

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра загальної та практичної психології

Психологічні особливості конфліктності особистості

Кваліфікаційна робота здобувача

освітнього ступеня магістр

спеціальності 053 Психологія

освітньої програми Психологія

Пономарьов Р.В.

Керівник к.психол.н., доц. Мазоха І.С.

Рецензент: к. пед. наук Замосквіна О.Д.

Робота допущена до захисту
на засіданні кафедри загальної та практичної психології
протокол № 4 від «08» січня 2024р.

Завідувач кафедри

[підпис] Магоча Т.С.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист
на відкритому засіданні ЕК
«24» січня 2024р.

Оцінка 90 відм.
(за стобальною шкалою) (за традиційною шкалою)

Голова ЕК

[підпис] Величенко Л.К.
(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНА КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ	7
1.1. Визначення міжособового конфлікту та його види.....	7
1.2 Функції та причини міжособового конфлікту.....	13
1.3 Агресивність як властивість особистості.....	22
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	40
2.1 Короткий огляд традиційних методик, спрямованих на діагностику конфліктності та агресивності	40
2.2 Результати дослідження психологічних особливостей конфліктності та агресивності особистості та їх обговорення.....	48
РОЗДІЛ III ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО КОРЕКЦІЇ КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	60
3.1. Психологічні рекомендації щодо ефективного розв'язання конфліктів та корекції конфліктності.....	60
3.2 Загальні рекомендації , корекційні техніки та вправи по зниженню рівню агресивності.....	72
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена кількома причинами: по-перше, зростаючою увагою до конфліктів та конфліктної поведінки з боку дослідників різних спеціальностей – психологів, соціологів, політологів, педагогів, істориків, філософів тощо; по-друге, важливістю вивчення саме виникнення та причинної зумовленості конфліктів; по-третє, важливістю ефективного врегулювання конфліктів. Все зростаючий інтерес пов'язаний із зростанням напруженості в різних сферах соціальної взаємодії, з гострою потребою і різних суспільних структур і окремих людей практичної допомоги у вирішенні конфліктів.

Суспільне життя немислиме без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих і великих колективів, інших співтовариств. Постійно виникають розбіжності і суперечності різних сторін, що нерідко переростають в конфлікти.

До найпоширеніших психологічних конфліктів відносяться міжособові конфлікти. Вони охоплюють практично всі сфери людських відносин. Будь-який конфлікт зрештою, так або інакше, зводиться до міжособового. Навіть у міждержавних конфліктах відбувається зіткнення між лідерами або представниками держав. Тому знання особливостей міжособових конфліктів, причин їх виникнення і способів управління ними є необхідним для кожної людини.

У дипломному дослідженні конфліктність розглядається з позицій соціальної психології (Г. М. Андрєєва, В. А. Ільїн, М. Ю. Кондратьєв, Е. Б. Моргунов, В. І. Саф'янів, К. Стерлігов, Р. Дарендорф, Д. Дена, Д. Маєрс), з позиції конфліктології (А. Я. Анцупов, Е. В. Буртова, Н.В. Грішина, О. Н. Громова, А. І. Шипілов). Методологічним вивченням конфліктів займалися (Н.В. Грішина, В. А. Ільїн, А. Карелін, Н. І. Леонов), розробкою та вивченням видів конфліктів займалися (А. Я. Анцупов, Н. В. Грішина, О. Н. Громова, Е. Б. Моргунов, Д. Марс).

Українська психологічна школа має численних представників, які досліджували конфлікти та конфліктність у різних контекстах. До числа таких вчених можна віднести: Балабанова Л.В., Волошицька О., Карпенко Н., Костенко М, Лазебніков Ю., Миронов Ю.Б., Петрінко В.С., Постолюк С.Р., Савельєва К.В., Сафронова І., Свидрук І.І., Тихомирова Є. Б.

Таким чином, актуальність, недостатня теоретична розробка та практична значущість даної проблеми зумовили доцільність вибору теми дослідження «Психологічні особливості конфліктності особистості».

Ця тема дослідження виникла з ряду обґрунтованих причин. По-перше, вона є вкрай актуальною через наростаючий інтерес до питань конфліктності в особистості. По-друге, нестача повноцінної теоретичної бази та недостатність практичних рекомендацій у сфері вивчення цієї проблеми роблять її більш важливою для дослідження. І по-третє, практична значущість даної теми полягає у можливості розробки стратегій та методів управління конфліктністю в особистості, що може мати широкі позитивні наслідки для суспільства та індивідуального розвитку людини. Такий комплекс факторів відображає актуальність цієї проблеми та виправдовує необхідність її вивчення в контексті психології.

Мета дослідження передбачає проведення теоретичного та емпіричного аналізу поняття міжособового конфлікту.

Завдання дослідження:

- на підставі аналізу психологічної літератури визначити поняття міжособового конфлікту, причини виникнення конфліктів, виділити й описати конструктивні та деструктивні функції конфліктів,
- аналізуючи літературу, визначити поняття «агресивність», «агресивна поведінка», виділити й описати її якісні компоненти
- визначити ряд можливих методів і психодіагностичних підходів до вивчення конфліктності та агресивності: відібрати адекватний меті дослідження надійний психодіагностичний інструментарій.

Об'єкт дослідження – конфліктність як властивість особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості конфліктності особистості.

Методи дослідження. У дипломній роботі використовувалася система методів, яка включає: теоретичний аналіз і систематизацію підходів та емпіричних результатів, що містяться в психологічній літературі з проблеми дослідження. Психодіагностичний комплекс склали як відомі класичні методики, так і авторські. Для дослідження агресивності були використані: «Рівень суб'єктивного контролю» (Є.Ф.Бажин зі співавт.); «Тест-опитувальник якісних показників агресивності» (Мазоха І. С.); «Діагностика тактик поведінки в конфлікті» (К. Н. Томаса); «Самооцінки поведінки в конфліктній ситуації»; модифікована методика «Дембо-Рубінштейн»; твір на тему «Моя поведінка у конфлікті».

Опрацювання одержаних даних здійснювалося за допомогою кількісного (кореляційного) унаслідок чого визначено загальні закономірності й індивідуальні відмінності в конфліктності, які проявляються у специфіці вибору тактик поведінки у конфлікті та у рівні агресивності. Робота складається з 3-х розділів.

Теоретичне значення одержаних результатів полягало у розумінні психологічних особливостей конфліктності особистості, виявлено багатозначні зв'язки показників конфліктності особистості з показниками агресивності, а саме з поведінковою агресією, емоційною агресією та когнітивною агресією.

РОЗДІЛ I АНАЛІЗ ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНА КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ

1.1. Визначення міжособового конфлікту та його види.

Відмінність людей в поглядах, неспівпадання сприйняття і оцінок тих або інших подій досить часто приводять до суперечливої ситуації. Якщо ситуація є загрозою для досягнення поставленої мети хоч би одному з учасників взаємодії, то виникає конфліктна ситуація. У буденній мові термін «міжособовий конфлікт» використовується стосовно широкого круга явищ – від озброєних зіткнень і протистояння різних соціальних груп до службових або подружніх розбіжностей. Конфліктом називають також сімейну сварку, військові дії, дискусії в парламенті, зіткнення внутрішніх мотивів, боротьбу власних бажань і відчуттів довга і багато що інше[23].

Конфлікт розглядається на сьогоднішній день не якоюсь однією певною областю науки або практики. У міждисциплінарному огляді робіт по дослідженню конфліктів А. Я. Анцуповим і А. І. Шипіловим виділяються 11 областей наукового знання, які так або інакше вивчають конфлікти (по ступеню убування кількості публікацій): психологія, соціологія, політологія, історія, філософія, мистецтвознавство, педагогіка, правознавство, соціобіологія, математика і військові науки [12]. Психологія розглядає конфлікт як явище в людському сприйнятті, взаємодії, внутрішніх механізмах та психічних процесах. Соціологія вивчає взаємодії в соціальних групах, індивідів та суспільстві загалом, розглядаючи конфлікт як одну з форм цих взаємодій. Політологія досліджує політичні конфлікти та їхні наслідки у сфері влади, дипломатії та геополітичних відносин. Історія: Ретроспективно досліджує минулі конфлікти, розглядаючи їхні причини, наслідки та вплив на суспільство. Філософія: Аналізує концептуальні аспекти конфлікту, його роль у суспільстві та особливості філософської інтерпретації.

Мистецтвознавство розглядає відображення конфліктів у мистецтві, їхнє використання як засіб вираження та вплив на аудиторію. Педагогіка аналізує конфлікти у навчальних середовищах, методи їхнього вирішення та вплив на навчальний процес. Правознавство розглядає конфлікти з точки зору права, юридичних аспектів у вирішенні суперечностей. Соціобіологія вивчає природу конфліктів у живих системах та їхню роль у взаємодії між індивідами. Математика використовує методи математичного моделювання для аналізу конфліктів, розглядаючи їхні різні аспекти через математичні конструкції. Військові науки вивчають аспекти військових конфліктів, стратегії, тактики та їхній вплив на безпеку[72].

Ці різноманітні підходи до вивчення конфліктів свідчать про їхню складність та важливість у різних аспектах життя суспільства і індивідууму.

Аналіз психологічної літератури показав, що міжособовий конфлікт розглядається: по-перше, як процес розвитку взаємодії суб'єктів від конфронтації до комунікації; по-друге, як зіткнення різних типів мислення, кожний з яких претендує на репрезентативність [31]; по-третє, як відкрите зіткнення взаємодіючих суб'єктів на основі виниклих суперечностей [4]. Спираючись на ряд робіт, присвячених дослідженню міжособових конфліктів, ми можемо зробити висновок, що міжособовий конфлікт - це ситуація протистояння учасників, що сприймається і переживається ними як значуща психологічна проблема, направлена на подолання виниклої суперечності і вирішення ситуації на користь обох або одній із сторін [12; 30].

Так, у словнику конфліктолога, міжособовий конфлікт визначається як найбільш деструктивний спосіб розвитку і завершення значущих суперечностей, що виникають в процесі міжособової взаємодії. Для виникнення міжособового конфлікту необхідна одночасна наявність 3 умов: суперечності в міжособовій взаємодії, протидії опонентів, переживання ними виражених негативних емоцій по відношенню один до одного [3].

М. Ю. Кондратьєв, В. Н. Ільїн розуміють під міжособовим конфліктом зіткнення протилежних цілей, мотивів, точок зору, інтересів учасників взаємодії. По суті справи, це взаємодія людей, які переслідують взаємовиключні або недосяжні одночасно обома конфліктуючими сторонами мети, або які прагнуть реалізувати в своїх взаєминах несумісні цінності і норми [24].

Міжособовий конфлікт – це розбіжності у поглядах, цінностях, сприйнятті чи оцінці різних подій між людьми. Ці різниці можуть бути викликані неспівпаданням в уявленнях, підходах чи цінностях, що створює суперечливу ситуацію. Конфліктна ситуація виникає, якщо ця різниця взглядів стає загрозою для досягнення цілей хоча б одному з учасників взаємодії. *Термін "міжособовий конфлікт" використовується для опису широкого спектру явищ. Від озброєних зіткнень і протистоянь різних соціальних груп до рутинних розбіжностей на роботі, у сім'ї чи серед друзів. Він може охоплювати дискусії в парламенті, суперечки у сім'ї, навіть внутрішню боротьбу особистих прагнень та переживань [1].

У основі будь-якого міжособового конфлікту лежить конфліктна ситуація, що склалася ще до його початку. Тут в наявності і учасники можливого надалі міжособового зіткнення, і предмет їх розбіжностей. Таким чином, феномен міжособового конфлікту обумовлюється конфліктною ситуацією, що формується перед самим його виникненням. У цьому контексті існують учасники, які можливо будуть зіткнутися, і суть їхніх розбіжностей. Вагомі дослідження у цьому напрямку свідчать, що конфліктна ситуація характеризується спрямованістю учасників на досягнення не загальних, а індивідуальних цілей. Це створює передумови для виникнення міжособового конфлікту, але не зумовлює його неминучості. У багатьох дослідженнях, присвячених проблематиці міжособового конфлікту, показано, що конфліктна ситуація припускає спрямованість її учасників на досягнення не загальною, а індивідуальних цілей. Це і обумовлює можливість виникнення міжособового конфлікту, але ще не зумовлює його

обов'язковість. Для того, щоб міжособовий конфлікт став реальністю, необхідне усвідомлення його майбутніми учасниками, з одного боку, ситуації, що склалася, загалом відповідаючи їх індивідуальним цілям, а з іншої — цих цілей як несумісних і взаємовиключних. Але до того часу, поки це не відбулося, один з потенційних опонентів може змінити свою позицію, та і сам об'єкт, з приводу якого виникли розбіжності в поглядах, може втратити значущість для однієї, а то і для обох сторін. Якщо таким чином зникне гострота ситуації, міжособовий конфлікт, який, здавалося б, неминуче повинен був розвернутися, позбувшись своїх об'єктивних підстав, просто не виникне [24].

Д. Дена в своєму чотирьохкроковому методі поліпшення взаємин виділяє всього три рівні розвитку конфлікту: 1-й рівень: сутички (дрібні неприємності, що не представляють загрози для взаємин); 2-й рівень: зіткнення (переростання сутичок в зіткнення — розширення круга причин, що викликають сварки, зменшення бажання взаємодіяти з іншим і зменшення віри в його добрі наміри до нас); 3-й рівень: криза (переростання зіткнень в кризу — остаточне рішення про розрив відносин, які носять хворий характер, тут емоційна нестійкість учасників доходить до такого ступеня, що з'являються побоювання фізичного насильства) [15]. Аналізуючи літературу, можна зробити висновок, що міжособовий конфлікт складається з трьох періодів: 1) передконфлікт (виникнення об'єктивної проблемної ситуації, усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації, спроби вирішити проблему неконфліктними способами, передконфліктна ситуація), 2) конфлікт (інцидент, ескалація, збалансована протидія, завершення конфлікту), 3) післяконфліктна ситуація (часткова нормалізація відносин, повна нормалізація відносин)[4].

Міжособовий конфлікт має різні види, включаючи:

- Конфлікт інтересів - ситуація, коли дві або більше сторін мають різні потреби чи мети, які несумісні між собою.

- Конфлікт особистостей - виникає через різницю у характерах, поглядах, цінностях чи взаєминах.

- Конфлікт влади - різниця у рівні впливу, авторитету чи контролю, що може призвести до суперечок.

- Конфлікт статусів - коли одна сторона відчуває себе менш важливою чи визнаною в порівнянні з іншою.

Ці конфлікти можуть виникати як у найбільш приватних сферах життя (наприклад, у родині або серед друзів), так і на робочому місці, у громадських організаціях чи між країнами. Термін "конфлікт" застосовується до широкого спектру ситуацій, де різні інтереси або погляди суперечать одне одному.

Спираючись на аналітичні дані різних підходів до класифікації між особових конфліктів можна виділити такі, як 1) подружні конфлікти; 2) конфлікти в організаціях; 3) конфлікти в педагогічному процесі; 4) конфлікти у вищій школі [12; 13].

Також у конфліктологічній літературі традиційно розрізняють три основні види міжособових конфліктів – мотиваційні, когнітивні і діяльні конфлікти. [12; 15].

Конфлікти інтересів (мотиваційні конфлікти) — це ситуації, що зачіпають цілі, плани, устремління, мотиви учасників, що виявляються несумісними або противорічачими один одному. Ціннісні конфлікти (когнітивні конфлікти) — це конфліктні ситуації, в яких розбіжності між учасниками пов'язані з їх суперечливими один одному або несумісними уявленнями, що мають для них особливе значення. Система цінностей людини відображає те, що є для нього найбільш значущим, наповненим особового сенсу, сенсоутворюючим. Рольові конфлікти (діяльні конфлікти), що виникають із-за порушення норм або правил взаємодії. Норми і правила є невід'ємною частиною сумісної взаємодії, його регуляторами, без яких воно виявляється неможливим. Вони можуть мати імпліцитний, тобто прихований характер (наприклад, дотримання норм етикету, про що не обов'язково

домовлятися, слідувати їм вважається само собою зрозумілим) або бути результатом особливих домовленостей, іноді навіть письмових (наприклад, обумовлений внесок кожного з учасників в загальну трудову взаємодію). Але у будь-якому випадку порушення загальноприйнятих норм може спричинити за собою виникнення розбіжностей, взаємних претензій і привести до конфлікту між учасниками взаємодії [12].

М. Дойч виділяє два різновиди конфліктів: деструктивні (неконструктивний) і продуктивні (конструктивні). Визначення деструктивного конфлікту більшою мірою співпадає з буденним уявленням. Саме такого типа конфлікт веде до розузгодження взаємодії, до його розхитування. Деструктивний конфлікт частіше стає не залежним від причини, що його породила, і легше приводить до переходу «на особи», чим і породжує стреси. Для нього характерний специфічний розвиток, а саме розширення кількості залучених учасників, їх конфліктних дій, множення негативних установок, що виражаються в адресу один одного, гостроту висловів («експансія» конфлікту). Інша межа — «ескалація» конфлікту означає нарощування напруженості, включення помилкового сприйняття все більшого числа як рис і якостей опонента, так і самих ситуацій взаємодії, зростання упередженості проти партнера. Зрозуміло, що вирішити такий тип конфлікту особливо складно. Продуктивний конфлікт частіше виникає у тому випадку, коли зіткнення стосується не несумісності осіб, а породжено відмінністю точок зору на яку-небудь проблему, на способи її рішення. У такому разі сам конфлікт сприяє формуванню усестороннього розуміння проблеми, а також мотивації партнера, що захищає іншу точку зору, — вона сприймається як більш «легітимна». Сам факт допущення іншої аргументації, визнання її законності сприяє розвитку елементів кооперативної взаємодії усередині конфлікту, позначає виникнення елементів дружньої атмосфери і тим самим відкриває можливості його регулювання і дозволу [2; 36].

