до себе, незрозумілість з боку оточуючих,

гнів на весь світ за страждання, в той час я у чоловіків на першому місці *дратівливість* (14,2%), що означає нервовість, грубість, готовність негативно реагувати на подразники.

На другому місці у жінок *роздратування* (13,6%), а у чоловіків *образа* (13,4%), третє місце у жінок та чоловіків посідає *непряма агресія* (13,4%), (13,1%) – характерні дії з тилу, на кшталт пліток, образливих жартів; також імпульси агресії не спрямовані на людей: крики у пориві люті тощо.

Четверте місце у чоловіків займає *негативізм* (12,9%), якому притаманна позиція спрямована насупроти особистості з авторитетом, активна опозиція супротиву проти складених устроїв; в той час у жінок це місце займає *підозрілість* (12,6%) – проявляється в недовірі та оглядності до індивідуумів з нахилом на те, що вони вчинять шкоду по відношенню до них.

П'яте місце у чоловіків *вербальна агресія* (12,3%) – прояв негативних почувань, виявляється через сарказм, суперечку, погрози, прокльони, вереск; натомість у жінок *негативізм* (12,6%).

На шостому місці у жінок це *вербальна агресія* (12%), а у чоловіків *фізична агресія* (11,8%) – завдання фізичної шкоди по відношенню до іншої особистості. Сьоме місце у жінок *відчуття провини* (11,8%), якій характерно переконання в тому, що «я» погана людина і згодом відбувається зниження самооцінки; з іншого боку в чоловіків *підозрілість* (11,5%). Кінцеве місце у жінок посідає *фізична агресія* (9,7%), в той час як у чоловіків *почуття провини* (10,6%).

Графічне зображення результатів порівняльного аналізу жінок та чоловіків за показниками агресивності представлено на рисунку 2.2.4.

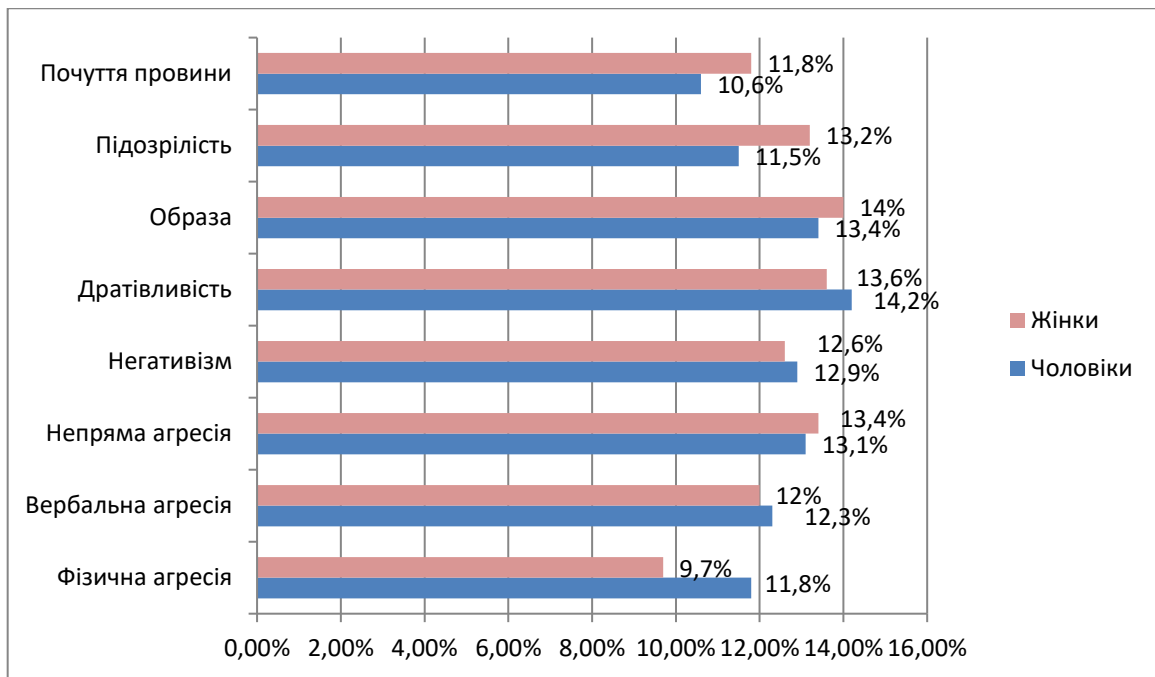


Рис. 2.2.4. Порівняльний аналіз показників агресивності у чоловіків та жінок за опитувальником А. Басса та А. Дарки

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

Результати діагностування копінг-стратегії у чоловіків та жінок *за методикою №3 – «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С.Фолкмана* представлені на рисунку 2.2.5.

Виходячи з отриманих кількісних результатів, презентованих на рисунку 2.2.5, можемо дійти висновку, що більш за все чоловіки обирають стратегію «конфронтація» (14,2%), яка свідчить про рішення проблеми за рахунок поведінкової активності. За цією стратегією емоції переповнюють, рішення приймається не обдумуючись, тобто імпульсивно; спостерігається недостатня цілеспрямованість, дії здійснюються без прогнозувань, що буде потім. Позитивній бік конфронтації – це можливість протистояти життєвим труднощам.

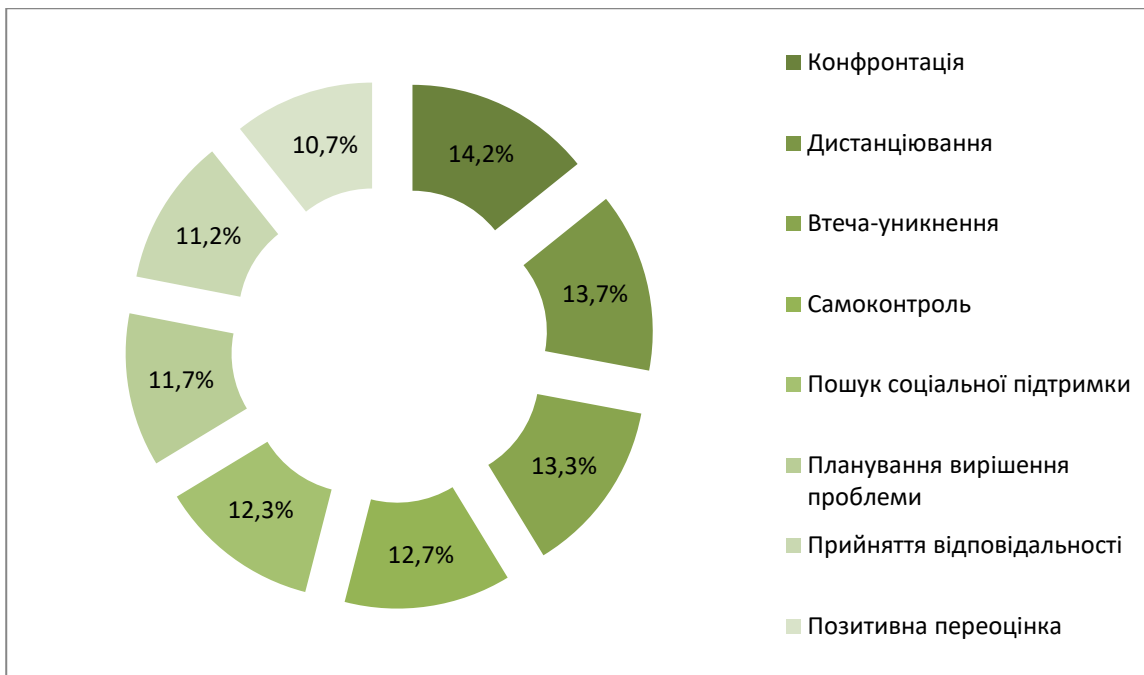


Рис. 2.2.5 Результати чоловіків, отримані за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Далі на другому місці за значимістю стратегія «*дистанціювання*» (13,7%), під нею мається на увазі спроби подолання своїх переживань, емоції смутку за рахунок переключення уваги, жартів, знецінювання проблем. Також ця стратегія дає можливість знизити емоційну напругу в ускладнених ситуаціях. Наступна копінг-стратегія за важливістю «*втеча-уникнення*» (13,3%) – швидке зниження емоційної напруги, подолання негативних переживань по типу відхилення, наприклад: «я не буду про це думати», а точніше повне ігнорування проблеми.

Середня вираженість у чоловіків *самоконтролю* (12,7%), під ним йдеться намагаючись подужати негаразди через мінімізування, приборкування, гальмування емоцій. Похвальний характер стратегії – ліквідування імпульсивних вчинків.

Не дуже виражені у чоловіків такі стратегії: «*пошук соціальної підтримки*» (12,3%) – вирішення спірної проблеми за рахунок зовнішніх ресурсів; «*планування вирішення проблем*» (11,7%) - вироблення планування рішення проблем внаслідок аналізу; «*прийняття відповідальності*» (11,2%) - визнання своєї ролі в конфлікті, та намагаючись її вирішити.

На останньому місці стратегія «*позитивна переоцінка*» (10,7%) - рішення виходу із ситуації завдяки позитивного переосмислення.

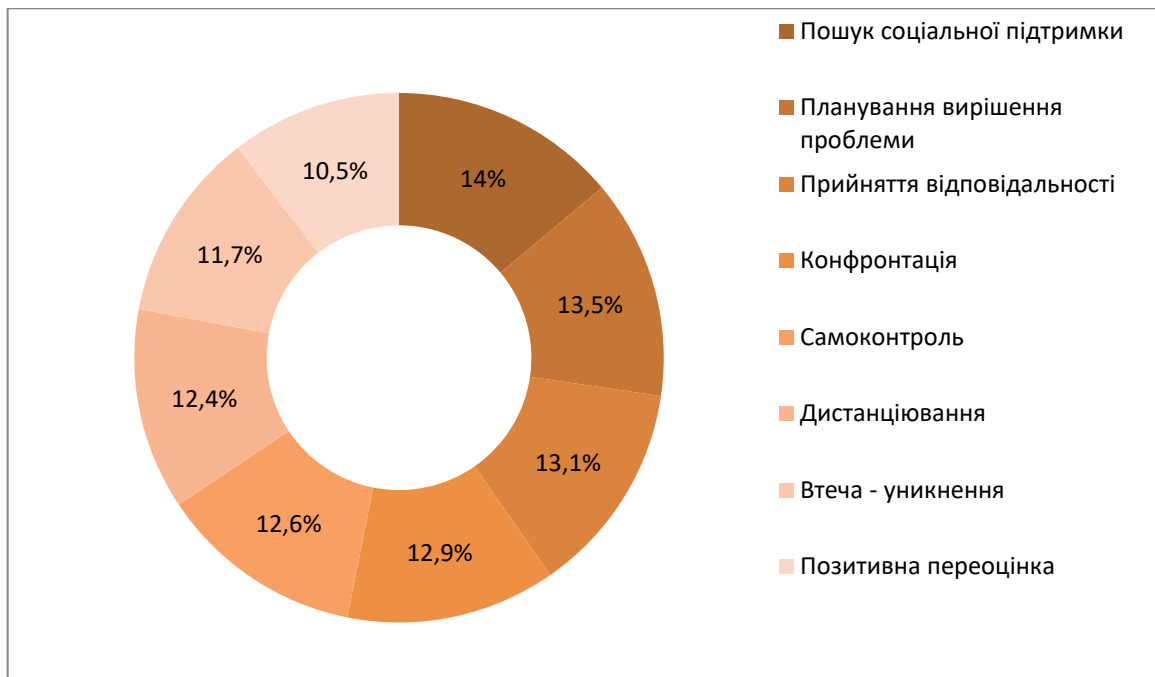


Рис. 2.2.6 Результати жінок, отримані за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса та С.Фолкмана

З отриманих результатів відображених на рисунку 2.2.6 ми зазначаємо, що найбільш виражена стратегія у жінок – це «пошук соціальної підтримки», яку обрали 14% респондентів жінок.

Така стратегія несе позитивний характер, припускає рішення проблеми через пошуку емоційної, інформаційної та дієвої підтримки. Характерна взаємодія з іншими людьми, очікування поради, уваги, співчуття. Пошук соціальної підтримки проявляється у бажанні бути почутим, отримати зворотній зв'язок на проблему, розділити з кимось свої переживання. Негативний характер стратегії – залежна позиція або очікування великих надій у відношенні до оточуючих.

На другому місці стратегія «планування вирішення проблеми» (13,5%) - визначає подолання перешкод внаслідок аналізу та можливих варіантів поведінки, планування своїх дій з урахуванням минулого досвіду та теперішніх ресурсів. Зворотній бік стратегії полягає у дефіциті емоційності, інтуїції та неочікувана поведінка.

Наступна стратегія «прийняття відповідальності» (13,1%) - визнання своєї значимості у проблемі, відповідальність за її вирішення, супроводжується самокритикою й самозвинувачення. «Конфронтація» (12,9%) має середню

визначеність у жінок, яка характеризується проявами імпульсивною поведінкою та необміркованістю дій.

Менш виражені стратегії у жінок це «самоконтроль» (12,6%) - стриманість, контроль поведінки; «дистанціювання» (12,4%) - зневажене ставлення до проблеми, проявляється через відсторонення від перешкоди; «втеча-уникнення» (11,7%) - перебіг до фантазування, відхилення від перешкод.

Остання стратегія, яка має не виражений характер – «позитивна переоцінка» (10,5%) - зусилля дивитися на проблему з боку оптимізму.