Міжособовий конфлікт це ситуація протистояння учасників, що сприймається і переживається ними як значуща психологічна проблема

направлена на подолання виниклої суперечності і вирішення ситуації на користь обох або одній із сторін. Традиційно слід виділяти три основних види конфліктів – мотиваційні, когнітивні та діяльні. Також слід виділяти деструктивні та продуктивні конфлікти.

Для більш глибокого пізнання та полегшення вирішення конфліктних ситуацій треба визначити які функції вони можуть виконувати.

1.2 Функції та причини міжособового конфлікту

Аналізуючи психологічну літературу можна розділити функції міжособового конфлікту на позитивні (конструктивні) і негативні (деструктивні). Позитивний або негативний вплив конфлікту багато в чому обумовлено соціальною системою. У вільно структурованих групах, де конфлікт вважається нормою і існують різні механізми його врегулювання, конфлікт, як правило, сприяє великій життєздатності, динамізму і сприйнятливості до прогресу. У тоталітарно організованій соціальній групі конфлікт не визнається в принципі, а єдиним механізмом його розв'язання є придушення силою. Пригнічений конфлікт стає дисфункціональним, тобто провідним людей до дезінтеграції, загострення давніх і виникнення нових протиріч. Невирішені протиріччя накопичуються, а якщо виявляються у формі конфлікту, то ведуть до серйозних соціальних потрясінь [45].

Деструктивні функції конфлікту пов'язані з руйнуванням існуючої спільної діяльності; з погіршенням або розвалом відносин; з негативним самопочуттям учасників; з низькою ефективністю подальшої взаємодії та ін. Ця сторона конфлікту викликає у людей негативне відношення до них і вони прагнуть їх уникати [9; 12]. Більшість конфліктів негативно впливає на психічний стан його учасників; конфлікти, що несприятливо розвиваються можуть супроводжуватися психологічним та фізичним насильством, а отже, травмуванням опонентів; конфлікт, як важка ситуація завжди супроводжується стресом. Конфлікт формує негативний образ іншого –

«образ ворога», який сприяє формуванню негативної установи по відношенню к опоненту. Це виражається в упередженому ставленні до нього і готовності діяти йому на шкоду. Конфлікт закріплює у соціальному досвіді особистості насильницькі засоби вирішення проблем. Перемігши одного разу за допомогою насильства, людина відтворює даний досвід в інших аналогічних ситуаціях соціального взаємовпливу [45].

Деструктивні функції конфлікту відображають його негативні наслідки та вплив на учасників. Коли конфлікт набуває деструктивного характеру, це призводить до руйнування спільної діяльності та погіршення відносин між учасниками. Люди, задіяні у конфлікті, часто починають відчувати негативні емоції, такі як роздратування, обурення чи безпокій, що суттєво впливає на їхнє самопочуття та емоційний стан.

Такий тип конфлікту може також стати перешкодою для подальшої ефективної взаємодії між учасниками. Відвертаючись від негативних аспектів конфлікту, люди намагаються уникнути подібних ситуацій у майбутньому, що може призвести до розриву співпраці та уникнення подальших контактів.

Більшість конфліктів, особливо якщо вони несприятливо розвиваються, можуть перетворюватися на ситуації з психологічним або фізичним насильством. Це може призвести до травм та порушень учасників конфлікту, які залишають негативний відбиток на їхньому психічному та фізичному стані [36].

Негативний образ опонента, що формується під час конфлікту, може призвести до упередженого ставлення та готовності шкодити іншій стороні. Це впливає на сприйняття опонента як ворога, що може перейти в дії на його шкоду, порушуючи етичні та соціальні норми спілкування.

Конфлікт також може закріпити у свідомості особистості насильницькі методи вирішення проблем. Одержавши перемогу один раз за допомогою насильства, людина може повторно використовувати подібні підходи у

подібних ситуаціях соціального взаємодії, що спричиняє несприятливі наслідки для всього суспільства.

Разом з деструктивними функціями ряд авторів виділяє конструктивні функції конфлікту [12; 13]. Конфлікт можна назвати джерелом розвитку - будучи формою суперечності, конфлікт є джерелом розвитку. Чим більш значним є виниклий конфлікт для його учасників, тим потенційно сильніше його вплив на їх інтелектуальний розвиток. Також такий конфлікт допомагає удосконалювати процес взаємодії. Конфлікт також виконує сигнальну функцію, повідомляючи про те, що щось не в порядку в відносинах або в самій людині. І якщо у відповідь на цей сигнал людина намагається внести зміни до системи взаємодії, то це приводить її до нового полягання адаптації у відносинах.

Конструктивні функції конфлікту відображають його потенціал як інструменту для розвитку та поліпшення взаємодії. Коли говоримо про конструктивний конфлікт, він виступає як рушійна сила змін, сприяючи розвитку учасників та самої ситуації.

Конфлікт може бути визначений як джерело розвитку, оскільки сама природа суперечностей і розбіжностей між учасниками конфлікту може стимулювати їх інтелектуальний розвиток. Чим значущішим є конфлікт для учасників, тим сильніше він мотивує їх до пошуку нових шляхів розв'язання проблеми чи підходів до ситуації [41].

Конфлікт також виконує сигнальну функцію, попереджаючи про те, що щось несправно у взаємини чи в самій особистості. Це викликає своєрідний сигнал для перегляду ставлення до ситуації та викликає потребу у внесенні змін. Коли учасники конфлікту реагують на цей сигнал, намагаючись вдосконалити систему взаємодії, це може призвести до нових адаптаційних стратегій та покращення взаєморозуміння між сторонами. Такі зміни сприяють не лише вирішенню конфлікту, а й розвитку та покращенню відносин.

Якщо людина на кожному етапі своїх відносин досягає нового рівня адаптації, це забезпечує, «виживання» відносин. Конфлікт дає опонентам можливість зближення. Виконання цієї функції можливе, коли люди у момент конфлікту з'ясовують свої відносини і висловлюють всі претензії один одному. По-іншому це можна назвати відвертою розмовою. У відносинах відбувається момент прориву, коли люди намагаються прорватися один до одного. Соціологи школи Чікаго вважають, що: «Конфлікт – це можливість розмови на чистоту». Конфлікт виконує функцію розрядки напруги, «оздоровлення» відносин, яка потенційно містить в собі конфлікт, може цілеспрямовано використовуватися як в педагогічній практиці (А. З. Макаренко), так і в психотерапевтичній (Р. Мей). У колективі завжди існує цілий комплекс різних суперечностей «різних ступенів конфліктності». Вибираючи із загального ланцюга конфліктних відносин найяскравіше, таке, що випирає і переконливе рекомендується його вирішити методом «вибуху». Вибух – це доведення конфлікту до останньої межі, до такого стану, коли вже немає можливості ні для якої еволюції, ні для якої тяжби між особою і суспільством, коли ребром поставлено питання – або бути членом суспільства, або піти з нього. Ця остання межа може виражатися в різних формах, але у всіх випадках його головним завданням є ломка відносин, що невірні склалися, на місці яких будуються нові відносини і нові поняття. Вибуховий маневр – річ дуже хвороблива і важка, але така, що при цьому приводить до конструктивних кроків [12].

Також виділяють ще такі конструктивні функції конфлікту, як: пізнавальну (поява конфлікту виступає як симптом неблагополучних відносин і прояву виниклих суперечностей); інструментальну (конфлікт виступає як інструмент вирішення протиріч); перебудовну (конфлікт знімає чинники, що підточують існуючі міжособові взаємодії, сприяє розвитку взаєморозуміння між учасниками). Можна оцінювати вихід людини з конфлікту як продуктивний, якщо в результаті вона дійсно «звільняється» від

тієї, що породила ці труднощі проблеми таким чином, що переживання робить її зрілішою психологічно адекватною і інтегрованою [13].

Пізнавальна функція конфлікту може бути сприйнята як показник чи сигнал, що щось у відносинах чи спілкуванні пішло не так. Поява конфлікту вказує на наявність протиріч у поглядах, думках чи діях, що може вказувати на потребу у виправленні чи поліпшенні взаєморозуміння.

Інструментальна функція конфлікту визначає його як інструмент для вирішення суперечностей. Конфлікт може стимулювати пошук нових шляхів розв'язання проблеми, що сприяє появі нових ідей чи методів вирішення ситуації. Він стає способом перегляду усталених підходів та стимулює творчість у вирішенні складних питань.

Перебудовна функція конфлікту виявляється в тому, що він відіграє роль каталізатора переоцінки та перегляду взаємодій між особами, приводячи до руйнування чинників, що спричиняли напругу в міжособистих відносинах. Конфлікт створює можливість для перегляду динаміки взаємин, зміни у сприйнятті певних ситуацій та переосмислення аспектів, які викликали конфлікт. Ця функція конфлікту є своєрідним каналом для переоцінки поглядів, перегляду підходів до вирішення питань та сприяє створенню нового рівня взаєморозуміння між учасниками. Конфлікт дозволяє впроваджувати нові точки зору, відкриваючи можливості для покращення співпраці та побудови більш конструктивних відносин. Особливість перебудовної функції полягає в тому, що завдяки конфліктним ситуаціям виникає можливість для зміни у ставленні, що сприяє підвищенню рівня взаєморозуміння та спільної діяльності між учасниками [54].

Продуктивний вихід з конфлікту можна оцінити за здатністю особистості врешті-решт звільнитися від проблеми чи ситуації, що викликали конфлікт, та вирішити її таким чином, що досвід стає корисним для зростання та розвитку. Це може включати не лише вирішення самого конфлікту, а й осмислення ситуації, що допомагає стати зрілішим, психологічно адекватнішим та інтегрованим у власному розвитку. Конфлікт

повністю або частково усуває протиріччя, виникаючі в силу недосконалості багатьох факторів, він висвітлює вузькі місця, невирішені питання. Міжособистісні конфлікти, будучи відображенням процесу соціалізації, служать одним із засобів самоствердження особистості, формування її активної позиції у взаємодії з оточуючими і можуть бути визначені як конфлікти становлення, самоствердження, соціалізації. [45].

Таким чином, функції міжособового конфлікту можна поділити на позитивні (конструктивні) і негативні (деструктивні). Деструктивні функції пов'язані з руйнуванням існуючої спільної діяльності; з погіршенням або розвалом відносин. За допомогою конструктивних функцій конфлікт можна вважати джерелом розвитку. Також такий конфлікт допомагає удосконалювати процес взаємодії.

Різноманітні функції міжособового конфлікту розподіляються на позитивні (конструктивні) та негативні (деструктивні). Деструктивні аспекти конфлікту супроводжуються руйнуванням або розпадом існуючих спільних дій, погіршенням або навіть руйнуванням відносин між учасниками. Ці виміри конфлікту створюють обстановку напруженості та несприятливо впливають на спільність та співпрацю між особами.

З іншого боку, конструктивні аспекти конфлікту відображають його можливість як джерело розвитку. Цей вид конфлікту виявляється корисним, спонукаючи до покращення взаємодії. Він є підґрунтям для удосконалення процесу спілкування, сприяючи активнішому розвитку та підвищенню розуміння між учасниками.

Отже, у контексті міжособисті конфлікту важливо розрізняти його різні аспекти, оскільки вони можуть відігравати як конструктивну, так і деструктивну роль у спілкуванні та взаємодії між людьми.

Щоб легше знаходити шляхи до впливу на явище треба знати його причини, тому при виникненні конфлікту важливо дізнатися дійсну причину, на чому він заснований. Часто на поверхні може знаходитися лише вершина айсберга, але справжня причина може бути глибше. З'ясування причин є

важливим етапом не лише для вирішення поточного конфлікту, а й для запобігання подібним ситуаціям у майбутньому. Розуміння коренів конфлікту може сприяти розробці стратегій запобігання та покращенню взаєморозуміння в майбутніх взаємодіях. Розглянемо основні причини виникнення міжособових конфліктів.

Виявлення причинної обумовленості конфліктів у спілкуванні може стати фундаментом для розробки повноцінної стратегії їх попередження та вирішення. Проте, аналіз причин конфліктів є вкрай складним процесом і потребує комплексного розгляду з різних сторін. У реальному спілкуванні причини конфліктів формуються в складні ланцюжки, які можуть бути як об'єктивними, так і суб'єктивними, а також як раціональними, так і ірраціональними.

Треба відзначити, що причини міжособистих конфліктів мають свої особливості. Їх масштаби, форми, а також тонкі нюанси часто відрізняються від тих, що спричиняють соціальні конфлікти. Однією з причин міжособистих конфліктів може бути взаємодія між особистісними характеристиками, уподобаннями, та індивідуальними цінностями учасників, що зберігають свою унікальність в кожній ситуації [3].

Так, В. І. Саф'янів виділив декілька причин виникнення міжособових конфліктів: по-перше, із-за ціннісної і цільової «несумісності» учасників спілкування. Якщо один партнер орієнтується на матеріальні цінності, а інший - на духовні, або якщо обидва орієнтовані на одні і ті ж матеріальні цінності, то причина конфлікту, можна сказати, вже існує; по-друге, конфлікти в спілкуванні виникають із-за дисгармонії потреб, мотивів (моральних, аморальних, внеморальних), психічних і моральних якостей, антипатії, «відмінності характерів», нерозуміння індивідуальних особливостей партнерів по спілкуванню, психологічних (істеричність, нестриманість, агресивність, неврівноваженість та ін.), моральних (егоїстичність, нетерпимість, необов'язковість, жорстокість, чванство, користолобство, відсталість, снобізм, брехливість, нетактовність, нахабство і

ін.) і національних забобонів; по-третє, можливе виникнення конфліктів із-за невідповідності стилю, манери, етичних норм і правил спілкування (унаслідок різного виховання і біосоціальних особливостей людини у нього формуються певні стереотипи спілкування, які рано чи пізно приводять до формування явних суперечностей і, можливо, конфліктів) [35].

У реальному спілкуванні ці групи причин, звичайно ж, найтіснішим чином взаємозв'язані. визначаючи, як правило, їх можливі наслідки і намічавши способи їх вирішення. Таким чином, всю сукупність причин, що викликають виникнення конфліктів в спілкуванні, можна умовно розділити на три групи: аксіологічна група причин, антропологічна і прагматична. Домінуючою в кожній з цих груп причин і загальною, такою, що зв'язує їх все воєдино, є категорія моральної гідності: утиск гідності в яких би формах це не відбувалося є основою виникнення конфліктів [35]. В процесі спілкування стикаються різні цінності, цілі, суперечності, інтереси, характери, смаки, звички, стилі, стереотипи поведінки і т.д. Вони визначають, як правило, структуру суперечностей спілкування. Причини конфліктів можуть бути пов'язані з випадковим збігом обставин і чинників спілкування, можуть бути зловмисними або нейтральними, можуть носити свідомий або несвідомий характер. Деколи замість того, щоб вирішити протиріччя в спілкуванні, не доводячи до конфлікту, людина починає всіма способами доводити свою правоту і, врешті-решт, отримує абсолютно не ті результати, які чекала [35].

Серед основних причин виникнення конфліктів, які виділяють психологи, можна вказати такі:

- Потреби та цілі. Розбіжності в потребах, цілях, очікуваннях та бажаннях учасників можуть стати основою для виникнення конфлікту.
- Комунікаційні непорозуміння. Недостатність чи неправильність комунікації, непродуктивність взаєморозуміння може приводити до конфліктів.

- Конкуренція. Змагання за ресурси, владу, позиції або увагу також може стати причиною конфлікту між людьми.

- Стрес та навколишнє середовище. Стресові ситуації, висока конкуренція у суспільстві, негативні умови праці або навчання можуть сприяти виникненню конфліктів.

- Різниця у цінностях та переконаннях. Дисонанс у системі цінностей, релігійних, етичних чи культурних переконаннях може викликати конфліктні ситуації.

Також причинами виникнення конфліктів можуть бути: індивідуально-психологічні особливості внутрішнього світу особи – темперамент, характер, здібності, емоційно-вольова сфера особи, а також індивідуальний стиль діяльності і соціальна зрілість; професійна компетенція фахівця на основі акмеографічного підходу до особи – наявність знань, умінь, навиків, а також спеціальних і загальних здібностей і завдатків; персональна оцінка індивідумом свого положення в колективі, яке часто розходиться з дійсним положенням справ; наявність перевантаженості і стресової ситуації; групові норми – загальні правила поведінки, яких дотримуються всі члени групи; обмеженість різних ресурсів, що підлягають розподілу між сторонами; рівень інформаційних комунікацій – об'єктивна і суб'єктивна можливість сторін «почути» один одного, а також отримувати достовірну інформацію від третьої сторони [49].

Як одну з причин виникнення конфліктів можна виділити агресивність як властивість особистості.

1.4 Агресивність як властивість особистості.

Для наукового осмислення природи людської агресивності потрібно уточнити зміст і значення цього поняття.

Агресивність - це складний феномен, що виявляється у широкому спектрі проявів, від вербальних або фізичних конфліктів до внутрішньої напруги та різних форм негативної поведінки. Для наукового осмислення агресивності важливо розглядати її у контексті психологічних, соціальних, та біологічних аспектів. Це поняття може охоплювати різні види проявів: від участі у конфліктах до вираження негативних емоцій, таких як гнів, ворожість, агресивні дії або наміри. Наукове вивчення агресивності сприяє розумінню її природи, розвитку стратегій превентивних заходів та методів подолання, спрямованих на створення сприятливого середовища для спільного існування [4].