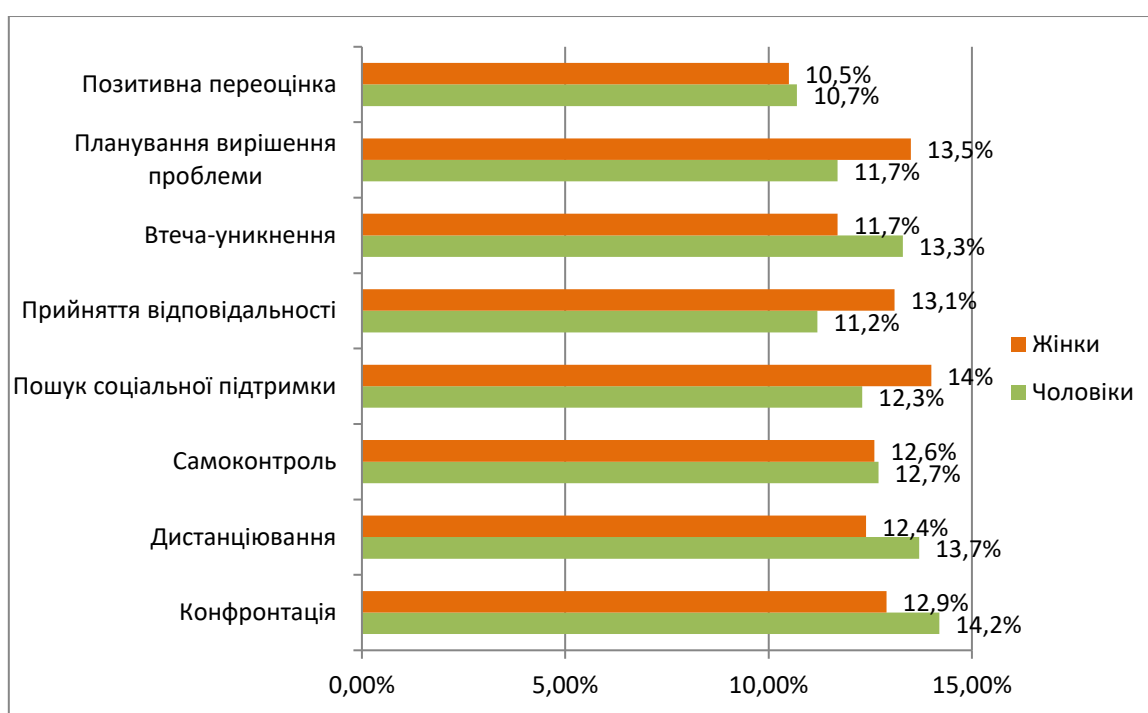


Рис.2.2.7 Порівняльний аналіз показників копінг – стратегій у жінок та чоловіків за методикою Р. Лазаруса та С.Фолкмана

Отже, можемо зробити висновок, що стратегії поведінки в конфліктних ситуація у студентів чоловічої та жіночої статі різняться (рисунок 2.2.7). Жінки насамперед прагнуть до соціальної підтримки, потім обирають планування вирішення проблеми, прийняття відповідальності, конфронтацію, самоконтроль, дистанціювання, втечу-уникнення і лише в крайньому випадку обирають позитивну переоцінку.

Чоловіки ж спочатку вибирають конфронтацію, потім дистанціювання, втечу-уникнення, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, планування вирішення проблеми, прийняття відповідальності та в останню чергу обирають позитивну переоцінку.

Таким чином, гендерні відмінності поведінки чоловіків й жінок у конфліктних ситуаціях виявилися в певних особливостях. Зокрема, можемо узагальнити, що жінки прагнуть бути почутими, їм важливо розділити свої переживання з кимось, отримати зворотній зв'язок на проблему. Вони вирішують проблеми внаслідок аналізу ситуації, також беруть на себе відповідальність у конфлікті. В той час, як чоловіки діють доволі імпульсивно, вони переключають свою увагу від проблеми, потім починають уникати конфлікт.

Цим факторам є наукове пояснення: особи жіночої та чоловічої статі по-різному реагують на конфлікт, стрес та емоційний біль. Жінки приймають й примиряються з проблемою, а у чоловіків виникає реакція втекти або борись.

Професор нейробіології Ларрі Кехілл [23], [24] пояснює, що ці розрізнення пов'язані з мигдалеподібним тілом (мигдалина), яке відповідає за реакції на стресові чинники. Л. Кехілл стверджує, що у чоловіків мигдалина активується у правій частині головного мозку, яка відповідає за емоцію – гнів. У жінок більш активна ліва частина, вона регулює самосвідомість та емоції. Тому коли чоловіки потрапляють у стресову ситуацію, вони хочуть її уникнути, а жінки поділитися своїми проблемами з іншими.

Спільною поведінкою осіб жіночої та чоловічої статі є низька вираженість шкали «позитивної переоцінки» конфлікту, тобто вони не вважають за прийнятне уряджувати конфлікт завдяки позитивному переосмисленню.

З метою статистичної перевірки гіпотези щодо різниці у переважанні тих чи інших стратегій подолання конфліктних ситуацій у студентів чоловічої та жіночої статі нами бу застосований t-критерій Стьюдента.

Також, статистичній перевірці нами були піддані показники, отримані по шкалам за такими методиками: Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»; Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки з метою

оцінки агресивних та ворожих реакцій; Методика «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій. Результати представлені у таблицях 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3

Таблиця 2.2.1

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

№.	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t Стьюдента	Значення р - відмінності статистично значущі/не значущі
		*Група 1	*Група 2	*Група 1	*Група 2		
1	Суперництво	6.30	4.45	0.42	0.76	2.13	0.03*
2	Пристосування	5.30	5.25	0.39	0.63	0.07	0.9
3	Компроміс	6.20	7.65	0.56	0.42	2.07	0.04*
4	Уникнення	6.85	6.20	0.62	0.56	0.78	0.4
5	Співпраця	6.45	6.45	0.34	0.38	0.00	1.0

Примітка: *Група 1 – чоловіки; Група 2 – жінки; *р-0.05

Таким чином, отримано декілька розбіжностей за двома показниками «компроміс» ($t_{кр} = 2.13$, при $p = 0.05$), «суперництво» ($t_{кр} = 2.07$, при $p = 0.05$). Наведені результати дають нам змогу резюмувати, що опитувані жінки на відміну від досліджуваних чоловіків частіше обирають стратегію *компроміс*. Зазначимо, що у чоловіків *суперництво* не пріоритетна стратегія, але порівняно з математичними результатами жінок за цією стратегією, чоловіки використовують її частіше.

Результати статистичного аналізу показників агресивності у студентів чоловічої та жіночої статі за опитувальником А. Басса та А. Дарки

№	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t Стьюдента	Значення р - відмінності статистично значущі/не значущі
		*Група 1	*Група 2	*Група 1	*Група 2		
1	Фізична агресія	5.55	4.50	0.23	0.54	1.79	0.08
2	Вербальна агресія	5.80	5.55	0.39	0.42	0.44	0.6
3	Непряма агресія	6.20	6.20	0.51	0.50	0.00	1.00
4	Негативізм	6.10	5.80	0.43	0.40	0.51	0.6
5	Дратівливість	6.70	6.30	0.53	0.39	0.61	0.5
6	Підозрілість	5.45	6.10	0.38	0.45	1.10	0.2
7	Образа	6.30	6.50	0.54	0.40	0.30	0.7
8	Відчуття провини	5.80	5.45	0.39	0.42	0.61	0.5
9	Індекс ворожості	5.88	6.30	0.32	0.29	0.97	0.3
10	Індекс агресивності	6.02	5.44	0.23	0.27	1.64	0.1

Примітка: *Група 1 – чоловіки; Група 2 – жінки; * $p < 0.05$

Як бачимо з результатів, наведених у таблиці 2.2.2, не виявлено статистичних значущих відмінностей за такими шкалами як: фізична агресія, вербальна агресія, непряма агресія, негативізм, дратівливість, підозрілість, образа, відчуття провини, також за індексом ворожості й індексом агресивності.

У таблиці 2.2.3 презентовані результати показників у копінг – стратегіях в студентів жіночої та чоловічої статі. За підсумком аналізу можемо зазначити, що

статистичних відмінностей за такими копінг – стратегіями як: конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка, установити не вдалося.

Таблиця 2.2.3

Результати показників статистичного аналізу у копінг-стратегіях в студентів чоловічої та жіночої статі за методикою Р. Лазаруса та С. Фолкмана

№	Стратегії подолання конфліктних ситуацій	Середні значення		Середня помилка середньої арифметичної		Значення критерію t Стьюдента	Значення р - відмінності статистично значущі/не значущі
		*Група 1	*Група 2	*Група 1	*Група 2		
1	Конфронтація	7.05	6.45	0.34	0.42	1.11	0.2
2	Дистанціювання	6.80	6.20	0.56	0.56	0.76	0.4
3	Самоконтроль	6.30	6.30	0.52	0.30	0.00	1.00
4	Пошук соціальної підтримки	6.10	7.00	0.45	0.67	1.12	0.2
5	Прийняття відповідальності	5.55	6.55	0.38	0.53	1.53	0.1
6	Втеча-уникнення	6.60	5.85	0.61	0.51	0.94	0.3
7	Планування вирішення проблеми	5.80	6.75	0.42	0.53	1.40	0.1
8	Позитивна переоцінка	5.30	5.25	0.39	0.63	0.07	0.9

*Примітка: *Група 1 – чоловіки; Група 2 – жінки; *p-0.05*

Отже, підкреслимо, що за допомогою математичного аналізу, яке надало змогу нам визначити відмінності стратегій поведінки в конфлікті осіб чоловічої та жіночої статі. Було встановлено, що жінки надають перевагу *компромісу*, в той час як чоловіки використовують стратегію *суперництво*, частіше ніж жінки.