Визначення агресії і агресивної поведінки зазвичай зв'язане з контекстом та особистим сприйняттям подій. С.Л. Соловйова акцентує, що визначення агресивності може варіюватися в залежності від загальнофілософської кваліфікації подій (як агресія) або конкретних дій та їх оцінки в індивіда (як агресивна поведінка).

Вона підкреслює, що існують умови, що визначають конкретні дії як агресивні: це знаходження в контексті соціальних відносин, наявність ініціативи та спрямованість дій проти окремої людини чи групи, демонстрація переваги в силі або застосування сили відносно людини або групи, а також нанесення шкоди або збитку.

Ці критерії допомагають відрізнити абстрактну агресію, розглядаючи її як загальний концепт, від конкретних проявів агресивної поведінки в реальних ситуаціях. Це дає можливість більш точно визначати та розуміти, коли і які дії можна вважати агресивними з точки зору соціальних, психологічних та етичних норм. [38; 39].

Поряд з агресивною поведінкою виділяються агресивні реакції як форми поведінкового реагування, що виникає у відповідь на дратівливість. Поняття

«агресивна реакція» є вужчим, порівняно з поняттям «агресивна поведінка», і передбачає певний рівень сформованості агресивних способів дії [49]. Агресивні реакції відрізняються від агресивної поведінки через свій контекст та характер. Це форми поведінкового реагування, що виникають в результаті дратівливості або подразнення.

Поняття "агресивна реакція" фокусується на реакції людини на подразники чи події, які викликали дратівливість. Воно зазвичай є вужчим у порівнянні з поняттям "агресивна поведінка", оскільки враховує лише певний рівень сформованості агресивних способів дії.

Це може бути виражено не лише у відвертих діях або вчинках, але і у внутрішніх емоційних реакціях, таких як злість, роздратування, або навіть внутрішній конфлікт, який може призвести до негативних реакцій, але не обов'язково виражається у формі зовнішньої агресії [4].

Враховуючи агресивні реакції, важливо враховувати, що це не обов'язково призводить до активної агресії. Це може бути скоріше внутрішнім досвідом, емоційною реакцією чи намаганням знайти спосіб подолати дратівливість без вираження агресії у поведінці.

Аналіз психологічної літератури дозволяє зробити висновок, що агресивність найчастіше тлумачать як властивість особистості, котра виражається в готовності до агресивних дій для реалізації своїх цілей і характеризується агресивним сприйняттям та інтерпретацією поведінки іншої людини [11]. Проте С.Л.Соловйова під агресивністю розуміє схильність до агресії, відзначаючи, що властивість агресивності в структурі особистості визначає перевагу ситуаціям, які схиляють до здійснення агресії, що у свою чергу веде до підкріплення вже існуючих особистісних диспозицій [19].

Агресивність, згідно з підходом Л.М. Собчика, розглядається як основна тенденція особистості, що охоплює не лише вроджені характеристики темпераменту, а й риси характеру, а також особистісні якості.

Цей підхід відображає складність агресивності як особистісної риси. Вона не обмежується лише одним аспектом, але охоплює широкий спектр

властивостей, починаючи від вроджених темпераментальних реакцій до розвинутих характеристик та особистісних якостей, що формуються протягом життя.

Ця комплексність розуміння агресивності включає в себе такі аспекти, як вроджені нахили, психологічні особливості реакцій, розвиток характеру взаємодії з навколишнім середовищем, соціальні фактори та особистісні особливості, що формуються під впливом досвіду та взаємодії зі світом.

Це розуміння агресивності як багатовимірної і складної характеристики особистості дозволяє зрозуміти, що вона не є статичною або незмінною, а складається з різноманітних факторів, що можуть бути модифіковані через розвиток, навчання та вплив середовища [71].

С.Л. Соловйова в своїй роботі розглядає структуру агресивності як складний сет аспектів, які охоплюють когнітивні (спосіб сприйняття та інтерпретації зовнішніх ситуацій), емоційні (виникнення роздратування, гніву або переживання тривоги та відчуття провини) і вольові психічні процеси.

Цей підхід зосереджує увагу на різноманітних аспектах, які входять у склад агресивності, і розглядає їх взаємозв'язок. Вона розуміє агресивність як результат взаємодії різних психічних процесів, включаючи емоційні реакції на подразники, спосіб сприйняття подій та вольові зусилля для реакції на них.

Це розглядання допомагає зрозуміти, що агресивність не є простою ізольованою характеристикою, а складається з різних взаємопов'язаних факторів, які можуть відрізнятися в кожній особистості. Вона впливає на те, як люди сприймають події, реагують на них емоційно та відповідають у вольовому відношенні [13].

Цей аналіз може вказати на важливість розгляду агресивності як багатоаспектної характеристики, що включає різноманітні психічні процеси та може бути модифікована через відповідну роботу з розвитку емоційної та когнітивної сфери особистості.

Тож, емоційний компонент агресивності представлений такими переживаннями, як гнів, роздратування, образа, ворожість, підозрілість, злість, заздрість [22; 32; 41]. Ці емоційні переживання, такі як гнів, роздратування, образа, ворожість, підозрілість, злість, заздрість, є ключовими компонентами емоційного складу агресивності. Вони часто виступають як відгук на різноманітні подразники або ситуації, які спричиняють негативні емоційні реакції у людини.

Гнів та роздратування можуть виникати від почуття несправедливості або відчуття дратівливості на конкретний подразник. Образа та ворожість можуть виникати внаслідок відчуття урази або невдоволеності від дій інших людей. Підозрілість може виникати з переконання про небезпеку чи загрозу, викликану певними діями або змістом ситуації. Злість та заздрість можуть бути наслідком неприйняття власної ситуації порівняно з іншими людьми.

Ці емоційні реакції можуть бути ключовими компонентами агресивності, бо вони часто визначають реакцію людини на дії чи події, що викликали негативні емоції. Це може виявлятися у формі агресивних вчинків або реакцій, спрямованих на зменшення відчуття напруги або невдоволеності.

На думку М.Д.Левітова, емоційний бік агресії не зводиться тільки до гніву, це може бути недобррозичливість, злість, мстивість, упевненість, а іноді й радісне почуття [28]. Е.В.Змановська виділяє такі агресивні афекти, як роздратування, заздрість, огида, злість, сказ і ненависть. Але при цьому вона відзначає, що агресор не обов'язково ненавидить жертву, багато людей заподіюють страждання тим, кого люблять і до кого прив'язані [23].

Когнітивний компонент агресії полягає в орієнтуванні й розумінні ситуації, аналізі й оцінці загрози, виділенні об'єкта для нападу, ідентифікації засобів для наступу, думки про нанесення шкоди об'єкту ворожості, тобто те, як людина інтерпретує негативну дію, визначає її реакцію на цю дію. Когнітивний компонент агресії має ключове значення у сприйнятті та оцінці подій чи ситуацій. Цей аспект включає у себе не лише сприйняття дійсності, а й обробку інформації, що надходить, і реакцію на неї.

Орієнтація й розуміння ситуації передбачають здатність людини зрозуміти, що саме відбувається навколо неї, і які фактори призводять до виникнення конфлікту чи подразників. Аналіз та оцінка загрози визначають, як людина сприймає цю ситуацію: чи вона вважає її потенційно небезпечною або тривожною. Виділення об'єкта для нападу і ідентифікація засобів для наступу - це процеси, за допомогою яких людина визначає, на кого чи на що спрямувати свою агресію та якими засобами це зробити.

Думки про нанесення шкоди об'єкту ворожості відображають уявлення про можливі наслідки агресивних дій та міркування про те, яким чином ці дії можуть вплинути на обрану ціль агресії. Це важливий компонент, що визначає спосіб, яким людина реагує на негативні події та вирішує вчинити агресивні дії чи ні.

Так, Л.Берковіц у своїй неоасоціативній когнітивній моделі пропонує схему, за якою особистість діє в несприятливій ситуації. Боротьба пов'язана з агресивними думками, спогадами і поведінковими проявами, тому когнітивний компонент при цьому включає оцінку початкової ситуації, можливі наслідки, спогади про подібні випадки у минулому й соціальні норми [6]. Леонард Берковіц у своїй неоасоціативній когнітивній моделі агресії розглядає вплив різних факторів на розвиток агресивної поведінки. Ця модель описує, як інформація, отримана від ситуації, попередні досвід та соціальні стандарти, можуть впливати на реакцію людини в несприятливих умовах.

Когнітивний компонент в моделі Берковіца стосується переробки інформації особистістю. Оцінка початкової ситуації включає у себе сприйняття події, розуміння її значущості та можливі наслідки. Особисті спогади про подібні ситуації у минулому можуть впливати на відчуття та реакцію на поточну ситуацію. Також важливим елементом є усвідомлення соціальних норм і правил, які визначають, яким чином можна або слід реагувати на події, особливо в несприятливих умовах.

Отже, когнітивний компонент у моделі Берковіца утворює основу для

розуміння, як індивід реагує на агресивні думки, спогади та поведінкові прояви, враховуючи різні фактори, які впливають на його сприйняття та оцінку оточуючої ситуації.

Х.Хекхаузен, систематизуючи теоретичні й експериментальні розробки різних психологів, аналізує особливості когнітивного елементу агресії. Так, він відзначає, що людині доводиться у кожному конкретному випадку оцінювати наміри, які стоять за агресивною поведінкою іншої людини, ставити себе на її місце, зважувати доцільність агресивної дії у відповідь, а також іноді виправдовувати себе після здійснення агресивного акту. При цьому для початку агресії людині досить знання або припущень про те, що інший має до неї ворожі наміри [42]. Хекхаузен, розглядаючи когнітивний аспект агресії, виокремлює ключові етапи у процесі появи агресивної реакції. Він наголошує, що людина, зіткнувшись з ситуацією, де можлива агресивна поведінка іншої особи, починає аналізувати й оцінювати цілі, що стоять за такими діями. Вона намагається зрозуміти, які наміри має інший, який спричинив конфліктну ситуацію. Оцінюючи ці мотиви, вона може спробувати підставитися на місце іншої особи, розглянути ситуацію з її точки зору [40].

Хекхаузен підкреслює, що важливим є також оцінка доцільності своєї агресивної реакції. Особистість має зважити наслідки своїх можливих дій та їхній вплив на власне самопочуття та взаємини з іншими. Після того, як агресивний акт вже відбувся, важливою стає попередня внутрішня упевненість чи виправданість своєї реакції.

За словами Хекхаузена, існує достатнє знання чи припущення про ворожі наміри іншої особи для того, щоб спровокувати або почати агресивну відповідь. Це переконання чи переконання про загрозу можуть спричинити агресивну поведінку.

Л.Д.Столяренко висловлює думку, що у людей, які проявляють агресивну поведінку, складається особлива готовність сприймати та оцінювати дії інших осіб як ворожі та направлені проти них особисто. Це

сприйняття ворожих намірів у розумінні агресивно налаштованих людей може бути зумовлене певними особистісними чи психологічними особливостями, які формуються в процесі їхнього розвитку.

Для таких осіб власна агресивна реакція на ці дії сприймається як щось природне та виправдане з моральної точки зору. Особистість може раціоналізувати свої власні агресивні дії як відповідь на ворожість, яку вона сприймає у поведінці інших. Це може спричиняти певний цикл: сприйняття ворожих дій в інших, що викликає агресивну реакцію в відповідь, яка, в свою чергу, підтверджує уявлення про ворожість.

Така уява про ворожість в інших може стати основою для регулярного, систематичного виявлення агресії, що формує стійкі переконання та психологічний стан, коли агресивні дії вважаються відповідними та морально прийнятними. [40].

С.Г. Шебанова наголошує, що агресія як явище не є обмеженою лише певними емоціями, такими як гнів, образа, ненависть чи дратівливість. Вона розглядає агресію як більш комплексний процес, який включає не лише емоційний, а й когнітивний компонент.

Когнітивний аспект агресії відображається у формі негативних оцінок оточуючих людей, безпідставних звинувачень, агресивних фантазій та думок. Це означає, що агресивність не лише виражається у вибухах гніву чи образи, але й впроваджується у когнітивний процес особистості, формуючи негативні уявлення про оточуючих та спонукаючи до непідтверджених, агресивно налаштованих думок і суджень [10].

Такий когнітивний компонент агресії може проявлятися у спотворенні сприйняття інших людей, сприйнятті їхніх дій та намірів у негативному світлі, а також у створенні власних сценаріїв, які передбачають конфліктні ситуації чи вчинення агресивних дій. Цей аспект може впливати на сприйняття подій, викликаючи та підтримуючи агресивне ставлення до світу та людей, що оточують.

Отже, в контексті розуміння агресії С.Г.Шебанова визначає її не лише

через прояв емоційної реакції, але і як систему негативних оцінок, перекручених уявлень та необґрунтованих звинувачень, що утворюють уявлення про світ як про ворога, сприяючи розвитку агресивного ставлення до нього. [44].

Деякі автори виділяють також соціально-перцептивний компонент агресивності, що полягає в схильності сприймати й інтерпретувати поведінку іншого як ворожу [12]. Соціально-перцептивний компонент агресивності визначається як тенденція особистості сприймати та інтерпретувати дії інших людей через призму ворожості. Це означає, що людина, яка має виражену соціально-перцептивну агресивність, має схильність тлумачити поведінку інших як ворожу, вражаючу або загрозову навіть у випадках, коли ці дії не мають ворожого характеру.

Цей компонент виявляється в спотвореному сприйнятті інших людей та їхніх дій, підсиленому нахилі до сприйняття ворожості в їхніх намірах чи мотивах. Особистість з підвищеною соціально-перцептивною агресивністю може швидше і легше віднести дії оточуючих до негативного спектру, бачити загрозу чи ворожнечу там, де вона може відсутня, і реагувати на це відповідним чином.

Цей компонент може суттєво впливати на міжособисті відносини, збільшуючи швидкість виникнення конфліктів, а також на загальний стан соціальної взаємодії, спричиняючи непорозуміння та роздратування через надмірно негативне сприйняття дій та мотивів інших людей. Такий перцептивний стиль може відігравати значну роль у формуванні взаємин та взаєморозумінні в спілкуванні, зміцнюючи або, навпаки, підриваючи соціальну кооперацію. Е.В.Змановська стверджує, що внутрішніми репрезентаціями агресії є ідеї, фантазії, тому людина може виношувати ідею насильства над ким-небудь або розправлятися з кривдником лише у своїх фантазіях [23]. Так, внутрішніми репрезентаціями агресії є не лише фізичні прояви чи акти ворожості, а й ідеї, фантазії, які можуть бути присутні в мисленні особистості. Це означає, що людина може уявляти або формувати у

своїй уяві різні ситуації агресивного характеру – від конфліктних сценаріїв до випадків помсти чи насильства.

Ці внутрішні репрезентації агресії можуть бути різними за характером і ступенем інтенсивності. Наприклад, людина може уявляти виправдані чи невинуваті ситуації конфлікту та відповідного реагування на них. Це важливий аспект у психології, оскільки внутрішні образи агресії можуть впливати на емоційний стан та поведінку людини, хоча самі образи можуть залишатися в сфері її внутрішнього світу та фантазій.

Н.І. Повякель виділяє агресивність як складну сукупність тенденцій у поведінці та уявленнях особистості. Ця властивість спрямована на завдання шкоди, приниження чи примус іншої людини. Агресивність виявляється через різні прояви – від виражених конфліктів та нападів до складних фантазій чи ідеї реалізації насильства. Така тенденція може бути присутньою як у реальному житті, так і у внутрішньому світі особистості, у її мисленні та уявленнях. Ця концепція вказує на те, що агресивність не обмежується лише зовнішніми виявами, але є складним образом мислення та поведінки, спрямованим на досягнення певної цілі - завдання шкоди чи контролю над іншою людиною. [33].

Складно однозначно визначити внутрішню агресивну тенденцію конкретної особистості, але можна оцінити ступінь і характер її зовнішніх проявів, тобто агресивної поведінки. Внутрішня агресивність кожної особистості є складним і мало однозначно визначеним аспектом. Однак, агресивна поведінка може бути спостережена та оцінена як зовнішній прояв цієї тенденції. Це може включати фізичні напади, вербальні конфлікти, спроби завдати шкоди чи приниження іншій особі, чи навіть складніші форми агресії, такі як маніпуляції та психологічний тиск.

Оцінка зовнішніх проявів агресивності може включати спостереження за реакціями на стрес, виявленням рівня реакційності на конфліктні ситуації, чи аналіз реакцій на поведінку інших осіб. Вона може бути оцінена як за власною, так і за оцінкою спостерігачів, якщо йдеться про зовнішню

поведінку особистості.

Поведінковий компонент агресивності розглядається як готовність до здійснення агресивних дій. Цей компонент може виявлятися у виразних позах і рухах, у міміці, пантоміміці, в голосі (темп, тембр, гучність, сила, інтонація голосу і т.п.), вербально (у словах і виразах) або фізично в конкретних діях і вчинках (непряма або пряма агресія) [5; 27]. Поведінковий компонент агресивності — це готовність особистості виявляти агресивність через конкретні дії та вчинки. Це може виявлятися у різних формах: в явних та прихованих проявах, відкритих діях та підступних маніпуляціях. Цей компонент може відображати специфічність агресивної поведінки через різноманітні форми вияву.