Для визначення особливостей вибірки нами було розроблено та впроваджено авторську анкету «Дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті»

Стосовно запитання «Що для Вас є причиною початку конфлікту?», чоловіки більш дали відповідь на такий чинник як «непорозуміння», а жінки «розбіжності в поглядах/думках» (рис. 2.2.10).

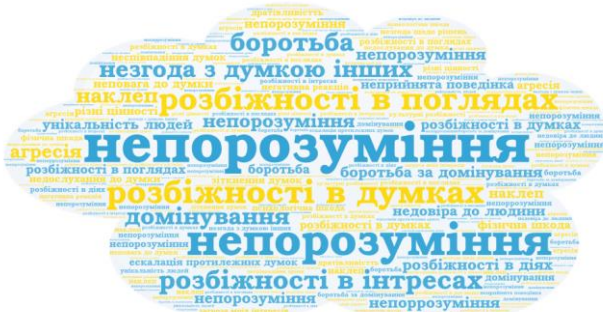


Рис.2.2.10 Відповіді на запитання авторської анкети «Що для Вас є причиною початку конфлікту?» Блакитний колір – чоловіки, жовтий – жінки



Рис.2.2.11 Відповіді на запитання авторської анкети «Що Ви відчуваєте, коли починаєте або берете участь у конфлікті?» Блакитний колір – чоловіки, жовтий – жінки

Щодо питання «Що Ви відчуваєте, коли починаєте або берете участь у конфлікті?» - жінки відчувають найбільше «страх» та «злість», а чоловіки «роздратування/дратівливість» (рис. 2.2.11).

«Якого кольору для Вас конфлікт?», на це питання жінки та чоловіки відповіли, що для них конфлікт це «червоний» та «чорний» кольори (рис. 2.2.12).



Рис.2.2.12 Відповіді на запитання авторської анкети «Якого кольору для Вас конфлікт?» Блакитний колір – чоловіки, жовтий – жінки



Рис.2.2.13 Відповіді на запитання авторської анкети «На Вашу думку які особливості притаманні «конфліктній особистості?» Блакитний колір – чоловіки, жовтий – жінки

На запитання «На Вашу думку які особливості притаманні «конфліктній особистості»?», особистості двох статей відповіли, а точніше чоловіки вважають, що це характеристика «упертість», в той час, як на думку жінок це характеристика «імпульсивність» й «агресивність» (рис. 2.2.13).

На рахунок запитання «Чи погоджуєтеся Ви, що поведінка та реакції у конфліктній ситуації чоловіків та жінок відрізняється?», більшість відповіли «так», але дехто вважає, що «все індивідуально» або « залежить від характеру людини».

«Чи погоджуєтеся Ви, що поведінка та реакції у конфліктній ситуації чоловіків та жінок відрізняється?» відповідь на питання графічно зображено на рис. 2.2.14



Рис.2.2.14 Відповіді на запитання авторської анкети «Чи погоджуєтеся Ви, що поведінка та реакції у конфліктній ситуації чоловіків та жінок відрізняється?»
Блакитний колір – чоловіки, жовтий – жінки

Отже, проаналізувавши питання авторської анкети можемо дійти до висновку, що особи двох статей мають спільні роздуми, думки та погляди стосовно таких питань: «Що для Вас означає "конфлікт"?», «Якого кольору для Вас конфлікт?», «Чи погоджуєтеся Ви, що поведінка та реакції у конфліктній ситуації чоловіків та жінок відрізняється?».

2.3. Розробка практичних рекомендацій з профілактики конфліктної поведінки

Життя сповнене уроків, постійний майстер-клас із людського стану. Один зі спільних для людства уроків полягає в тому, як уміло вести переговори в конфлікті.

У програмній промові перед аспірантами, які вивчають конфліктологію, міжнародний посередник Кеннет Клоук зробив важливу заяву: "Конфлікт - це стріла, яка вказує на те, чого нам потрібно навчитися найбільше" [22].

Міжособистісні навички, як-от розв'язання конфліктів, виходять за межі соціальних кіл, впливаючи на робоче місце і висвітлюючи уроки, які ще належить винести.

Вирішення конфлікту - це угода, досягнута, коли всі або більшість спірних питань прояснені. Крім того, управління конфліктами є результатом успішного розв'язання проблем, коли сторони виробили способи деескалації конфлікту та запобігання ескалації в майбутньому.

Конфлікт може бути руйнівним, коли він вивергається, його важко контролювати. Емоції переполюють під час конфлікту, перегороджуючи шлях до раціональних рішень. Вирішення конфліктів важливе, тому що, "коли люди стикаються з конфліктами, більша частина їхньої енергії йде на емоції, пов'язані з цими конфліктами"[31].

Ще одна причина, з якої вирішення конфліктів важливе, полягає в тому, що люди, залучені в гострі конфлікти, можуть відчувати широкий спектр психологічних і фізичних проблем зі здоров'ям, включно з ослабленням імунної системи, депресією, алкоголізмом і розладами харчової поведінки.

Психологічні переваги вирішення конфліктів.

Коли емоції переполюють, виникає стрес, і раціональне вирішення проблем опиняється під загрозою.

Кортизол, що виділяється через постійний стрес, просочує нервові клітини мозку, що призводить до зменшення обсягу пам'яті [25]. Це впливає на здатність мислити творчо, що є корисним компонентом для вирішення проблеми.

Крім того, реакція на стрес підвищує рівень цукру в крові, прискорюючи частоту серцевих скорочень, щоб перекачувати кров до рук, ніг і мозку, готуючись до втечі [25]. Ця фізіологічна реакція "бийся або біжи" забирає дорогоцінну енергію.

Спочатку робота з емоціями допоможе зменшити емоційне збудження та стрес. Щойно тіло повертається до нормального стану, можуть відновитися навички раціонального розв'язання проблем. Як правило, люди потрапляють у халепу, коли вирішують конфлікт на піку емоційного збудження.

З цієї причини визнайте, що проблема потребує розв'язання, але почекайте, поки емоції вляжуться, перш ніж вступати в дискусію. Це гарантує, що проблема не залишиться без уваги.

Виходячи з нашого дослідження про гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті нами було розроблено декілька практичних рекомендацій окремо для осіб чоловічої та жіночої статі, стосовно поведінки в конфліктній ситуації.

Алгоритм ефективного вирішення конфліктів для чоловіків:

1) Оперуйте не емоціями, а фактами.

Чоловік під час сварки скаржиться, говорить про свої переживання - і одразу виглядає слабким. Він відчуває біль, але замість того, щоб визнати це, звалює провину на іншу людину. Правильне рішення - описати факти й позначити, що не так.

Як не треба: "Мені погано, неприємно, через тебе проблема", "Не розумію, чим ти знову незадоволений(-а), набрид(-ла) мені вже".

Як треба: "Так, розберімося. Мене не влаштовує це, а тебе це. Вірно?"

2) Знайдіть свою помилку.

У будь-якому конфлікті беруть участь дві сторони. Якщо ваш співробітник запізнився або кохана жінка на вас злиться, ви щось робите не так. Знайдіть свою помилку, свій недогляд і визнайте. Людям стане легше, і ви зможете перейти до розв'язання питання. Це дуже важливий етап, який допомагає знизити напругу.

Як не треба: "Ти знову неправильно все зробив(-ла), як можна бути таким(-ю), безвідповідальним(-ною)".

Як треба: "Ти помилився(-лася), але мені самому варто було інакше сформулювати завдання і проконтролювати питання"

3) Сформулюйте рішення.

Якщо ви не здатні знайти вихід із конфлікту, конфлікт повторюватиметься. Більше того ви виглядатимете слабким і загубленим, вас перестануть поважати. Не розумієте, що конкретно робити? Перебирайте будь-які варіанти - це краще, ніж зволікання і пасивне очікування.

Як не треба: "Нічого не розумію. Що мені робити? Я й гадки не маю!"

Як треба: "Ось моє рішення. Не впевнений, що спрацює, але це найкраще, що можна зробити".

4) Розумійте.

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

5) Візьміть паузу, якщо нічого не допомагає.

Якщо емоції вирують, з обох боків сиплються образи й звинувачення, вам дуже боляче, а винуватим ви себе не вважаєте, то потрібно розходитися. Ні до чого доброго подальші розмови не приведуть. Краще взяти паузу, побути наодинці з собою - це допоможе заспокоїтися і поглянути на ситуацію тверезо. Можна сходити в тренажерний зал, прогулятися, пробігтися.

Єдине, чого категорично не можна робити, - це залишати людину в невідомості. Потрібно знайти в собі сили та сказати: "Так, ми зараз нічого зараз не вирішимо. Я беру паузу, повернуся з відповіддю за кілька годин. А поки що занадто багато емоцій".

Якщо навчитися справлятися з емоціями й майстерно проходити ці етапи, всі проблеми вдасться вирішити. А ще вас почнуть цінувати й поважати оточуючі.

Що тут можна робити: вчитися свідомо визнавати свою відповідальність в умовах конфлікту.

Практичні рекомендації вирішення конфлікту для жінок:

1) Не приховуйте образу.

Коли ви посварилися, найбільш безглузду річ, яку можна зробити, - це приховати образу, не помирившись, не поговоривши, відвернувшись одне від одного. Це складно, але треба пам'ятати приховуючи образу конфлікт не вирішиться.

2) Постарайтеся викласти суть своєї образи.

Оточуючі можуть не розуміти того, чому ви образилися, навіть не здогадуватися. Тому потрібно промовляти, те що вас образило.

3) Якщо ти не права, вмій помиритися першою.

В будь-якому конфлікті існує момент в якому, ви можете промовити образливі речі. Якщо ви цей внутрішній сигнал отримали, розумієте, що образили, підійдіть до людини і починайте миритися.

4) Позначайте свої кордони.

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

5) Не доводьте.

Якщо у вас розпал сварки, не варто доводити свою правоту. Це абсолютно безглузде заняття, яке призведе тільки до більшого конфлікту. Вас не почують, не схвалять вашу точку зору. Не варто думати, що якщо ви доноситимете свою думку наполегливіше, з нею раптом погодяться і її приймуть.

6) Уникайте докорів, претензій, звинувачень.

Намагайтеся не використовувати конструкцію (ти – поганий(-а), ти думаєш тільки про себе).

8) Будьте гнучкою.

Існує цілих п'ять стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях - боротьба, компроміс, співпраця, уникнення і пристосування. Для конкретної ситуації оптимальною може виявитися будь-яка з них.

Отже, чи звільнимся ми коли-небудь від конфліктів? Можливо, ми можемо подивитися на це по-іншому. У міру того, як ми набуємо навичок і досягаємо успіхів у розв'язанні конфліктів, ми можемо передбачати наступний конфлікт і наступний урок, пам'ятаючи про потенційну мудрість і силу, яких ми набудемо в процесі.

Якщо ви зіткнулися з невирішеним конфліктом на роботі або в особистому житті, постарайтеся не впадати у відчай; натомість думайте про це як про свій наступний життєвий урок, що чекає на своє відкриття.

Висновки до другого розділу

Для емпіричного дослідження гендерних особливостей особистості в конфлікті, було складено вибірку із 40 студентів Національного авіаційного університету, серед яких 20 осіб чоловічої та 20 осіб жіночої статі, віком від 19-ти до 26 років. Діагностична складова нашого дослідження складалася з: методики К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»; опитувальника агресивності А. Басса та А. Дарки з метою оцінки агресивних та ворожих реакцій; методики «Копінг-стратегій» Р. Лазаруса та С. Фолкмана з метою визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій.

Щоб статистично перевірити гіпотезу щодо різниці у переважанні тих чи інших стратегій подолання конфліктних ситуацій у студентів чоловічої та жіночої статі нами бу застосований t-критерій Ст'юдента.

Діагностика визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації показала, що найбільш пріоритетні стилі поведінки у чоловіків це - *уникання* вибрало 22%, *співпраця* притаманна 20,7% чоловікам, *суперництво* характерне для 20,3% респондентів чоловіків.

За результатами жінок можемо затвердити, що вони обирають частіше такі стилі поведінки в конфліктах: *компроміс* вибрало 26% респондентів жінок, *співпраця* притаманна 21,7% респондентам жінкам, *уникнення* характерне для 21% респондентів жінок.

Результати показників агресивної поведінки особистості в конфлікті наступні: у жінок найбільш виразні показники образи (14%), роздратування (13,6%), непряма агресія (13,4%). В той час як у чоловіків дратівливість (14,2%), образа (13,4%), непряма агресія (13,1%), як ми бачимо третє місце є спільним як для чоловіків так і для жінок.

Спираючись на результати діагностування копінг-стратегії у чоловіків та жінок можемо зробити висновок, що для чоловіків характерніша стратегія «*дистанціювання*» (13,7%), під нею мається на увазі спроби подолання своїх

переживань, емоції смутку за рахунок переключення уваги, жартів, знецінювання проблем. Для жінок це стратегія «пошук соціальної підтримки (14%), стратегія припускає рішення проблеми через пошуку емоційної, інформаційної та дієвої підтримки.

Спільною невираженою стратегією виявилася «*позитивна переоцінка*» - зусилля дивитися на проблему з боку оптимізму (10,5%) у жінок та (10,7%) у чоловіків.

Результати математичного аналізу дають зрозуміти, що опитувані жінки на відміну від досліджуваних чоловіків частіше обирають стратегію компроміс, а чоловіки суперництво.

Крім того, за результатами авторської анкети «Дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті» нами було з'ясовано, що чоловіки та жінки в декількох аспектах мають різні думки, стосовно конфлікту, наприклад, жінки більш асоціюють конфлікт із агресією та суперечкою, а чоловіки зі протистоянням та сваркою. Для чоловіків причиною конфлікту є непорозуміння, в той час, як для жінок – це розбіжності в поглядах та думках. Чоловіки в конфліктах відчувають дратівливість, натомість жінки страх та злість. Найбільш притаманна характеристика конфліктній особистості, на думку жінок це імпульсивність та агресивність, для чоловіків це риса упертість.

Заключним етапом роботи стала розробка окремих практичних рекомендацій, щодо вирішення конфліктної поведінки для чоловіків та жінок.