На мовному рівні агресивна поведінка може виявлятися через агресивні слова, розпорядження, вимоги або критику, що мають на меті приниження чи образу іншої особи. Фізичні дії можуть включати жести, міміку, пози, які виражають напругу, гнів чи підозрюваність. Також, це можуть бути вчинки нападу, фізичного тиску, вживання сили.

Гучність, інтонація, тон голосу також можуть відображати агресивний настрій або намагатися вплинути на іншу особу через залякування чи домінування. У всіх цих виразах і діях виражається готовність особистості до виявлення агресії через свою поведінку.

Формою негативного ставлення, що виявляється в поведінці, може бути реакція опозиції (демонстративні дії негативного характеру), відмови (непокора вимогам), ізоляції (прагнення уникнути небажаних контактів), упертості, зневажливого ставлення, неприйняття допомоги, нав'язливої іронізації, жарту. Форми негативного ставлення, які можуть виявлятися в поведінці, різноманітні й індивідуальні, але відображають загальний настрій опозиції або відмови:

- Реакція опозиції виявляється через демонстративні дії, спрямовані проти вимог чи поглядів інших. Це може бути відмова підпорядковуватися, активне виступання проти дій або вимог інших.

- Відмова являється проявом непокори вимогам або відмови виконати певні завдання чи інструкції. Це може бути відмова співпрацювати або здійснювати певні дії.

- Ізоляція проявляється у бажанні уникнути небажаних контактів чи відсутність бажання спілкуватися. Людина може ухилятися від спілкування, вибігати з неприємних ситуацій або уникає тісних контактів.

- Упертість передбачає намагання підтверджувати свою позицію або відстоювати свою точку зору, навіть якщо це суперечить загальноприйнятим правилам чи нормам.

- Зневажливе ставлення виявляється у недбалому, байдужому чи грубому ставленні до інших людей, їхніх потреб чи думок.

- Неприйняття допомоги може бути формою негативного ставлення, коли людина свідомо чи приховано відмовляється приймати допомогу від інших.

- Нав'язлива іронізація чи жарт може використовуватися для вираження негативного ставлення через гострий, інколи образливий, гумор чи коментарі.

Ці форми можуть виявлятися як окремо, так і у поєднанні одна з одною у поведінці людини в залежності від ситуації та особистісних особливостей.

Вербалізація своїх агресивних думок і емоцій може виражатися в різноманітних формах, наприклад, у негативних відгуках і критичних зауваженнях, погрозах, прокляттях, докорах, нав'язуванні своєї думки, перебиванні співрозмовника, браваді, дезінформації [18; 21; 40]. Так, вербальна експресія агресивних думок та емоцій може мати багато відтінків, включаючи:

- Негативні відгуки і критичні зауваження виявляються через невдоволення або осуд стосовно дій, поведінки, думок чи інших аспектів життя співрозмовника.

- Погрози можуть включати у себе певні наслідки чи негативні дії, що можуть бути спрямовані на співрозмовника.

- Прокляття та образливі слова є формою агресивної вербалізації, вираженням негативних емоцій та намаганням уразити чи викликати негативні почуття у іншої особи.

- Докори можуть виражати непогодження або вираз жалю з приводу чогось, що викликало негативні почуття у того хто говорить.

- Нав'язування своєї думки виявляється у спробах переконати чи примусити інших прийняти свою точку зору.

- Перебивання співрозмовника може вказувати на бажання проявити домінантність у спілкуванні та встановити свою перевагу.

- Бравада - це спроба вразити або показати свою силу через мовленнєві або вербальні засоби.

- Дезінформація може бути використана для введення інших у помилку чи створення плутанини у сприйнятті подій чи ситуацій.

Відомі й такі види агресивних проявів, як примушення, деструктивна критика та ігнорування. Під примушенням розуміють залякування можливими наслідками, загрозу покарання; деструктивна критика виявляється у вигляді зневажливих висловів і грубих висміювань учинків, зовнішності, швидкості реакції. Ігнорування відноситься до пасивно-агресивного реагування особистості, воно може виражатися у вигляді умисної неувagi, неуважності відносно партнера, відсутнього погляду у відповідь на питання [12]. А.Добрович виділяє такі агресивні прояви особистості, як реакцію злорадства та захоплення. Реакція злорадства помітна, коли людина радіє невдачам або провалам кого-небудь, реакція ж захоплення виявляється при розподілі цінностей або привілеїв, при цьому суб'єкт першим претендує на них незалежно від своїх реальних заслуг [17].

Спонукальний компонент свідчить про наявність потреби в переживанні, обдумуванні й здійсненні агресивних дій. Це може бути спонукання до вербальної, фізичної, непрямой агресії як в емоціогенних, так і нейтральних ситуаціях. Агресивне спонукання може виникати як мотивуючий чинник агресивної поведінки, оскільки воно часто активізується, коли організм

виявляється позбавленим засобів задоволення якої-небудь потреби, тобто слугує мобілізуючою силою, спрямованою на припинення стану позбавлення [20; 25]. Спонукальний компонент агресивності відображає внутрішній психологічний стан особистості, що виражається у бажанні вибрати агресивну поведінку для задоволення певних потреб або досягнення мети. Цей компонент свідчить про наявність потреби в переживанні сильних емоцій, вирішенні конфлікту чи захисті від загрози, що може спонукати до реалізації агресивних дій. Х.Хекхаузен називає спонукання до агресії агресивною тенденцією, яку треба відрізнити від агресивної поведінки [42]. Агресивна тенденція, відмінно від агресивної поведінки, відображає внутрішній стан особистості, спрямований на виявлення агресії. Це прагнення чи потреба в прояві агресивності, яка може виникнути внаслідок різних факторів, таких як емоційний стан, конкретна ситуація чи структура особистості.

Хекхаузен розглядає цей аспект як внутрішню схильність особистості до агресивної поведінки. Це не завжди означає, що особа вчинить щось агресивне, але це своєрідна "проникність" агресивної енергії або бажання проявити агресію. Відрізняючи цю тенденцію від фактичної агресивної поведінки, Хекхаузен підкреслює, що агресивна тенденція - це скоріше внутрішнє почуття, яке може чи не може бути виражене зовні. Це може бути спонуканням до агресії, але фактичне її проявлення може залежати від багатьох чинників, включаючи соціальні умови, самоконтроль, наявність або відсутність відповідних стресорів тощо. Основними факторами, що впливають на спонукальний компонент, можуть бути емоційний стан, психічний тиск, негативні досвіди чи стимули зовнішнього середовища. Він також пов'язаний з імпульсивністю, умовною реакцією на стресові ситуації та здатністю контролювати свої емоції та реакції.

Отже, це підкреслення тенденції до агресії як внутрішнього фактору, який може бути причиною агресивної поведінки, але не обов'язково призведе до неї. Спонукальний компонент агресивності може виявлятися у формі

потреби в реалізації агресивних дій, що включає:

- Спонування до вербальної агресії. Це може бути виявом прагнення висловити свою образу або невдоволення через слова, критику чи звинувачення.

- Спонування до фізичної агресії. Включає в себе прагнення вчинити фізичну дію або напад, щоб висловити свою негативну емоцію чи невдоволення.

- Спонування до непрямой агресії. Тут розглядається бажання вплинути на інших через індиректні дії, такі як виправдання, іронічні зауваження або психологічний тиск.

- Емоціогенні та нейтральні ситуації. Спонування до агресії може виникати як у випадках, коли емоційний стан посилює потребу в вираженні негативних емоцій, так і у звичайних, нейтральних ситуаціях, які можуть бути спровоковані зовнішніми чи внутрішніми факторами.

Контрольно-регулюючий компонент указує на рівень активності, спрямованої на контроль над своїми емоціями, думками і реакціями. Так, контрольно-регулюючий компонент агресивності відіграє значну роль у спрямуванні та керуванні власними агресивними нахилами. Це своєрідна внутрішня сила, що впливає на здатність особистості контролювати та регулювати свої емоції, дії та реакції, особливо в контексті конфліктних чи неприємних ситуацій. Цей компонент може бути досить складним у реалізації, оскільки люди мають різний рівень умінь та навичок у саморегуляції, особливо коли мова йде про контроль агресивних тенденцій. Деякі можуть мати досить великий ступінь самоконтролю та здатність стримувати емоції, тоді як інші можуть виявляти меншу здатність керувати своєю агресією, що може призвести до більш виразних чи шкідливих реакцій. Цей компонент взаємодіє з іншими аспектами агресивності, такими як когнітивний та емоційний компоненти. І хоча це може бути складним процесом, розвиток цього контролю може сприяти здатності краще управляти конфліктними ситуаціями, допомагаючи особистості зменшити

агресивність у взаємодії з іншими та виявляти більш адаптивні стратегії в спілкуванні.

Так, наприклад, цей компонент агресивності може бути дуже виразним у тривожної людини, бо вона боїться покарання. Почуття провини може стати тим механізмом, що регулює агресивні емоції та реакції, або емпатія до людини, яка до цього визвала спонукання до агресії. На прояв агресивності можуть також впливати властивості темпераменту, тому для вивчення цього компонента слід проаналізувати психологічну літературу щодо цих властивостей особистості [7; 19; 23; 42].

Крім того, в науковій літературі вказується на біполярність феномена агресивності як властивості особистості. З одного боку, агресивність у формі ворожості може виявлятися в агресивній поведінці (бійках, сварках, образах, психічному насильстві, руйнівних діях). З іншого ж боку, агресивність є динамічною характеристикою активності й адаптивності людини, слугує способом самозахисту, відстоювання своїх прав, збереження й автономності особистості. Важливо розрізнати конструктивні та деструктивні форми агресивності. У позитивному світлі, конструктивна агресивність може стимулювати розвиток особистості, виявляючи самовиразність, амбіції та підтримуючи принципи справедливості. Але, якщо цей аспект перевищує норми чи виходить за межі соціально прийнятих норм, то може призвести до негативних наслідків, таких як конфлікти, насильство та ізоляція. У "нормі" вона може бути соціально прийнятною і необхідною, формувати соціально-позитивну поведінку, а її недостатній прояв може мати такі негативні наслідки, як конформність, пасивність поведінки [34].

В цілому аналіз психологічної літератури вказує на бажаність наявності певної частки агресивності у гармонійно розвиненої особистості, оскільки це робить її соціально адаптованою і здібною до подолання життєвих перешкод, тобто позитивно спрямована агресивність розвиває у людини наполегливість, ініціативність, заповзятливість, допомагає адаптуватися в навколишньому світі. При цьому відсутність агресивності призводить до пасивності,

комфортності, податливості, стирання індивідуальності, зниження соціального статусу. Агресивність входить у список особистісних рис, які відрізняють людей креативних від некреативних. Це пов'язано з тим, що досягнення результатів діяльності нерідко потребує якості, здатної долати і руйнувати перешкоди, такою якістю і є агресивність. [23]. Деякі дослідження вказують на зв'язок між агресивністю та креативністю в певних аспектах. Агресивність, як властивість особистості, може мати певні аспекти, які заохочують вирішення проблем та протидію перешкодам.

Наприклад, креативність частіш за все вимагає вміння висунути нові ідеї, подолати традиційні межі та ставити питання щодо існуючих уявлень. У цьому контексті агресивність, розглядана як упередженість у вирішенні проблем, може стимулювати особистість до дії та ризику.

Але, слід зазначити, що не вся агресивність сприяє креативності. Креативність також базується на здатності до адаптації, співпраці та інновацій. Оскільки агресивність часто асоціюється з конфліктами, може виникнути проблема співпраці та побудови ефективних відносин, що може обмежити креативний потенціал особистості.

Загалом, хоча є певний зв'язок між агресивністю та креативністю, важливо розрізнити конструктивні та деструктивні аспекти агресивності, оскільки тільки певні форми можуть бути стимулом для розвитку креативності.

Таким чином, агресивність найчастіше тлумачать як властивість особистості, котра виражається в готовності до агресивних дій для реалізації своїх цілей і характеризується агресивним сприйняттям та інтерпретацією поведінки іншої людини. В людині є бажаною наявність певної частки агресивності, бо її відсутність призводить до пасивності, податливості, комфортності.

Хоча агресивність часто сприймається як негативна властивість, вона також має свій функціональний аспект. Наприклад, у відповідь на загрозу,

агресивність може стати еволюційною перевагою, захищаючи особистість або групу від потенційної небезпеки. Вона може викликати реакції, спрямовані на захист особистості чи на реагування на ситуацію, що вимагає невідкладних дій.

Агресивність може слугувати каталізатором змін та розвитку, спонукаючи людину діяти, перетворюючи її енергію на результативну діяльність. Відсутність цього елемента може призвести до занадто пасивного ставлення до життя, утримання від ризику і новаторства.

Проте важливо зазначити, що ефективне управління агресивністю вимагає балансу між її виявами. Здатність регулювати цю властивість та направляти її в конструктивне русло може сприяти досягненню більш збалансованих та продуктивних результатів у взаємодії зі світом навколо.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз досліджень, спрямованих на вивчення конфліктності, агресії і агресивності, здійснений у цьому розділі, дозволяє узагальнити уявлення про означені психологічні феномени. Міжособовий конфлікт – це зіткнення протилежних цілей, мотивів, точок зору інтересів учасників взаємодії. Міжособові конфлікти виникають в основному на ґрунті зіткнення протилежних інтересів, поглядів, смаків, звичок, стереотипів поведінки, стилів і багато чого іншого. Конфлікт може виконувати як деструктивні так і позитивні функції. Позитивний або негативний вплив конфлікту багато в чому обумовлено соціальною системою. У вільно структурованих групах, де конфлікт вважається нормою і існують різні механізми його врегулювання, конфлікт, як правило, сприяє великій життєздатності, динамізму і сприйнятливості до прогресу. У тоталітарно організованої соціальної групи конфлікт не визнається в принципі, а єдиним механізмом його розв'язання є придушення силою.

Агресивність як властивість особистості може також виступати причиною виникнення конфліктів. Агресивність - властивість особистості,

котра виражається в готовності до агресивних дій для реалізації своїх цілей і характеризується агресивним сприйняттям та інтерпретацією поведінки іншої людини. Не дивлячись на різноманітність причин виникнення міжособових конфліктів не можна забувати що вони несуть в собі і конструктивні функції і можуть бути корисні для подальшого розвитку особистості.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Короткий огляд традиційних методик, спрямованих на діагностику конфліктності та агресивності.

У цьому розділі представлено аналіз результатів емпіричного дослідження конфліктності і агресивності особистості. Для зіставлення даних, описаних у психологічній літературі, з одержаними в нашому дослідженні був проведений кількісний та якісний аналіз.

Систематизація та узагальнення отриманих емпіричних даних здійснювалася за допомогою кореляційного аналізу, що дозволило вивчити характер зв'язків між досліджуваними показниками; виділити і описати їх закономірні поєднання. Якісний аналіз дозволив вивчити психологічні особливості осіб з різним рівнем конфліктності та агресивності, а також специфіку конфліктних та агресивних осіб.

На основі кількісного аналізу були отримані числові дані, які вказують на рівні конфліктності та агресивності у вивченій групі. Це дозволило зробити порівняльну оцінку з результатами попередніх досліджень та загальноприйнятими стандартами. Отримані числові дані щодо рівнів конфліктності та агресивності в групі є важливими для зрозуміння динаміки міжособистісних взаємин. Ці дані дозволяють порівняти поточний рівень конфліктності з попередніми дослідженнями та стандартами, визначаючи, чи спостерігається зростання або зниження в цій сфері.

Цей аналіз може виявити наявність певних тенденцій у розвитку конфліктів у вивченій групі, сприяючи кращому розумінню їхніх причин та можливих наслідків. Крім того, порівняльний аналіз з попередніми даними може показати, які аспекти поведінки чи соціального середовища впливають на рівень конфліктності, дозволяючи виокремити ключові фактори, що

можуть бути важливими для подальшої роботи з цією групою.

Якісний аналіз, у свою чергу, дозволив отримати більш глибоке розуміння контексту та особистих переживань учасників. Він забезпечив можливість виявлення паттернів, тенденцій та особистих особливостей, що визначають агресивну та конфліктну поведінку.

Порівняння результатів досліджень з відомими теоретичними моделями дозволило виявити співвідношення між побутуванням в теорії та реальними даними. Це розширило розуміння природи та динаміки конфліктності та агресивності у даному контексті.

Отримані результати мають важливе значення для подальших досліджень у галузі психології особистості, соціальних взаємин та управління конфліктами, допомагаючи розуміти фактори, що впливають на поведінку людей у конфліктних ситуаціях та сприяючи розробці більш ефективних стратегій врегулювання конфліктів.

Аналіз психодіагностичної літератури, показав, що серед відомих опитних методик направлених на вивчення конфлікту найбільш використовуваними є методики по вивченню тактики поведінки в конфлікті [10; 12; 29].

З метою діагностики конфліктності нами було використано такі методики, як: методика «Діагностики тактики поведінки в конфлікті К. Н. Томаса» [10], методика «Самооцінки поведінки в конфліктній ситуації» Н. Казанцевої [29], «Рівень суб'єктивного контролю Бажена Е.Ф.» [10], твір на тему «Моя поведінка у конфлікті» та модифікована методика Дембо-Рубінштейна.

Для вивчення виділених у роботі (див. розд. I) якісних компонентів агресивності відповідно до вимог застосовано методику «Тест-опитувальник якісних показників агресивності» (Мазоха І. С.).

Відповідно до поставлених завдань дослідження окреслено обсяг і склад вибірки. Всього у дослідженні брало участь 35 осіб (студентів Ізмаїльського

державного гуманітарного університету (8 осіб у віці від 19 до 23 років), Ізмаїльського вищого професійного училища (9 осіб у віці від 18 до 21 року) и випробуваних з різноманітних соціальних груп (18 осіб у віці від 20 до 54 років).

Для вивчення конфліктності відомі такі методики:

1) Методика діагностики тактики поведінки в конфлікті К. Н. Томаса [10].

Дана методика призначена для визначення враженості у людини тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях. Методика К. Н. Томаса базується на визначенні п'яти типів тактик, які використовуються людьми у конфліктних ситуаціях. Ці типи включають конкуренцію, компроміс, уникнення, адаптацію та співпрацю. Кожен з цих типів виявляється через певні реакції та стратегії участі в конфлікті.

Методика діагностики включає в себе анкету чи тест, який дозволяє оцінити, яку саме тактику особа найчастіше використовує у конфліктних ситуаціях. Вона дозволяє з'ясувати пріоритетність та уподобання у виборі конфліктних стратегій. Отримані результати допомагають індивіду або групі краще розуміти, які саме підходи вони застосовують під час конфліктів і чи можливо варто розглянути альтернативні стратегії для досягнення більш ефективних результатів.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях К. Томас вважає застосовною двомірну модель регулювання конфліктів, основоположними вимірюваннями в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених в конфлікт, і напористість, для якої характерним є акцент на захист власних інтересів. Відповідно цим двом основним вимірюванням К. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1) змагання (конкуренція) як прагнення добитися задоволення своїх інтересів в збиток іншому;

- 2) пристосування, що означає в протилежність суперництву, принесення в жертву власних інтересів ради іншого;
- 3) компроміс;
- 4) уникнення, для якого характерний як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власної мети;
- 5) співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

К. Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна із сторін не досягає успіху; при таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників опиняється у виграші, а інший програє, або обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І лише в ситуації співпраці обидві сторони опиняються у виграші.

2) Самооцінка поведінки в конфліктній ситуації [29].

Даний тест допомагає оцінити особливості поведінки людини в конфліктній ситуації. За допомогою методики можна визначити схильність людини до конфліктності і схильність до уникнення конфлікту. Схильність до конфліктності розглядається як готовність і завзяття відразу вступати в конфлікт, доводити свою правоту і т.д. Уникнення конфліктів розглядається як відхід від конфлікту, небажання брати в ньому участь або його ігнорування.

3) Оцінка стратегій поведінки в конфлікті по методиці Дж. Г. Скотт [29]. Методика допомагає визначити «улюблений» стиль поведінки в конфліктних ситуаціях. Позитивні результати може принести будь-яка з п'яти відомих стратегій поведінки в конфлікті (змагання, пристосування, компроміс, уникнення, співпраця), якщо вона відповідає вимогам ситуації. Проте багато хто тяжіє до переважного використання однієї із стратегій, не стільки погодившись з об'єктивними обставинами, скільки виходячи з власних внутрішніх спонук, сталих звичок.

4) Тест «Характер взаємодії подружжя в конфліктній ситуації» (Ю. Альошина, Л. Гозман, Е. Дубовська) [12].

Методика призначена для вирішення завдань вивчення поведінки в сімейних конфліктах. За допомогою даної методики, можливо, з'ясувати активність або пасивність реакції і згоду або не згоду з партнером (стороною в конфлікті).

Виділяють 8 сфер, в яких найчастіше відбуваються конфліктні зіткнення у подружніх пар.

1. Проблеми відносин з родичами і друзями.
2. Питання, пов'язані з виховання дітей.
3. Прояв прагнення до автономії.
4. Порушення ролевих очікувань.
5. Розузгодження норм поведінки.
6. Прояв домінування одним з подружжя.
7. Прояв ревнощів.
8. Розбіжності у відношенні до грошей.

Всі ситуації по даних підставах групуються в 8 блоків.

5) Тест «Оцінка глибини конфлікту» [29].

Даний тест призначений для оцінки глибини конфлікту і характеру поведінки суб'єкта, що залагоджує конфлікт. Термін «глибина» в даній методиці позначає захопленість опонентами конфліктом, наскільки серйозно вони його сприймають, і як далеко він зайшов (жорстоке відношення опонентів один до одного або що коливається). В результаті цієї методики даються рекомендації для суб'єктів залагоджувачих конфлікт і для медіаторів.

Також можна виділити ще такі методики для вивчення конфліктності:

1. Методика "Конфліктний міжособистісний опитувальник" (CISS - Conflict in Relationships Scale): Ця методика орієнтована на вивчення конфліктів у романтичних відносинах. Вона оцінює рівень конфліктності та стресу у взаємині між партнерами.

2. "Методика Конфліктного менеджменту" (Conflict Management Inventory): Ця методика спрямована на оцінку того, які стратегії вирішення

конфліктів застосовує людина. Вона допомагає визначити стиль управління конфліктами, який використовується в різних ситуаціях.

3. "Методика Оцінки Конфлікту в Організаціях" (Conflict in Organizations Questionnaire): Ця методика призначена для вивчення конфліктів у робочому оточенні. Вона оцінює рівень конфліктів в колективі, їхні причини та ефективність методів вирішення.

4. "Методика Визначення Типів Конфліктів" (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument - ТКІ): Ця методика ставить за мету визначити типові реакції людини на конфлікт, пропонуючи п'ять основних стилів поведінки у конфліктних ситуаціях.

5. "Методика Конфліктного Розрішення за Системою Блейка і Маутона" (Blake and Mouton's Conflict Resolution Instrument): Ця методика оцінює стиль конфліктного вирішення, зокрема орієнтацію на задоволення потреб співробітників і вирішення суперечностей.

Ці методики можуть використовуватися в різних контекстах, таких як особистість, міжособистісні відносини, робоче оточення та інші сфери для аналізу конфліктності та її управління.

Для вивчення агресивності найбільш відомими є такі методики:

1) Тест "Рука" - використовувався для діагностики агресивної поведінки. Це адаптація проєктивної методики Е. Вагнера, З. Піотровського, Б. Бріклін. Він дозволяє оцінити ймовірність прояву агресивних тенденцій у поведінці, а також інші особливості особистості. Стимульний матеріал становить собою 9 карток із зображенням людської руки в різних положеннях, десята картка порожня. Випробуваного просять відповісти на питання "Що на Вашу думку робить ця рука?" Бажано отримати декілька відповідей.

Тест дозволяє визначити лише наявність агресивних установок, які самі по собі не свідчать про підвищення агресивності індивіда. Такий висновок може бути зроблений на основі місця цих установок у системі диспозицій.

2) Особистісний опитувальник, розроблений А. Бассом та А. Дарки і призначений для діагностики агресивних і ворожих реакцій.

Тест складається з 75 тверджень, на які обстежуваний має відповісти «так» чи «ні».

3)Методика "Агресивність" (Модифікація тесту Розенцвейга).

Тест призначений для оцінки ступеня розвиненості у людини риси особистості «агресивність», що розуміється як не викликана об'єктивними обставинами і необхідністю тенденція вороже реагувати на більшість висловлювань, дій і вчинків оточуючих людей. Агресивність - це риса особистості, що виявляється в більш-менш постійному ворожому ставленні людини до людини, тварин і предметів природи, матеріальної культури, схильність до їх руйнування і агресивним неспровокованим діям.

У даному тесті, основою якого з'явився відомий тест Розенцвейг, випробовувані отримують 24 різних малюнка. На цих малюнках представлені люди в різних емоціогенних, близьких до стресових і викликаючи фрустрацію ситуаціях. Спільним для всіх малюнків, які використовуються в тесті, є те, що одна людина в них виявляє відносно іншого такі дії, які цим, другою людиною можуть бути зрозумілі по-різному: як агресивні, навмисно викликаючи або образливі, або випадкові, вчинені ненавмисно, через незнання, без свідомого бажання нашкодити або принизити іншу людину.

Передбачається, що індивід з досить розвиненою рисою характеру «агресивність» на більшість дій подібного роду з боку оточуючих людей буде реагувати агресією, причому навіть тоді, коли дія іншої людини не була викликана прагненням заподіяти йому неприємності. Індивід, у якого особистісна риса агресивності виражена слабо, на подібні ситуації буде реагувати по-іншому: дружельбно, намагаючись розрядити виникнену напруженість, заспокоїти, не додати значення того, що трапилося і т.п.

4) Саннікова О.П., Мазоха І.С. «Анализ компонентів агресивності»

Дана методика призначена для виявлення показників компонентів агресивності. Це такі показники як:

- емоційний компонент (ЕА) - Яскраве вираження цього параметра вказує на те, що суб'єкт найчастіше реагує гнівом, роздратуванням, злістю,

люття, навіть афектом не тільки на неприємні життєві ситуації, але й на невизначені з погляду ступеня емоціогенності, ситуації і на емоційно нейтральні ситуації. Причому таким особистостям властива не тільки реакція роздратування.

- поведінковий компонент (ПА) – цей показник свідчить про експресію, вчинки, дії, поведінку особистості, схильної до агресивності. Це може виявлятися у виразних позах і рухах (пантоміміці), у міміці, в голосі (тембр, тембр, гучність, сила, інтонація голосу і т.п.), вербально (у словах і виразах) або фізично в конкретних діях і вчинках (непряма або пряма агресія).

- когнітивний компонент (КА) - особистість з вираженням цього показника має схильність до критичного ставлення до оточуючих, до агресивних думок, настанов, мстивих планів і фантазій. Вчинки і наміри інших людей сприймаються і розуміються як загроза особистості, посягання на особисте благополуччя, що виявляється в перебільшенні труднощів, надмірній драматизації в оцінці життєвих проблем, унаслідок чого створюється ситуація фрустрації.

- спонукальний компонент (СПА) – цей показник свідчить про наявність потреби в переживанні, обдумуванні й здійсненні агресивних дій. Це може бути спонукання до вербальної, фізичної, непрямой агресії як в емоціогенних, так і нейтральних ситуаціях.

- контрольно-регулюючий компонент (КРА) - значний прояв показника вказує на спрямування активності особистості на контроль над своїми емоціями, думками, настановами і реакціями. Така людина стримана, не підвищує голос, не проявляє власні агресивні спонукання. Коли у людини виникає потреба в здійсненні агресивної дії, вона прагне її регулювати, контролювати.

2.2 Результати дослідження психологічних особливостей конфліктності та агресивності особистості та їх обговорення

У даному розділі представлений аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження взаємозв'язку тактик поведінки у конфлікті з рівнем агресивності особистості.

Результати кореляційного аналізу тактик поведінки у конфлікті і показників рівня суб'єктивного контролю особистості наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Коефіцієнти кореляції між показниками тактик поведінки у конфлікті і показниками рівня суб'єктивного контролю особистості

Тактики поведінки у конфлікті	Показники РСК							Конфліктність
	Із	Ід	Ін	Іс	Іп	Ім	Із д	
Суперництво			336	326				500*
Співробітництво				335				
Компроміс			-413					
Уникнення	-368	-314	-370	-333		-462*		
Пристосування								
Конфліктність						328		

Примітка. 1. У таблиці вказані тільки значущі кореляції між показниками, що вивчаються; 2. Нулі й коми опущені; 3. Знак * указує на рівень значущості $p \leq 0,01$, без позначення – $p \leq 0,05$.

Як видно з таблиці більшість показників тактик поведінки в конфлікті мають значущі негативні зв'язку з певними показниками РСК.

Показники суперництва позитивно корелюють з показником шкали інтернальності в області невдач (Ін) і показником шкали інтернальності в області сімейних відносин (Іс). Це можна пояснити тим що інтернальна особистість оцінює всі події які відбуваються з нею як результат її власної діяльності. Людина з інтернальним локусом контролю вважає, що може впливати на події свого життя, керувати ними і, отже, нести відповідальність

за них і за своє життя в цілому. Людина, яка використовує стиль суперництва, дуже активна і вважає за краще йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом. Вона не дуже зацікавлена у співпраці з іншими людьми, зате здатна на вольові рішення [48].

Показники співробітництва (СП) позитивно корелюють з показником шкали інтернальності в області сімейних відносин (Ic), тобто люди з інтернальним локусом контролю вибирають стиль співробітництва в сімейних конфліктах. Використовуючи цей стиль поведінки в конфлікті, людина активно бере участь у вирішенні конфлікту та відстоює свої інтереси, але прагне при цьому співпрацювати з іншою людиною [48].

Показники компромісу (К) в конфлікті від'ємно корелюють з показниками шкали інтернальності в області невдач (In). Можливо, це можна пояснити, перелічивши особистісні якості притаманні людям з екстернальним локусом контролю. Вони характеризуються більшою конформністю, схильністю маніпуляціям, нерішучістю, більш поступливі і чутливі до думки і оцінками інших. При використанні стилю компромісу люди трохи поступаються в своїх інтересах, опонент робить те ж саме. Іншими словами люди погоджуються на часткове задоволення свого бажання і бажання іншої людини.

Показники уникнення конфлікту негативно корелюють з показниками шкал загальної інтернальності (Iz), інтернальності у галузі досягнень (Id), інтернальності в області невдач (Id), інтернальності в області сімейних відносин (Ic) і інтернальності в області міжособистісних відносин (Im). Так як людина з екстернальним локусом контролю особистість інтерпретує все що відбувається в її житті як залежне не від неї, а від якихось інших сил, то можна припустити, що в ситуаціях конфлікту екстерналам буває легше не відстоювати свої права і не співпрацювати ні з ким для вирішення своєї проблеми, а просто ухилитися від вирішення конфлікту [48].

Показники конфліктності позитивно корелюють з показниками шкали рівня інтернальності в області міжособистісних відносин (Im).

Показники суперництва показують значущі ($p \leq 0,01$) позитивні зв'язки з показниками конфліктності.

Розглянемо зв'язок тактик поведінки у конфлікті та якісних показників агресивності. Результати кореляційного аналізу тактик поведінки у конфлікті і якісних показників агресивності представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Коефіцієнти кореляції між показниками тактик поведінки у конфлікті і якісних показників агресивності

Тактики поведінки у конфлікті	Показники агресивності					
	ПА	ЄА	СПА	КРА	КА	ЗП
Суперництво	460*		0,33	-412		326
Співробітництво						-376
Компроміс						
Уникнення	-306	-336				
Пристосування	-207			510*		
Конфліктність	398	339			340	346

Як видно з таблиці, більшість показників тактик поведінки в конфлікті мають значущі позитивні зв'язки з певними показниками агресивності.

Показники шкали суперництва позитивно корелюють з показниками шкал ПА, СПА та ЗП. А також була визначена негативна кореляція з КРА. Це пояснюється тим, що люди яким притаманна тактика суперництва у конфлікті не здатні контролювати свої емоції, думки; такі люди частіш за все підвищують голос, не можуть контролювати свої агресивні прояви. При цьому показники суперництва показують значущі ($p \leq 0,01$) позитивні зв'язки з показниками ПА. Це можна пояснити тим, що поведінковий компонент агресивності розглядається як готовність до здійснення агресивних дій. Цей компонент може виявлятися у виразних позах і рухах, у міміці, пантоміміці, в голосі (темп, тембр, гучність, сила, інтонація голосу і т.п.), вербально (у

словах і виразах) або фізично в конкретних діях і вчинках (непряма або пряма агресія) [5; 27]. Формою негативного ставлення, що виявляється в поведінці, може бути реакція опозиції (демонстративні дії негативного характеру), відмови (непокора вимогам), ізоляції (прагнення уникнути небажаних контактів), упертості, зневажливого ставлення, неприйняття допомоги, нав'язливої іронізації, жарту. Вербалізація своїх агресивних думок і емоцій може виражатися в різноманітних формах, наприклад, у негативних відгуках і критичних зауваженнях, погрозах, прокляттях, докорах, нав'язуванні своєї думки, перебиванні співрозмовника, браваді, дезінформації. [18; 21; 40].

Спонукальний компонент свідчить про наявність потреби в переживанні, обдумуванні й здійсненні агресивних дій. Це може бути спонукання до вербальної, фізичної, непрямой агресії як в емоціогенних, так і нейтральних ситуаціях. Агресивне спонукання може виникати як мотивуючий чинник агресивної поведінки, оскільки воно часто активізується, коли організм виявляється позбавленим засобів задоволення якої-небудь потреби, тобто слугує мобілізуючою силою, спрямованою на припинення стану позбавлення [16; 26].

Показники шкали співробітництва негативно корелюють з загальним показником агресії (ЗП).

Показники шкали уникнення від'ємно корелюють з показниками ПА і ЭА. Можливо це пов'язано з тим, що стиль уникнення має на увазі ухилення від конфліктної ситуації, небажання відстоювати свої права та інтереси, а при цьому емоційний компонент агресивності представлений такими переживаннями, як гнів, роздратування, образа, ворожість, підозрілість, злість, заздрість [22; 32; 41]. Е.В. Змановська виділяє такі агресивні афекти, як роздратування, заздрість, огида, злість, сказ і ненависть. Але при цьому вона відзначає, що агресор не обов'язково ненавидить жертву, багато людей заподіюють страждання тим, кого люблять і до кого прив'язані [23].

Показники шкали пристосування від'ємно корелюють з показниками

ПА, але при цьому значущо ($p \leq 0,01$) корелюють з показниками КРА. Ці результати можливо пояснити тим, що контроль-регулюючий компонент указує на рівень активності, спрямованої на контроль над своїми емоціями,

думками і реакціями. Цей компонент, напевне, найскладніший, оскільки бажання регуляції над своїми агресивними проявами є соціально бажаним і може здійснюватися під впливом різних факторів. [7; 19; 23; 42].