ВИСНОВКИ

1. Проаналізовано наукову літературу з проблеми реагування особистості на конфліктну ситуацію, в результаті чого дійшли до висновку, що: конфлікт, це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх антагонізмом на основі протилежних мотивів або суджень; структурні компоненти конфлікту складаються з конфліктної ситуації та конфліктної взаємодії; сторін конфлікту (учасників), образів конфліктної ситуації, конфліктних дій та їх наслідків, зі сторони учасників конфлікту. Слід підкреслити, що конфлікти виникають лише тоді, коли інтереси та потреби суб'єктів явно і серйозно несумісні.

Висвітлено основні способи поведінки особистостей у конфліктних ситуаціях (компроміс, уникнення, поступка, конфронтація та співпраця), які мають вирішальне значення для подальшого урегулювання та припинення конфліктів. Також було виокремлено чинники, які впливають на поведінку особистості в конфлікті, а саме: психологічну невідповідність, особливості нервової системи, відсутність психологічної стійкості до зовнішніх згубних впливів з боку інших осіб, тощо.

Було досліджено поняття гендер, який під собою має на увазі соціальний, психологічний і культурний конструкт, сформований у процесі соціалізації; визначено гендерну проблематику; проаналізовано класифікацію основних конфліктів між особами жіночої й чоловічої статі: через розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї; з приводу конкуренції на високооплачувані та престижні робочі місця; через участь у владних структурах; через розбіжності в поглядах на політику. Це дало нам змогу зробити висновок про відмінності копінг-стратегій чоловіків та жінок у складних життєвих ситуаціях.

2. Діагностовано тип реагування студентів на конфліктні ситуації та рівень їх агресивності. Гендерні відмінності поведінки студентів чоловічої та жіночої статі у конфліктних ситуаціях виявилися в певних особливостях. Зокрема, для студентів чоловічої статі найбільш характерні такі стилі поведінки: *уникання* - неготовність

відстоювати свої права, ухиляння від рішення конфлікту, *співпраця* - прагнення до альтернативи, що задовольняє обох осіб, *суперництво* - бажання домогтися свого будь-якою ціною, не зважаючи на бажання інших. Жінкам в той час, притаманні такі стилі поведінки в конфліктах як: *компроміс* - спрямований на досягнення згоди, за якого кожна особа або група людей відмовляється від чогось, що хоче, щоб покласти край суперечці чи конфлікту, *співпраця* – акт спільної роботи з кимось в результаті якої приходять до спільного рішення з опонентом, *унікнення* – індивідуум не може або не хоче співпрацювати для вирішення загального рішення.

Результати агресивної поведінки особистості в конфлікті виявили, що у жінок найбільш домінантні такі показники: *образа* - відчуття несправедливості до себе, незрозумілість з боку оточуючих, гнів на весь світ за страждання, *роздратування* - містить почуття гніву або розчарування, нетерплячість і здатність швидко дратуватися, особливо через дрібниці. В той час як у чоловіків *дратівливість* - нервовість, грубість, готовність негативно реагувати на подразники, *образа* - поєднання неприємних почуттів і думок, які людина відчуває, коли не отримує того, на що, на її думку, вона заслуговує.

Непряма агресія - характерні дії з «тилу», на кшталт пліток, образливих жартів; також імпульси агресії не спрямовані на людей у чоловіків й у жінок, третє місце є спільним для обох статей.

Діагностування копінг-стратегій у жінок та чоловіків дало змогу зробити висновок, що для осіб чоловічої статі характерніша стратегія «*дистанціювання*» - подолання своїх переживань, емоції смутку за рахунок переключення уваги, жартів, знецінювання проблем. У жінок це стратегія «*пошук соціальної підтримки*» - стратегія припускає рішення проблеми через пошуку емоційної, інформаційної та дієвої підтримки. Для обох статей наймеш вираженою стратегією виявилася «*позитивна переоцінка*» - рішення виходу із ситуації завдяки позитивного переосмислення.

За результатами авторської анкети «Дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті», дали зрозуміти, що респонденти сприймають явище конфлікт як: зіткнення думок/інтересів та різні погляди/інтереси; асоціативний ряд,

який виникає при думці про конфлікт це – агресія, сварка, суперечка, уникнення, протистояння; емоційне забарвлення характерне для самих респондентів під час спірної ситуації – страх, злість, роздратування; визначили, що «імпульсивність», «агресивність», «упертість», найбільш притаманні характеристики для конфліктної особистості.

3. Встановлено гендерні особливості поведінки особистості в конфлікті. Математичний аналіз, який був застосований за допомогою критерію t Ст'юдента показав результати, що опитувані жінки на відміну від досліджуваних чоловіків частіше обирають стратегію *компроміс*, а чоловіки *суперництво*.

4. Розроблено практичні рекомендації з профілактики конфліктної поведінки, окремо для жінок та чоловіків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агішева Н. К. Сучасні уявлення про подружні конфлікти та подружню дезадаптацію. Міжнародний медичний журнал. 2005. № 4. С. 25.
2. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 3. С. 208–212
3. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами / Режим доступу: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts.
4. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. Мукачево : МДУ, 2016. 201 с.
5. Берлач А.І, Кондрюкова В.В,Криволапчук В.О, Поліщук О.Г; Конфліктологія : навч. посіб. ОДУВС вид. 2-ге, доповн. Одеса : ОДУВС, 2010. 162 с.
6. Галаган В. Я., Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту: навч.-метод. посіб. Київ : ДЕТУТ, 2008. 422 с.
7. Гарькавець С.О, Волченко Л.П, Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків: Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.
8. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
9. Єфремова Г.Л за заг. редакцією/Інноваційні технології в сучасному освітньому просторі: колективна монографія. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2020. 444 с.
10. Кавиліна Г. К. Конфліктологія: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності: 012 Дошкільна освіта. Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук». 2021. 153 с.
11. Копінг-тест Лазаруса ПсиЛаб. URL: https://psylab.com.ua/tools_Копинг-тест_Лазаруса
12. Курбан О.В. PR у маркетингових комунікаціях. Навчальний посібник. Київ.: Кондор-Видавництво, 2014. 246 с.
13. Ложкін Г. В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ 2007. 435 с.
14. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
15. Примуш М. В. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2006. 288 с.
16. Сотська Г, Тітаренко І. Посібник-практикум з формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців з реклами і зв'язків з громадськістю. Київ: ТОВ «ДКС Центр», 2018. 48 с.
17. Степанюк О, Мельниченко О. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 132с.

18. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
19. Трофименко А. В., Константинова Ю.В. Конфліктологія та теорія переговорів : навчальний посібник. Маріуполь : МДУ, 2020. 375 с.
20. Турхан М. А. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до діяльності розв'язання професійних конфліктів у закладах освіти : кандидатська дисертація : 13.00.04. Хмельницький, 2016. 267 с.
21. Фоміна Л.В., Скорбач Т.В., Кулікова І.І. Засоби уникнення конфліктів серед іноземних студентів при викладанні дисциплін гуманітарного циклу 2013. Харківський національний медичний університет.
22. Arslan, C., Namarta, E., & Usla, M. (2010). The relationship between conflict communication, self-esteem and life satisfaction in university students. Educational Research and Reviews, 5(1), 31–34.
23. Dr. Larry Cahill - The Differences Between Female and Male Brains - part 1. UsAgainstAlzheimer's.URL:<https://www.usagainstalzheimer.org/brainstorm/dr-larry-cahill-differences-between-female-and-male-brains-part-1>
24. Dr. Larry Cahill – The Differences Between Female and Male Brains – part 2. UsAgainstAlzheimer's.URL:<https://www.usagainstalzheimer.org/brainstorm/dr-larry-cahill-differences-between-female-and-male-brains-part-2-0>
25. Leaf, C. (2008). Who switched off my brain? Controlling toxic thoughts and emotions. Thomas Nelson
26. Maito Yekini Organic theory vs Social contract theory of a state. 2020
27. Michele Bee Journal of the History of Economic Thought, Volume 43, Number 1, March 2021
28. Murerwa T., Guantai F. Conflicts and Conflict Management in Modern Organisations-A Pre–Conflict Resolution Environment Approach. International Journal of Scientific and Research Publications. 2019. Vol. 9, no. 8
29. Reuell P. Resolving conflict: Men vs. women. Harvard Gazette. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2016/08/resolving-conflict-men-vs-women/>
30. Sex and gender - Gender Matters - www.coe.int. Gender Matters. URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
31. Wilmot, W., & Hocker, J. (2011). Interpersonal conflict (8th ed.). McGraw Hill.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

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

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

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикросців для себе.
Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

Продовження додатку А

12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. А. Я насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.
Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
26. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28. А. Зазвичай я настійно прагну добитися свого.
Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
29. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли досягти успіху.