Показники шкали конфліктності позитивно корелюють з показниками ПА, ЄА, КА и ЗП. Когнітивний компонент агресії полягає в орієнтуванні й розумінні ситуації, аналізі й оцінці загрози, виділенні об'єкта для нападу, ідентифікації засобів для наступу, думки про нанесення шкоди об'єкту ворожості, тобто те, як людина інтерпретує негативну дію, визначає її реакцію на цю дію. [6].

Розглянемо зв'язок якісних показників агресії та показників по методиці Дембо – Рубінштейна.

Результати кореляційного аналізу показників по методиці Дембо-Рубінштейна та якісних показників агресії представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Коефіцієнти кореляції між показниками агресивності та показниками по методиці Дембо-Рубінштейн

№ п/п	Показники по методиці Дембо-Рубінштейн	Показники агресивності						Конфліктність
		ПА	ЄА	СПА	КРА	КА	ЗП	
1	Рідні	417						
2	Партнер	329						
3	Колеги					400		
4	Сторонні	308				410		527*
5	Друзі				-550*			
6	Сусіди					340	325	

Більшість якісних показників агресії позитивно корелюють з показниками по методиці Дембо - Рубінштейна.

Показники ПА позитивно корелюють зі шкалами «рідні», «партнер» і «сторонні». Це означає, що у конфліктах з цими групами люди частіш за все проявляють саме поведінкову агресію.

Показники КРА показують значущі ($p \leq 0,01$) від'ємні зв'язки зі шкалою «друзі». Це можна охарактеризувати тим що, конфліктуючи з друзями люди, не стримують агресію.

Показники КА позитивно корелюють із шкалами «колеги», «сторонні» і «сусіди». При конфліктах з цими групами люди більшою мірою проявляють когнітивну агресивність, тобто думки.

Загальний показник агресії позитивно корелює з показниками шкали «сусіди». Це означає, що в напрямку цієї групи проявляється найбільша кількість агресії.

Показники конфліктності позитивно корелюють на значущому рівні ($p \leq 0,01$) з показниками шкали «сторонні». Це може означати, що більшість людей частіше конфліктують саме з цією групою людей.

Викладені вище результати кількісного (кореляційного) аналізу показали наявність ряду значущих взаємозв'язків між досліджуваними характеристиками, що підтверджує зіставність виділених показників. Якісний аналіз, заснований на групуванні досліджуваних за певною ознакою (а не ознакового простору, як це було зроблено за допомогою кількісного аналізу даних). У роботі застосовано традиційний підхід: метод «асів» та метод профілів. Метою було вивчення індивідуально-типових особливостей особистості випробовуваних – представників груп, диференційованих за заданою ознакою, зокрема за конфліктністю.

Для перевірки висловлених гіпотез нами побудовано профілі компонентів стилів поведінки у конфліктах випробовуваних, що розрізняються високим і низьким рівнем конфліктності (див. Рис.2.1);

Таблиця 2.4

	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Низький рівень конфліктності	4	7	7	7	6
Середній рівень конфліктності	5	6	7	5	6
Високий рівень конфліктності	8	6	7	5	4

Провідні тактики поведінки у осіб з різним рівнем агресивності

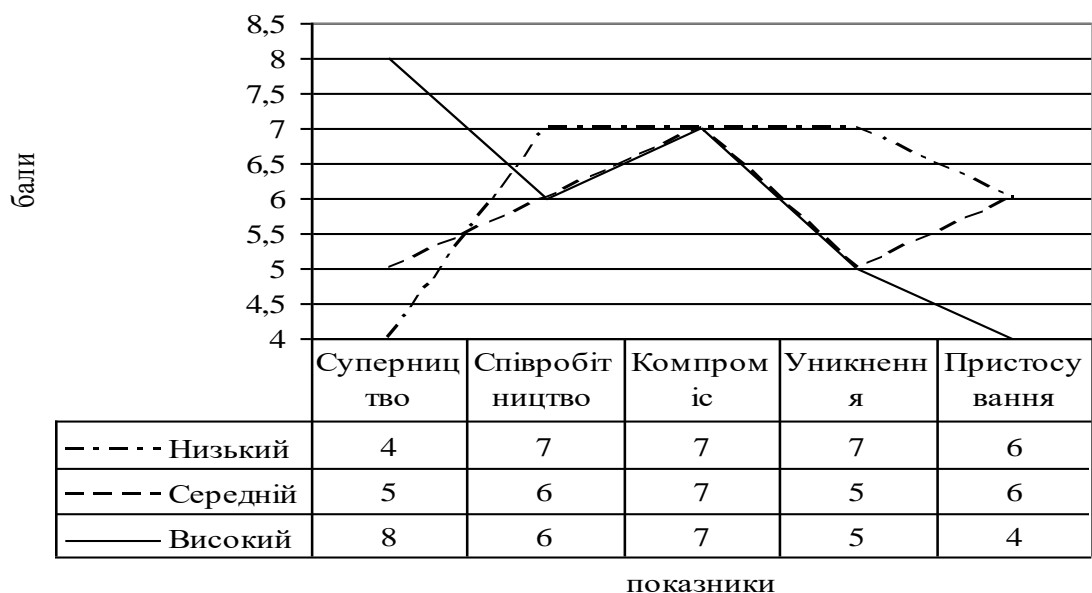


Рис.2.1. Профілі показників провідних тактик поведінки у конфлікті у групах висококонфліктних, низькоконфліктних та середньоконфліктних осіб.

На графіку представлені середні показники тактик поведінки трьох груп випробовуваних з низьким, середнім і високим рівнем конфліктності.

Люди с низьким рівнем конфліктності в більшій мірі вибирають стилі співробітництва, компромісу, і пристосування, тому що для них більше значення відіграє збереження взаємовідносин; вирішення спірних питань відбувається за допомогою обговорень інтересів один одного. Також часто низько конфліктні люди вибирають стиль уникнення. З його допомогою

можна уникнути напруженості, відкласти рішення конфліктної ситуації. Найменш характерний для них стиль суперництва [29].

Людам із середнім рівнем конфліктності в більшій мірі притаманний стиль компромісу, співробітництва і пристосування. Рідше вони в рівній мірі використовують уникнення і суперництво.

Люди з високим рівнем конфліктності в основному вибирають стиль суперництва, що характеризує їхню конфліктність. Стиль суперництва використовується, якщо результат конфлікту для вас дуже важливий, якщо конфліктну ситуацію треба вирішити швидко. Також високо конфліктні люди вибирають і компроміс, цей стиль ефективний, коли обидві сторони конфлікту мають однакову владу і мають взаємовиключні інтереси. Компроміс може бути ними використаний також тоді, коли необхідно одержати рішення швидко [29].

Для перевірки висловлених гіпотез нами побудовано профілі якісних компонентів агресивності випробовуваних, що розрізняються високим і низьким рівнем конфліктності (див. рис.2.2);

Таблиця 2.5

	ПА	СА	СПА	КРА	КА	ЗП
Низький рівень конфліктності	18	20	21	21	17	19
Середній рівень конфліктності	19	22	20	22	20	20
Високий рівень конфліктності	24	29	26	15	23	23

Якісні показники агресивності у людей з різним рівнем конфліктності

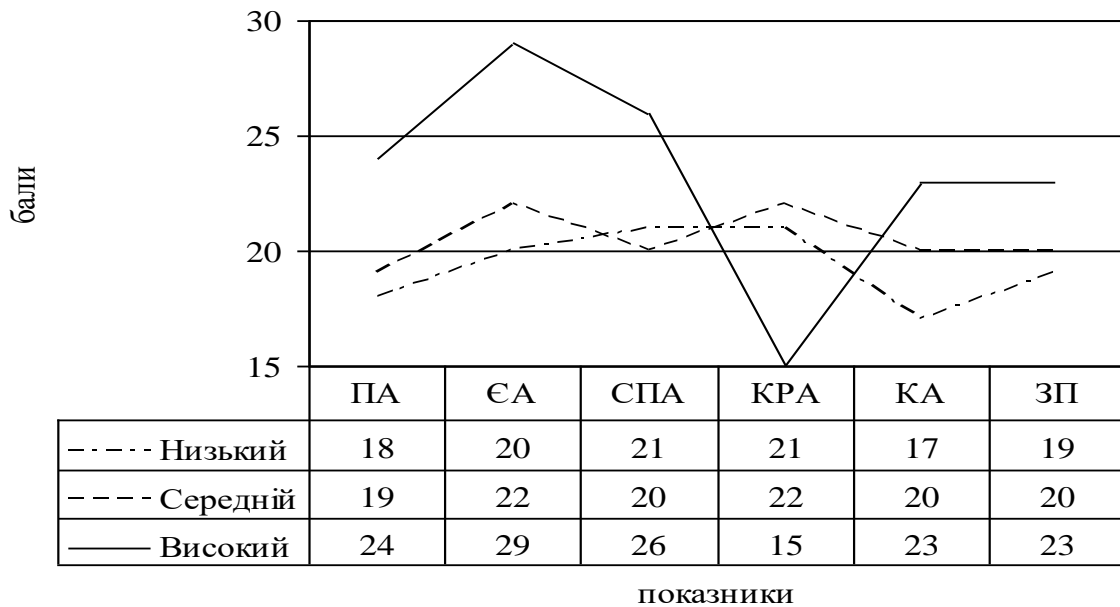


Рис.2.2. Профілі якісних показників агресії в групах досліджуваних осіб.

На даному графіку представлені середні показники агресивності трьох груп випробуваних в залежності від їх рівня конфліктності.

Люди з низьким рівнем конфліктності в загалом мають низькі показники майже по всім видам агресивності. Вони не ставлять негативні оцінки тих, хто оточує, не роблять необґрунтованих звинувачень, не мають агресивних фантазії та думок. Також вони не виявляють свою агресію через міміку, голос, через фізичні дії, пантоміміку. Це можна пояснити тим, що у цих людей розвинуто контрольню-регулюючий компонент, завдяки чому вони мають контроль над своїми емоціями, думками і реакціями [5;27].

У людей з середнім рівнем конфліктності не має виражених показників агресивності. Усі їх показники є середніми і не мають великих відхильностей.

Люди з високим рівнем конфліктності мають високі показники агресивності. Більш за все у них проявляється емоційна агресія. На думку М.Д.Левітова, емоційний бік агресії не зводиться тільки до гніву, це може бути недоброчливість, злість, мстивість, упевненість, а іноді й радісне

почуття [30] Також їм властива поведінкова агресивності, форма негативного ставлення, що виражається в поведінці, упертості, зневажливого ставлення, неприйняття допомоги. При цьому у них низький рівень контрольної-регуляції і саме цим і може пояснюватися їх агресивність та конфліктність.

Для перевірки висловленого припущення нами побудовано профілі спрямованості конфліктності (рис.2.3).

Таблиця 2.6

	Рідні	Партнер	Колеги	Сторонні	Друзі	Сусіди
Низький	34	25	12	6	11	20
Середній	30	9	11	29	12	18
Високий	29	46	16	49	28	44

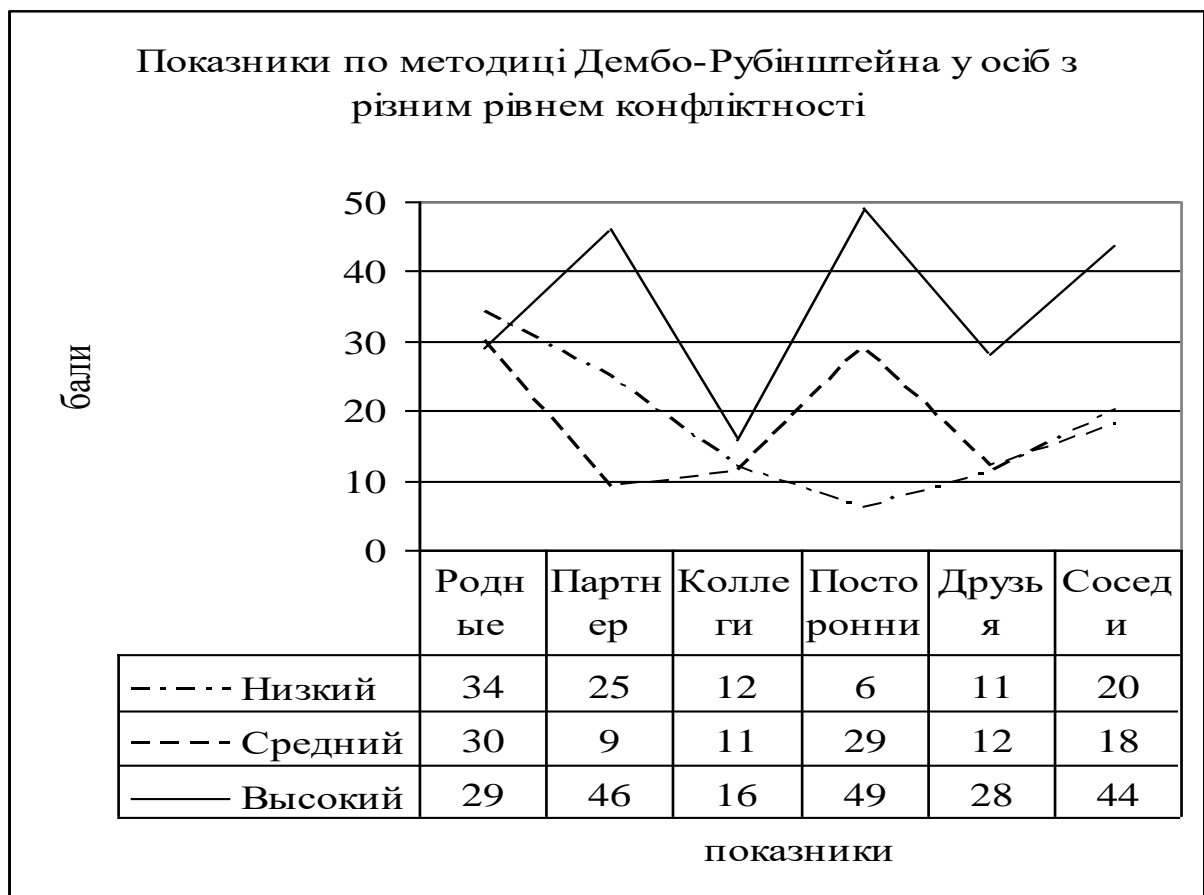


Рис.2.3. Профілі по методиці Дембо-Рубінштейна в групах досліджуваних осіб

На даному графіку представлені середні показники конфліктності трьох груп випробуваних в залежності від того з ким цей конфлікт виник. Для опису цього графіку будуть приведені виписки з творів «Моя поведінка у конфлікті».

Люди з низьким рівнем конфліктності більш за все конфліктують з рідними. У своїх творах вони роблять акцент тільки на конфліктах з рідними та партнером, конфлікти з іншими групами для них мало значущі або зовсім не значущі. Аналізуючи твори цих людей можна виділити такі причини конфліктів з рідними, як 1) «рідні намагаються командувати»; 2) «не вміють просити»; 3) «не подобається їх поведінка»; 4) «чіпляються без приводу»; 5) «непорозуміння з рідними».

Люди з середнім рівнем конфліктності частіш конфліктують з рідними та сторонніми. Для них головною причиною непорозумінь є «упертість», «небажання їх слухати», «не знаходження спільної мови».

Люди з високим рівнем конфліктності більш за все конфліктують зі сторонніми людьми. Також у них виникають конфлікти з партнером та сусідами. Із сторонніх висококонфліктні люди частіш конфліктують з «продавцями», «хамами», «з людьми старшого покоління» або просто «з незнайомими людьми в черзі (кафе, магазині і т. д.)». Причини виникнення конфліктів: 1) «неввічливе ставлення»; 2) «небажання зупинитися та розглянути проблему з іншого боку»; 3) «образя рідних або його самого». Частіш за все люди з високим рівнем конфліктності у конфліктах зі сторонніми людьми використовують суперництво, а рідше компроміс.

Висновки до другого розділу

В результаті кореляційного аналізу були виявлені значущі негативні зв'язки тактик поведінки у конфлікті з рівнями суб'єктивного контролю. А позитивні результати проявилися у шкалі суперництва з Ін та Іс, а також у шкалі співробітництва з Іс.

За допомогою проведеного дослідження виявлено багатозначні зв'язки

показників конфліктності особистості з показниками агресивності, а саме: з поведінковою агресивністю, емоційною агресивністю та когнітивною агресивністю.

Встановлено значущі додатні зв'язки показників агресивності за «Тестом-опитувальником якісних показників агресивності» (Мазоха І. С.) з показниками тактик поведінки у конфлікті та з показниками конфліктності за модифікованою методикою Дембо-Рубінштейн.

Якісний аналіз даних дозволив визначити особливості конфліктності осіб:

а) встановлено, що осіб з високим рівнем конфліктності відрізняє від інших досліджуваних висока агресивність.

б) представники з високим рівнем конфліктності у більшості випадків обирають у конфлікті тактику суперництва, а також тактику компромісу

в) представники з низьким рівнем конфліктності частіш за все обирають у конфлікті тактики компромісу, співробітництва та уникнення.

Аналіз результатів дослідження показників конфліктності за допомогою творів показав, що в результаті дослідження були виявлені найвищі показники конфліктності з такими групами людей, як: рідні, партнер, сторонні та сусіди.

Виявилося, що люди з високим рівнем конфліктності обирають тактику суперництва, мають високі показники агресивності. Високо конфліктні люди є більш агресивними ніж низько конфліктні люди, що підтверджується емпірично в нашій роботі.

РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО КОРРЕКЦІЇ КОНФЛІКТНОСТІ ТА АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Психологічні рекомендації щодо ефективного розв'язання конфліктів та корекції конфліктності

При спілкуванні, взаємодії люди, так або інакше, впливають один на одного. Так, керівники спонукають підлеглих до праці, викладачі передають учням знання, батьки виховують своїх дітей, при цьому всі ці види взаємодії чреваті конфліктами. На даному етапі розвитку психологічної науки розроблений цілий арсенал способів забезпечення оптимальної поведінки людей в конфліктній ситуації, що забезпечує конструктивне завершення конфліктів [6]. Взаємодія між людьми призводить до складних інтеракцій, в яких конфлікти можуть виникати з різних причин. Спілкування та взаємодія це не тільки обмін словами або інформацією, але й передача емоцій, відчуттів та ідей. Незалежно від контексту — чи то батьки з дітьми, викладачі зі студентами або керівники з підлеглими — якість спілкування впливає на відносини. правильно, спілкування та взаємодія є глибоким та багатогранним процесом, що визначає не лише обмін інформацією, але й спосіб, яким ми розуміємо один одного, відчуваємо та реагуємо на сказане чи зроблене.

Ключовою складовою є емоційна взаємодія. Наші емоції часто керують тим, як ми сприймаємо та реагуємо на слова та дії інших. Коли ми відчуваємося зрозумілими, підтриманими, наслідуємо позитивні емоції, то наші відносини збагачуються. Але негативне спілкування, конфлікти чи неузгодженість можуть створити бар'єри взаєморозуміння та призвести до погіршення відносин.

Успішна взаємодія потребує вміння слухати та виявляти співчуття, враховувати почуття та потреби інших. Вона також включає в себе вміння виражати власні думки чітко та конструктивно. Коли люди вміють

взаємодіяти, вирішувати конфлікти, робити спільні угоди та співпрацювати, це сприяє покращенню комунікацій та побудові здорових взаємин.

Отже, взаємодія виступає як основа для будь-якого виду відносин, і розвиток навичок успішної комунікації є важливим для створення сприятливого середовища в будь-якій сфері життя.

Конфлікти — це невід’ємна частина будь-якої взаємодії. Вони можуть виникати через різні погляди, інтереси, потреби або стилі спілкування. Вони можуть виникати у будь-якій сфері життя, будь-то на роботі, в сім’ї, серед друзів чи в громадських організаціях. Конфлікти виникають через різницю у сприйнятті ситуацій, особистих переконаннях або через відмінність у цінностях. Вони можуть бути пов’язані з розбіжністю у вимогах та очікуваннях, інколи виникають через нестачу ресурсів, будь то час, гроші або увага.

Проте важливо зауважити, що конфлікти не завжди негативні. Іноді вони можуть привести до розвитку нових ідей, покращення взаєморозуміння та зміцнення відносин. Важливо розрізняти конструктивні та деструктивні конфлікти. Конструктивні конфлікти можуть стати пружиною для змін та розвитку, вони спонукають нас переглядати власні переконання та допомагають знаходити кращі рішення. Але деструктивні конфлікти можуть призвести до зіпсування відносин, стресу та негативних емоцій.

Важливо розвивати навички вирішення конфліктів, вміти слухати, виражати свої думки конструктивно та шукати компромісні рішення, щоб забезпечити позитивний вплив конфліктів на взаємодію та відносини.

У психології розглянуті різні стратегії для ефективного вирішення конфліктів. Ці методи можуть включати розвиток навичок комунікації, навички слухання, використання альтернативних поглядів і стратегій для пошуку компромісу. Вирішення конфліктів - це комплексний процес, що базується на різних стратегіях та методах.

Активне слухання - це ключова навичка вирішення конфліктів. Люди часто прагнуть висловити свої почуття та погляди, і важливо чуйно вислухати їхні спостереження та переживання.

Одним із найефективніших способів вирішення конфліктів є відкрита, конструктивна комунікація. Це може включати вираження своїх почуттів та думок без образ та відчуття ворожнечі. Деякі ситуації можуть вимагати пошуку середнього рішення, яке враховує потреби обох сторін. Це може бути компромісне рішення, яке задовольняє обидві сторони. Тренінг управління конфліктами - освоєння навичок управління конфліктами, навчання ефективних методів врегулювання суперечностей, може бути корисним у зміцненні відносин та запобіганні майбутнім конфліктам. Здатність поставитися на місце іншої особи, спробувати розуміти їхні почуття та мотивації, може допомогти зменшити напругу та знайти спільне рішення. У деяких ситуаціях, використання нейтральної третьої сторони, медіатора, може допомогти знайти компроміс та вирішити конфлікт шляхом обговорення та пошуку спільного рішення.

Ці методики не лише допомагають вирішувати конфлікти, але й сприяють покращенню спілкування та збереженню відносин.

Конструктивне завершення конфлікту. Мета полягає у тому, щоб завершити конфлікт таким чином, щоб обидві сторони відчували себе задоволеними. Це може вимагати компромісу, зміни в підходах або пошуку спільного рішення. Конструктивне завершення конфлікту — це ключовий момент в управлінні суперечками та розбіжностями, оскільки воно спрямоване на досягнення спільного рішення, яке б задовольнило обидві сторони. Одним із підходів для досягнення цієї мети є активне розуміння потреб і поглядів всіх учасників конфлікту. Ключовим елементом в конструктивному завершенні є здатність переглянути ситуацію з позиції всіх сторін. Це може включати усвідомлення ситуації з різних точок зору та уважне врахування потреб, цінностей та очікувань кожної зі сторін.

Одним із ефективних методів конструктивного завершення конфлікту є пошук альтернативних варіантів розв'язання, які враховують інтереси обох сторін. Це може бути досягнуто шляхом пошуку компромісу або спільного рішення, яке враховує позиції всіх учасників.

Конструктивне завершення конфлікту також передбачає активну комунікацію між сторонами. Важливо, щоб обидві сторони висловлювали свої погляди, почуття та потреби, зокрема, виражали свої очікування від рішення та готовність до пошуку компромісу.

У кінці, конструктивне завершення конфлікту полягає в усвідомленні важливості пошуку спільного рішення та здатності взаємодіяти для досягнення цієї мети. Це сприяє покращенню відносин та взаєморозумінню між сторонами.

Сучасна психологія пропонує різні підходи до розв'язання конфліктів. Вони можуть базуватися на розвитку емоційної інтелігентності, навичках активного слухання, навичках співпраці та вирішення проблем, рефреймінгу ситуацій та пошуку взаєморозуміння. Такі підходи сприяють зменшенню напруги й конструктивному завершенню конфліктів, забезпечуючи більш гармонійні відносини між людьми. Сучасна психологія пропонує різноманітні підходи до розв'язання конфліктів, покладаючи акцент на різні аспекти взаємодії та спілкування. Деякі з основних підходів включають:

Розвиток емоційної інтелігентності. Цей підхід передбачає навчання людей розпізнавати та ефективно керувати своїми емоціями та емоціями інших. Зрозуміння власних почуттів і вміння враховувати емоції інших може сприяти побудові конструктивного спілкування в конфліктних ситуаціях.

Навички активного слухання. Активне слухання передбачає уважне сприймання точок зору інших учасників конфлікту. Це включає в себе не лише фізичне, але і емоційне занурення в розуміння поглядів та почуттів інших, що сприяє покращенню комунікації.

Навички співпраці та вирішення проблем. Ці навички орієнтовані на спільне пошук рішень, що задовольняють обидві сторони. Співпраця та

взаємодопомога можуть сприяти вирішенню конфліктів без використання агресії чи домінування.

Рефреймінг передбачає переосмислення ситуацій іншим кутом зору. Це дозволяє учасникам конфлікту побачити позитивні аспекти та знайти альтернативні шляхи вирішення проблем.

Зосередження на пошуку спільних точок інтересів та взаєморозуміння може зменшити напругу та сприяти мирному вирішенню конфлікту. Прагнення зрозуміти позицію іншої сторони може визначити шлях до компромісу.

Сучасна психологія пропонує різноманітні підходи до розв'язання конфліктів, покладаючи акцент на різні аспекти взаємодії та спілкування. Деякі з основних підходів включають:

Розвиток емоційної інтелігентності. Цей підхід передбачає навчання людей розпізнавати та ефективно керувати своїми емоціями та емоціями інших. Зрозуміння власних почуттів і вміння враховувати емоції інших може сприяти побудові конструктивного спілкування в конфліктних ситуаціях.

Навички активного слухання. Активне слухання передбачає уважне сприймання точок зору інших учасників конфлікту. Це включає в себе не лише фізичне, але і емоційне занурення в розуміння поглядів та почуттів інших, що сприяє покращенню комунікації.

Навички співпраці та вирішення проблем. Ці навички орієнтовані на спільне пошук рішень, що задовольняють обидві сторони. Співпраця та взаємодопомога можуть сприяти вирішенню конфліктів без використання агресії чи домінування.

Пошук взаєморозуміння. Зосередження на пошуку спільних точок інтересів та взаєморозуміння може зменшити напругу та сприяти мирному вирішенню конфлікту. Прагнення зрозуміти позицію іншої сторони може визначити шлях до компромісу.

Існує достатньо багато методів управління конфліктами. Їх можна представити у вигляді декількох груп, кожна з яких має свою область застосування:

- внутрішньоособистісні, тобто методи впливу на окрему особистість;
- переговори;

відповідні агресивні дії, цю групу методів застосовують в крайніх випадках, коли вичерпані можливості всіх попередніх груп.

Зокрема, внутрішньоособистісні методи передбачають працю над власними емоціями, відношеннями до конфлікту та способами його вирішення. Це можуть бути психологічні техніки, спрямовані на розуміння власних потреб, почуттів та реакцій у конфліктних ситуаціях. Наприклад, тренування навичок саморегуляції, управління стресом або розвиток внутрішньої емоційної стійкості.

Переговорні методи включають в себе різні стратегії спілкування, спрямовані на досягнення взаємовигідного рішення для всіх сторін. Вони базуються на активному слуханні, співпраці, здатності сприймати позицію іншої сторони та пошуку компромісів.

Відповідні агресивні дії, використовувані в останньому випадку, зазвичай орієнтовані на впровадження силових методів або використання правового тиску для розв'язання конфлікту. Однак ці заходи можуть мати негативні наслідки, спровокувати загострення конфлікту, тому їх застосовують у виняткових випадках, коли інші методи вирішення вичерпані або неефективні.

Внутрішньоособистісні методи полягають в умінні правильно організувати свою власну поведінку, висловити свою точку зору, не викликаючи захисної реакції з боку іншої людини. Деякі автори пропонують використовувати спосіб «я - вислів», тобто спосіб передачі іншій особі вашого ставлення до певного предмету, без звинувачень і вимог, але так, щоб інша людина змінила своє ставлення. Метод "я - вислів" базується на власних почуттях та власних досвіді. Він допомагає передати свою точку зору чи

побажання іншій особі, використовуючи "Я" для висловлення власних відчуттів, думок та почуттів. Цей підхід не спрямований на винуватість або вимоги до іншої людини, а скоріше на власне відчуття і позицію. Наприклад: "Я відчуваюся обурено, коли...", "Мені здається, що..." Це сприяє відкритій комунікації та підвищує шанси на розуміння вашого погляду без активізації захисних механізмів у співрозмовника.

Цей спосіб допомагає людині утримати позицію, не перетворюючи іншого на свого ворога. «Я - висловлювання» може бути корисно в будь-якій обстановці, але воно особливо ефективно, коли людина розсерджений, роздратований. Незадоволений. Слід відразу обмовитися, що застосування даного підходу вимагає практики та навичок, але це буває виправданим надалі. «Я - висловлювання» побудовано так, щоб дозволити висловити особистості свою думку про ситуацію, висловити свої побажання. особливо корисно, коли людина хоче передати щось іншому, але не хоче, щоб той сприйняв це негативно і перейшов би в атаку.

Наприклад, прийшовши вранці на роботу, людина виявляє, що хтось все пересунув на його столі. Він хоче, щоб більше цього не повторювалося, але і псувати відносини із співробітниками небажано. Він заявляє: «Коли мої папери пересувають на моєму столі, мене то дратує. Мені хотілося б в майбутньому знаходити все, як я залишаю перед відходом».

Компонування заяв від «я» складається з: події, реакцій індивіда, пріоритетного результату від особистості. Компонування заяв від "я" охоплює декілька ключових елементів, що становлять основу цього підходу до комунікації. Перш за все, це подія або ситуація, яка викликає вас до висловлення своїх відчуттів або думок. Наступним елементом є ваша реакція на цю подію, власні почуття, думки або рефлексії, пов'язані з нею. Нарешті, пріоритетний результат від особистості - це те, що ви хотіли б побачити або досягти через цю комунікацію: чи це розуміння, підтримка, зміна уявлень тощо. Врахування всіх цих компонентів у заявах від "я" допомагає сприяти

відвертій, зрозумілій комунікації та досягненню більш глибокого розуміння між співрозмовниками.

Переговори представляють широкий аспект спілкування, що охоплює багато сфер діяльності індивіда. Як метод рішення конфліктів переговори являють собою набір тактичних прийомів, спрямованих на пошук взаємоприйнятних рішень для конфліктуючих сторін. Переговори є важливим елементом вирішення конфліктів, оскільки дозволяють залучити різні сторони до спільного пошуку компромісу або взаємовигідного рішення. Це метод, який враховує потреби, інтереси, та точки зору всіх учасників конфлікту.

У переговорах використовуються різні тактики: від аналізу проблеми до знаходження спільного рішення. Цей процес може включати в себе встановлення правил, активне слухання сторін, аналіз альтернативних варіантів та пошук позитивних результатів для всіх учасників.

Ефективні переговори дозволяють зменшити напругу та конфліктність, сприяючи збереженню взаємодовіри та побудові взаємовигідних стосунків між учасниками конфлікту. Вони є ключовим елементом для досягнення взаємоприйнятних та сталого розв'язання проблеми.

Для того щоб переговори стали можливими, необхідне виконання певних умов:

- існування взаємозалежності сторін, що беруть участь в конфлікті;
- відсутність значного розходження в можливостях (силі) суб'єктів конфлікту;
- відповідність стадії розвитку конфлікту можливостям переговорів;
- участь у переговорах сторін, які реально можуть приймати рішення в ситуації, що склалася [8];
- взаємне бажання досягнення компромісу: Усі сторони повинні бути відкриті до пошуку взаємовигідних рішень і бажати досягти компромісу, який задовольнить всіх учасників конфлікту.

- активне слухання: Учасники повинні бути готові активно слухати позиції інших, розуміти їхні потреби, інтереси та погляди.
- відкритість та гнучкість: Кожна сторона має бути гнучкою та відкритою до нових ідей та альтернативних шляхів вирішення проблеми.
- здатність до співпраці: Учасники повинні мати бажання працювати разом для досягнення спільної мети та згуртованості.
- визначення спільних цілей: Чітке визначення спільних цілей та усвідомлення, що об'єднує усіх учасників конфлікту [99].

Загальні рекомендації за рішенням конфліктної ситуації можуть бути зведені до наступного:

1. Визнати існування конфлікту, тобто визнати наявність протилежних цілей, методів у опонентів, визначити самих цих учасників. Практично ці питання не так просто вирішити, буває достатньо складно зізнатися і заявити вголос, що ти знаходишся в стані конфлікту із співробітником з якогось питання. Іноді конфлікт існує вже давно, люди страждають, а відкритого визнання його ні, кожний вибирає свою форму поведінки і дії на іншого, проте сумісного обговорення і виходу із ситуації не відбувається [68].

2. Визначити можливість переговорів. Після визнання наявності конфлікту і неможливості його вирішити «з ходу» доцільно домовитися про можливість проведення переговорів і уточнити, яких саме переговорів: з посередником або без нього і хто може бути посередником, рівно влаштовує обидві сторони.

3. Погодити процедуру переговорів. Визначити, де, коли і як почнуться переговори, тобто обумовити терміни, місце, процедуру ведення переговорів, час початку спільної діяльності.

4. Виявити коло питань, що становлять предмет конфлікту. Основна проблема полягає в тому, щоб визначити в спільно використовуваних термінах, що є предметом конфлікту, а що ні. Уже на цьому етапі виробляються спільні підходи до проблеми, виявляються позиції сторін,

визначаються точки найбільшої розбіжності і точки можливого зближення позицій.[49].

5. Розробити варіанти рішень. Сторони при спільній роботі пропонують декілька варіантів рішень з розрахунком витрат по кожному з них, з урахуванням можливих наслідків.

6. Прийняти узгоджене рішення. Після розгляду ряду можливих варіантів, при взаємному обговоренні і за умови, що сторони приходять до угоди, доцільно це загальне рішення представити в письмовому вигляді: комюніке, резолюції, договорі про співпрацю і т.д. В особливо складних або відповідальних випадках письмові документи складаються після кожного етапу переговорів [4].

7. Реалізувати прийняте рішення на практиці. Якщо процес спільних дій закінчується тільки прийняттям проробленого і погодженого рішення, а далі нічого не відбувається і не міняється, то таке положення може з'явитися детонатором інших, більш сильних і тривалих конфліктів. Причини, що викликали перший конфлікт, не зникли, а тільки посилилися невиконаними обіцянками. Повторні переговори проводити буде набагато складніше [1].