Опитувальник агресивності А. Басса та А. Дарки

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

1. Часом я не здатен перебороти бажання заподіяти іншим шкоду.
2. Іноді пліткую про людей, яких не люблю.
3. Я легко дратуюсь, але швидко заспокоююсь.
4. Якщо мене ласкаво не попросять, я не виконаю прохання.
5. Я не завжди отримую те, що мені належить.
6. Я знаю, що люди говорять про мене за мою спиною.
7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчути.
8. Коли мені доводилося обдурювати кого-небудь, я відчував нестерпні докори сумління.
9. Мені здається, що я не здатен вдарити людину.
10. Я ніколи не дратуюся настільки, щоб розкидуватися речами.
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, у мене виникає бажання порушити його.
13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами.
14. Я тримаюся насторожі з людьми, які ставляться до мене дещо ліпше, ніж я очікував.
15. Я часто не погоджуюся з людьми.
16. Іноді мене обтяжують думки, яких я соромлюсь.
17. Якщо хтось першим ударить мене, я не відповім йому.
18. Коли я дратуюся, я грюкаю дверима.
19. Я куди дратівливіший, ніж здається оточуючим.
20. Якщо хтось вдає із себе начальника, я завжди роблю йому наперекір.
21. Мене трохи засмучує моя доля.
22. Я гадаю, що багато людей мене не люблять.
23. Я не зможу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.
24. Люди, що ухиляються від роботи, мусять почувати провину.
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, запрошується на бійку.
26. Я не здатний на брутальні жарти.
27. Розлютовуюся, коли з мене насміхаються.
28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися.
29. Майже кожен тиждень я бачу когось, хто мені не до вподоби.
30. Досить багато людей задрять мені.
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене.
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків.
33. Люди, які постійно знущаються з нас, варті того, щоб їх ставили на місце.
34. Я ніколи не буваю похмурих від злості.
35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я на те заслуговую, я не засмучуюсь.
36. Якщо хтось дратує мене, я не звертаю уваги.
37. Хоч я ніколи не показую цього, але мене іноді гризе заздрість.
38. Іноді мені здається, що з мене насміхаються.
39. Навіть якщо я гніваюся, то не вдаюся до лайки.

Закінчення додатку Б

40. Мені хочеться, щоб мої гріхи пробачили.
41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось і вдарить мене.
42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюсь.
43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.
44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів.
45. Мій принцип: «Ніколи не довіряти чужакам».
46. Якщо хтось дратує мене, я готовий висловити все, що я про нього думаю.
47. Я роблю багато такого, про що потім шкодую.
48. Якщо я роздратуюсь, я можу вдарити когось.
49. Із дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.
50. Часто почуваю себе, мов діжка з порохом, що ось-ось вибухне.
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладнати.
52. Я завжди розмірковую про те, які потаємні причини змушують людей робити приємне мені.
53. Коли на мене кричать, відповідаю тим самим.
54. Невдачі засмучують мене.
55. Я відчуваю страх не рідше й не частіше за інших.
56. Я можу пригадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав першу-ліпшу річ.
57. Іноді я відчуваю, що готовий першим кинутись у бійку.
58. Іноді я відчуваю, що життя поводить мене зі мною несправедливо.
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але зараз я не вірю в це.
60. Я лаюся тільки через злість.
61. Коли я роблю щось неправильно, то відчуваю докори сумління.
62. Якщо для захисту своїх прав мені слід використати фізичну силу, я вдаюся до неї.
63. Іноді я виражаю свій гнів тим, що грюкаю кулаком по столу.
64. Я буваю грубий з людьми, які мені не подобаються.
65. У мене немає ворогів, що хотіли б мені нашкодити.
66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на це заслуговує.
67. Я часто думаю, що жив неправильно.
68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюсь через дрібниці.
70. Мені рідко спадає на думку, що люди намагаються розлютити чи скривдити мене.
71. Я часто тільки вдаюся до погроз, але не збираюся їх реалізувати.
72. Останнім часом я став занудою.
73. Під час суперечки я часто підвищую голос.
74. Здебільшого я намагаюся приховувати своє негативне ставлення до людей.
75. Я ліпше поступлюся своїми принципами, ніж сперечатимусь.

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

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

	ОКАЗАВШИСЬ В ТРУДНОЙ СИТУАЦИИ, Я ...	Никогда	Редко	Иног- да	Час- то
1	... сосредотачивался на том, что мне нужно было делать дальше – на следующем шаге	0	1	2	3
2	... начинал что-то делать, зная, что это все равно не будет работать, главное - делать хоть что-нибудь	0	1	2	3
3	... пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение	0	1	2	3
4	... говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации	0	1	2	3
5	... критиковал и укорял себя	0	1	2	3
6	... пытался не сжигать за собой мосты, оставляя все, как оно есть	0	1	2	3
7	... надеялся на чудо	0	1	2	3
8	... смирялся с судьбой: бывает, что мне не везет	0	1	2	3
9	... вел себя, как будто ничего не произошло	0	1	2	3
10	... старался не показывать своих чувств	0	1	2	3
11	... пытался увидеть в ситуации что-то положительное	0	1	2	3
12	... спал больше обычного	0	1	2	3
13	... срывал свою досаду на тех, кто навлек на меня проблемы	0	1	2	3
14	... искал сочувствия и понимания у кого-нибудь	0	1	2	3
15	... во мне возникла потребность выразить себя творчески	0	1	2	3
16	... пытался забыть все это	0	1	2	3
17	... обращался за помощью к специалистам	0	1	2	3
18	... менялся или рос как личность в положительную сторону	0	1	2	3
19	... извинялся или старался все загладить	0	1	2	3
20	... составлял план действия	0	1	2	3
21	... старался дать какой-то выход своим чувствам	0	1	2	3
22	... понимал, что сам вызвал эту проблему	0	1	2	3
23	... набирался опыта в этой ситуации	0	1	2	3
24	... говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации	0	1	2	3
25	... пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой, курением или лекарствами	0	1	2	3
26	... рисковал напропалую	0	1	2	3
27	... старался действовать не слишком поспешно, доверяясь первому по рыву	0	1	2	3
28	... находил новую веру во что-то	0	1	2	3
29	... вновь открывал для себя что-то важное	0	1	2	3

30	... что-то менял так, что все улаживалось	0	1	2	3
31	... в целом избегал общения с людьми	0	1	2	3
32	... не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться	0	1	2	3
33	... спрашивал совета у родственника или друга, которых уважал	0	1	2	3
34	... старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела	0	1	2	3
35	... отказывался воспринимать это слишком серьезно	0	1	2	3
36	... говорил о том, что я чувствую	0	1	2	3
37	... стоял на своем и боролся за то, чего хотел	0	1	2	3
38	... вымещал это на других людях	0	1	2	3
39	... пользовался прошлым опытом - мне приходилось уже попадать в такие ситуации	0	1	2	3
40	... знал, что надо делать и удваивал свои усилия, чтобы все наладить	0	1	2	3
41	... отказывался верить, что это действительно произошло	0	1	2	3
42	... я давал обещание, что в следующий раз все будет по-другому	0	1	2	3
43	... находил пару других способов решения проблемы	0	1	2	3
44	... старался, что мои эмоции не слишком мешали мне в других делах	0	1	2	3
45	... что-то менял в себе	0	1	2	3
46	... хотел, чтобы все это скорее как-то образовалось или кончилось	0	1	2	3
47	... представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться	0	1	2	3
48	... молился	0	1	2	3
49	.. прокручивал в уме, что мне сказать или сделать	0	1	2	3
50	... думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь и старался подражать ему	0	1	2	3

Авторська анкета «Дослідження гендерних особливостей поведінки в конфлікті»

Інструкція: дайте відповідь на 7 поставлених запитань.

1. Що для Вас означає конфлікт?
2. Які асоціації у Вас виникають зі словом "конфлікт"?
3. Що для Вас стає причиною для початку конфлікту?
4. Що Ви відчуваєте, коли починаєте або берете участь у конфлікті?
5. Якого кольору для Вас конфлікт?
6. На Вашу думку які особливості притаманні «конфліктній особистості»?
7. Чи погоджуєтесь Ви, що поведінка та реакції у конфліктній ситуації чоловіків та жінок відрізняється?

Зведені результати чоловіків визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса

№ респондента	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	5	5	5	9	6
2	6	7	4	8	5
3	6	9	3	8	3
4	5	6	4	7	6
5	7	6	5	4	6
6	6	7	9	4	4
7	3	7	8	6	6
8	5	9	10	2	4
9	5	9	8	3	5
10	10	5	9	10	6
11	7	5	3	10	5
12	9	5	6	9	1
13	6	7	5	8	6
14	10	6	8	6	4
15	5	5	10	10	5
16	7	9	4	3	6
17	5	6	9	7	8
18	6	5	6	10	9
19	8	6	3	9	5
20	5	5	5	4	6

Закінчення додатку Ж

Зведені результати жінок визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса

№ респондента	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	5	5	7	6	7
2	9	5	10	3	3
3	1	5	5	9	10
4	9	8	5	4	4
5	6	7	8	7	2
6	3	6	10	5	6
7	8	8	6	7	1
8	10	8	8	1	3
9	5	8	9	7	1
10	7	6	6	9	2
11	2	5	8	8	7
12	1	11	5	7	5
13	1	5	9	5	10
14	8	5	7	5	5
15	1	6	7	8	8
16	0	8	11	4	7
17	2	6	7	8	7
18	5	5	9	7	4
19	0	5	10	11	5
20	6	7	6	3	8

ДОДАТОК К

Зведені результати чоловіків дослідження агресивності за методикою А. Басса та А. Дарки

№ респондента	Почуття провини	Підозрілість	Образа	Дратівливість	Негативізм	Непряма агресія	Вербальна агресія	Фізична агресія
1	4	2	1	10	9	6	2	5
2	4	3	7	7	9	5	7	6
3	5	5	9	3	5	9	6	4
4	6	6	5	9	4	10	5	8
5	4	6	10	8	9	5	4	5
6	4	7	6	7	8	4	6	6
7	3	8	7	6	7	5	8	6
8	3	8	3	4	8	7	7	5
9	9	6	5	5	6	6	5	7
10	5	4	10	2	6	8	6	5
11	6	5	6	7	5	6	7	6
12	7	5	8	7	5	7	5	5
13	5	5	5	6	7	3	5	7
14	5	8	6	5	6	6	7	6
15	4	4	7	9	7	5	5	5
16	6	6	3	8	5	4	6	6
17	6	5	9	8	5	3	8	5
18	5	4	5	9	4	10	9	4
19	5	7	6	4	5	5	3	5
20	4	5	8	10	2	10	5	5

Закінчення додатку К

Зведені результати жінок дослідження агресивності за методикою А. Басса та А. Дарки

№ респондента	Почуття провини	Підозрілість	Образа	Дратівливість	Негативізм	Непряма агресія	Вербальна агресія	Фізична агресія
1	3	4	6	5	7	4	9	1
2	6	4	5	6	3	6	4	5
3	5	9	5	5	9	9	4	9
4	6	5	9	4	7	10	5	4
5	7	6	8	4	9	4	6	6
6	7	7	7	5	5	5	5	7
7	5	8	6	7	6	7	7	8
8	5	5	4	8	6	5	4	4
9	6	10	4	3	4	6	9	3
10	6	10	8	5	3	6	6	2
11	8	7	8	6	8	6	6	2
12	2	5	9	6	7	7	5	0
13	9	6	7	7	6	8	3	5
14	4	6	8	8	5	10	5	6
15	5	7	9	9	5	3	5	4
16	7	5	5	8	5	4	7	3
17	6	5	5	7	7	4	3	5
18	6	4	6	9	6	10	9	6
19	4	3	7	8	4	5	5	7
20	7	6	4	6	4	5	4	3

Зведені результати дослідження чоловіків за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазарус та С. Фолкман

№ респондента	Позитивна переоцінка	Планування вирішення проблеми	Втеча-уникнення	Прийняття відповідальності	Пошук соціальної підтримки	Самоконтроль	Дистанціювання	Конфронтація
1	6	7	10	6	4	7	5	7
2	5	3	12	4	4	8	13	7
3	3	9	5	3	9	5	5	8
4	6	8	4	4	5	6	6	9
5	6	9	3	7	6	6	4	7
6	4	5	6	5	7	5	6	8
7	6	6	5	6	8	4	7	5
8	4	6	7	5	5	3	8	6
9	5	4	6	4	10	10	5	6
10	6	3	6	8	10	13	6	7
11	5	8	5	6	7	5	5	6
12	1	7	4	6	5	4	5	5
13	6	6	7	5	6	6	7	6
14	4	5	8	7	6	5	6	7
15	5	5	9	6	7	7	6	6
16	6	4	5	9	5	6	9	5
17	8	7	4	8	5	5	7	8
18	9	6	6	5	4	8	5	9
19	5	4	7	3	3	6	8	9
20	6	4	13	4	6	7	13	10

Закінчення додатку Л

Зведені результати дослідження жінок за методикою «Копінг-стратегії» Р. Лазарус та С. Фолкман

№ респондента	Позитивна переоцінка	Планування вирішення проблеми	Втеча-уникнення	Прийняття відповідальності	Пошук соціальної підтримки	Самоконтроль	Дистанціювання	Конфронтація
1	7	5	6	13	9	5	14	8
2	3	4	3	4	8	5	6	5
3	10	13	9	5	8	5	7	9
4	4	5	4	6	7	8	8	8
5	2	6	7	9	4	7	4	7
6	6	7	5	8	4	6	3	6
7	1	8	7	10	6	8	6	7
8	3	9	1	5	2	8	5	4
9	1	6	7	4	3	8	6	10
10	2	5	9	3	10	6	7	6
11	7	5	8	5	12	5	6	9
12	5	6	7	6	9	8	6	5
13	10	6	5	8	8	5	3	6
14	5	7	5	6	6	5	5	4
15	8	6	8	5	10	6	7	6
16	7	8	4	6	3	8	5	3
17	7	5	8	7	7	6	6	5
18	4	6	7	8	11	5	5	6
19	5	6	4	6	9	5	10	8
20	8	12	3	7	4	7	5	7