8. Аналіз ситуації: Ретельний аналіз причин та обставин конфлікту, оцінка інтересів сторін, ідентифікація основних проблем. Цей процес включає у себе кілька важливих етапів: - ретельне збирання інформації: Зрозуміння ситуації починається з збору всієї доступної інформації про конфлікт. Це може бути здійснене через спостереження, спілкування з учасниками конфлікту та отримання документальних доказів; -оцінка інтересів сторін: Важливо з'ясувати, які саме інтереси мають учасники конфлікту, що вони очікують від ситуації та які їхні потреби та бажання. Це допоможе виокремити ключові пункти конфлікту та спрямувати увагу на найважливіше; - ідентифікація основних проблем: Часто конфлікти мають багато різних аспектів та взаємопов'язаних проблем. Важливо ідентифікувати головні пункти, які спричинили конфлікт. Це допомагає зосередити зусилля на вирішенні саме цих аспектів та уникнути зачіпання побічних питань; -

визначення кореня проблеми: Важливо встановити основний джерело конфлікту або кореневу причину. Іноді поверхневі конфлікти можуть мати глибше підґрунтя, і їхня подальша ефективна розв'язка можлива лише після виявлення цього кореня. Ретельний аналіз ситуації вимагає уважності та об'єктивності, щоб визначити головні проблеми та орієнтуватися на них для ефективного вирішення конфлікту.

9. Активне слухання - це більше, ніж просте чуттєве сприйняття слів або інформації. Це практика уважного, свідомого та цілеспрямованого слухання з метою зрозуміти погляди, почуття і потреби іншої людини. Ось деякі аспекти активного слухання: - уважність: Справжнє активне слухання передбачає повну увагу до співрозмовника, зосередження на його словах, жестах, міміці, а також врахування його почуттів та емоцій; - підтримка: Підтвердження співрозмовнику вашої уваги, наприклад, шляхом підтверджень, як "Так", "Розумію", "Продовжуйте, будь ласка", підкреслює ваше бажання слухати; - перефразування: Вираження у власних словах того, що ви зрозуміли від іншої людини, щоб переконатися, що правильно сприйняли інформацію; - емпатія: Здатність поставити себе на місце іншої особи, відчутти та зрозуміти її почуття та переживання; - відкритість: Збереження відкритого розуміння різних точок зору без осуду, попередніх упереджень чи обмежень. Активне слухання в конфліктній ситуації може сприяти покращенню взаєморозуміння та зниженню напруги, оскільки показує вашу готовність до розуміння та врахування позиції іншої сторони. Активне слухання в конфліктних ситуаціях розширює можливості розуміння суті проблеми. Воно сприяє створенню платформи для висловлення почуттів, потреб і поглядів, що допомагає знайти точки збігу або компромісні рішення. При активному слуханні важливо пам'ятати про збалансованість між власними висловлюваннями та врахуванням точки зору іншої особи. Це сприяє розвитку довіри між індивідами.[8].

10. Співпраця та взаємодопомога: Вироблення спільних рішень та стратегій для досягнення спільних цілей, що задовольняють усіх учасників

конфлікту. Співпраця та взаємодопомога в контексті конфліктів сприяють розробці спільних рішень, які задовольняють потреби всіх сторін. Це вимагає відкритості до ідей і поглядів інших, а також бажання знаходити компроміси та шляхи досягнення спільних цілей. Взаємодопомога полягає в уважному врахуванні потреб інших сторін, розумінні їхніх мотивацій та допомозі в знаходженні спільних шляхів до позитивних результатів. Це може включати спільну роботу над проблемами, спільне планування дій чи обмін ресурсами для досягнення взаємних цілей.

11. Гнучкість та толерантність: Готовність до узгодження інтересів і пошук компромісу, здатність розглядати альтернативні точки зору. Гнучкість та толерантність в контексті розв'язання конфліктів означають готовність прийняти інші погляди та врахувати інтереси інших сторін. Це вимагає здатності розглядати ситуацію з різних позицій та бути відкритим до можливості змінити свою точку зору на основі аргументів чи нової інформації. Гнучкість включає готовність до компромісу та адаптації, а також вміння швидко адаптуватися до змін у ситуації. Толерантність передбачає уважне ставлення до поглядів інших, навіть якщо вони відрізняються від власних, та готовність шукати спільні точки зору для побудови конструктивного вирішення конфлікту.[22].

12. Запобігання майбутнім конфліктам: Розвиток навичок спілкування, вироблення стратегій запобігання конфліктам, уникнення ситуацій, які можуть породжувати конфліктність. Запобігання майбутнім конфліктам передбачає активний підхід до попередження можливих проблем у майбутньому. Розвиток навичок спілкування, включаючи вміння слухати, виражати свої почуття та ідеї чітко та ефективно, допомагає уникнути недорозумінь, які часто є корінними причинами конфліктів. Вироблення стратегій запобігання конфліктам полягає у вчасному виявленні можливих конфліктних ситуацій та розробці плану дій для їх уникнення або мінімізації впливу. Уникнення ситуацій, які можуть породжувати конфліктність, включає у себе усвідомлення та уникає певних дій чи мовних конструкцій,

що можуть викликати напруження взаємин та сприяти конфліктам.

13. Підтримка співробітництва: Сприяння співпраці та командній роботі, створення атмосфери довіри й взаємопідтримки. Підтримка співробітництва передбачає активну підтримку та стимулювання співпраці та колективної праці. Це включає в себе створення сприятливого середовища, де кожен учасник відчуває себе важливим і може внести вклад у розв'язання завдань. Також це означає розвиток атмосфери довіри, де люди можуть відкрито обговорювати проблеми, висловлювати свої думки та давати поради без страху перед засудженням або негативною реакцією. Такі дії сприяють формуванню ефективного та продуктивного колективу, де усі члени взаємодіють на основі взаємопідтримки й взаєморозуміння.

3.2. Загальні рекомендації та вправи по зниженню рівню агресивності.

Зниження рівня агресивності - це процес, що вимагає ретельного розуміння власних емоцій, виявлення та усвідомлення ситуацій, які спричиняють агресію. Регулярне спостереження за власною реакцією у конфліктних ситуаціях допомагає зрозуміти фактори, що сприяють агресії [8].

Важливо розвивати навички емоційного інтелекту, щоб краще розпізнавати, розуміти та контролювати власні емоції. Розуміння власних емоцій, виявлення та аналіз ситуацій, що спровоковують агресію, допомагає зменшити її вияв. Це включає усвідомлення власних потреб, уміння виражати почуття та реагувати на стресові ситуації спокійно й контрольовано. Навчання методам керування стресом, релаксації, медитації, що сприяє зниженню напруги та агресії. Спілкування відкрито та конструктивно може зменшити конфлікти та агресію. Навички вирішення конфліктів, пошук компромісів і шукання спільних рішень зменшують напругу та ведуть до більш гармонійних стосунків. Тривалий стрес може

збільшувати рівень агресії. Тому важливо вчитися стримувати стресові реакції за допомогою методів релаксації, медитації або фізичних вправ. Заняття спортом або регулярні фізичні вправи можуть вивільняти напругу та стрес, допомагаючи зменшити рівень агресивності.[50]

Запобігання ситуаціям, що провокують агресію, та збереження спокою та контролю в них, може бути ефективним способом зниження рівня агресивності.

Формування внутрішнього самоконтролю та вміння стримувати негативні імпульси. Вправа. «Мафія».

Мета: розминка, розігрів учасників, формування внутрішнього самоконтролю.

Матеріали: заздалегідь заготовлені картки по числу учасників, на декількох з яких написано слово «мафія».

Процедура: учасники сідають у коло обличчям до центру. Тренер роздає учасникам за спеціальною картою, обумовивши заздалегідь, які карти будуть позначати «мафію». Гравці дивляться картки, нікому їх не показуючи, після чого їх збирають. Мафіозі ніяк не повинні показувати свою приналежність, а «мирні жителі» повинні виявити їх за особливостями поведінки.

«На місто опускається ніч. Мирні жителі сплять, - каже ведучий, всі учасники закривають очі, а ведучий продовжує: - мафія знайомиться! ».

Мафіозі відкривають очі і знаходять поглядами один одного. Після цього ведучий пропонує їм закрити очі і каже: «Настав ранок. По місту пронеслася звістка про те, що з'явилася мафія. Жителі обговорюють це повідомлення і намагаються вгадати, хто ж злочинець ».

Група відкриває очі і веде обговорення, аналізуючи поведінку кожного учасника. Група обирає шляхом голосування «кандидата», якщо група вгадала вірно, то ведучий говорить: «Вітаю! Ви вбили мафіозі », і група продовжує обговорення. Якщо ж учасники вказують невірно, ведучий оголошує: «На жаль! Ви вбили чесну людину! »Гравець, на якого вказує

група, вибуває з подальшої гри. Ведучий каже: «У місто приходить ніч. Всі жителі сплять »Всі закривають очі, і через якийсь час, коли ведучий переконається, що ніхто не підглядає, він дає знак мафії, наприклад:« Тільки мафія не спить. Вона виходить на полювання ». Люди мафії відкривають очі, вибирають жертву, поглядами домовляються і показують її ведучому, після чого знову закривають очі.

«Настав ранок! - Оголошує ведучий. - Місто прокинувся, і його мешканці дізналися страшне повідомлення. Цієї ночі був убитий мирний житель: - провідний показує на того учасника, якого обрали мафіозі. - Хто ж злочинець? »

Група відновлює обговорення. Гра продовжується до тих пір, поки не будуть виявлені і усунені всі мафіозі або число мирних жителів не стане менше числа бандитів.

Обговорення.

Вправа № 2. «Метелик-крижинка».

Мета: формування внутрішнього самоконтролю, увага до тактильним відчуттям, розвиток уяви.

Матеріали: м'ячик.

Процедура: по колу з рук в руки передається м'ячик, який в залежності від інструкції то крижинка, то гаряча картопля, то метелик.

Придбання умінь знаходити вихід з важких ситуацій. Вправа «Жахливо-прекрасний малюнок».

Мета: стимулювання групового процесу, розрядка, вираз агресії.

Матеріали: аркуші паперу, фломастери.

Процедура: учасникам лунає по листку паперу і по одному фломастеру. Пропонується намалювати «прекрасний малюнок». Після цього малюнок передається сусідові праворуч і той робить з отриманого малюнка протягом 30 секунд «жахливий малюнок» і передає наступному. Наступний учасник робить «прекрасний малюнок». Так проходиться весь круг. Малюнок

повертається господарю.

Формування усвідомлення власних емоцій і почуттів інших людей, розвиток емпатії. Вправа «Асоціації».

Мета: розминка.

Матеріали: м'яч.

Процедура: м'яч перекидається в колі (довільно) і кожен у кого в руках м'яч називає слово. Той, кому м'яч перекинули називає слово - асоціацію до сказаного попереднім учасником. Може бути задана тема для асоціацій - почуття, емоції, поведінку.

Вправа «Дзеркало».

Мета: міжособистісне взаємодія, досвід ведення і відомості, зворотній зв'язок, усвідомленням власних емоцій.

Процедура: в парах одна людина повторює руху іншого.

Вправа «Вираз почуттів».

Мета: ознайомлення з емоціями, вербальне і невербальне спілкування з почуттями, отреагування негативного досвіду.

Матеріали: заздалегідь заготовлені картки з назвою почуттів - радість, смуток, образа, натхнення, страх, задоволення, гнів, сором, замилювання, подяка, здивування, злість, огида, полегшення, нетерпіння, переляк, збентеження, печаль.

Процедура: учасникам роздаються картки з назвами почуттів. З ними необхідно ознайомитися, але не показувати оточуючим. Стілець (стіл) буде постаментом, кожному з учасників необхідно буде піднятися на нього і зобразити «пам'ятник» тому почуттю, яке написано у нього на картці. Завдання групи - відгадати, «пам'ятник» якого почуттю вони бачать. «Пам'ятник» «руйнується» тільки по команді тренера [47].

Висновки до третього розділу

Термін «корекція» означає «виправлення». Психокорекція – це система заходів, направлених на виправлення недоліків психології чи поведінки людини за допомогою спеціальних заходів психологічного впливу. Психокорекції підлягають недоліки, які не представляють собою такі стійкі якості, які формуються рано і в майбутньому практично не змінюються. Викладені рекомендації та вправи направлені на зниження рівня конфліктності та агресивності. А саме для формування внутрішнього самоконтролю та вміння стримувати негативні імпульси; придбання умінь знаходити вихід з важких ситуацій. Для більш глибокого розуміння конфлікту, його суті та для пошуку більш конструктивних путей його вирішення.

Підводячи підсумок третього розділу, можна сказати, що корекційний вплив необхідний, він забезпечує стабілізацію певних психологічних функцій, які забезпечують поведінку і навчання особистості. Приведені методи допоможуть організувати свою власну поведінку, висловити свою точку зору так, щоб не зачепити почуття оточуючих людей.

ВИСНОВОК

Аналіз результатів проведеного теоретико-емпіричного дослідження надав можливість сформулювати такі висновки:

1. Вивчення теоретико-методологічної літератури показало, що проблема конфліктності особистості є досить актуальною, проте дотепер не існує ні універсального визначення поняття «міжособовий конфлікт», ні єдності в визначенні конструктивних та деструктивних функцій. Таке розмаїття трактувань понять свідчить про складність досліджуваного психологічного феномену та його особливість.

2. На підставі аналізу літератури уточнено поняття «міжособовий конфлікт». *Міжособовий конфлікт* – це зіткнення протилежних цілей, мотивів, точок зору, інтересів учасників взаємодії. По суті справи, це взаємодія людей, або переслідуючих взаємовиключні або недосяжні одночасно обома конфліктуючими сторонами мети, або прагнучих реалізувати в своїх взаєминах несумісні цінності і норми.

3. Визначені складові конфлікту: предмет, функції та причини виникнення. Під предметом конфлікту ми розуміємо об'єктивно існуючу або мислиму (уявну) проблему, яка служить причиною розладу між сторонами. Кожна із сторін зацікавлена у вирішенні цієї проблеми в свою користь. Предмет конфлікту – це і є та основна суперечність, із-за якої і ради вирішення якої суб'єкти вступають в протизбірство. Це може бути проблема влади, володіння тими або іншими цінностями, проблема першості або сумісності.

4. У роботі представлений підхід до конфлікту не як до негативного суспільного явища, а як до свого роду скачку у вирішенні розбіжностей між опонентами з того або іншого питання в різних сферах суспільного життя. Аналізуючи літературу, виділені деструктивні та конструктивні функції конфлікту. Деструктивні функції конфлікту пов'язані з: руйнуванням існуючої спільної діяльності; погіршенням або розвалом відносин; негативним самопочуттям учасників; низькою ефективністю подальшої

взаємодії та ін. До конструктивних функцій відносять: пізнавальну (поява конфлікту виступає як симптом неблагополучних відносин і прояву виниклих суперечностей); функцію розвитку (конфлікт є важливим джерелом розвитку його учасників і вдосконалення процесу взаємодії); інструментальну (конфлікт виступає як інструмент вирішення суперечностей); перебудовну (конфлікт знімає чинники, що підточують існуючі міжособові взаємодії, сприяє розвитку взаєморозуміння між учасниками).

5. В результаті кореляційного аналізу виявлено багатозначні зв'язки показників конфліктності особистості з показниками агресивності, а саме з поведінковою агресією, емоційною агресією та когнітивною агресією. Встановлено значущі додатні зв'язки показників агресивності за «Тестом-опитувальником якісних показників агресивності» з показниками тактик поведінки у конфлікті та з показниками конфліктності за модифікованою методикою Дембо-Рубінштейн.

6. За допомогою якісного аналізу були визначені особливості конфліктних та не конфліктних осіб. Високо конфліктні люди мають високий рівень агресивності, а саме: емоційної агресії, поведінкової агресії та спонукальної агресії; вони частіш за все спрямовують свою агресію на сторонніх та сусідів; у конфліктах обирають тактики суперництва та компромісу. Низько конфліктні люди мають низький рівень агресії; частіш за все вони спрямовують свою агресію на рідних; у конфліктах обирають тактики компромісу, співробітництва та уникнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов С. Міжнародні миротворчі операції як політичний інструмент врегулювання воєнно-політичних конфліктів. Політичний менеджмент. 2005. № 2 (11). С. 165-172.
2. Балабанова Л.В., Савельєва К.В. Конфліктологія: підручник. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. 468 с
3. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфліктологія. Харьков: Університет ВС України, 2007. 335 с.
4. Барабаш Ю.Г. Державно-правові конфлікти в теорії та практиці конституційного права [Текст]. Харків: Право, 2008. 220 с.
5. Барабаш Ю. Державно-правові конфлікти: поняття, сутність, ключові ознаки. Вісник Львівського університету. Серія юридична. Львів: ЛДУ, 2008. Вип. 47. С. 67-75.
6. Барабаш Ю. Загальні фактори, що впливають на стан та динаміку державно-правових конфліктів: конституційно-правовий аспект. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ України. Дніпропетровськ. 2008. № 3(39). С. 13-21.
7. Бардін О. Насильство, війна, тероризм як способи розв'язання конфліктної ситуації: політологічний аналіз сутності понять. Людина і політика. 2003. № 5. С. 83-94.
8. Берковіц Л. Агресія: причини, наслідки та контроль / Пер. з англ. - К, 2001. - 510 с.
9. Берлач А.І., Кондрюкова В.В. Конфліктологія: навчальний посібник для дистанційного навчання. Київ: Університет «Україна», 2007. 203 с.
10. Ващенко І.В., Гіренко С.П. Конфлікти великих соціальних груп. Харків: Бурун-Книга, 2006. 208 с.
11. Ващенко І.В., Кляп М.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 408 с.

12. Гайворонська І. Історичний розвиток мирного і компромісного вирішення кримінально-правових конфліктів на українських землях. Юридична Україна. 2008. № 5. С. 105-108.
13. Герасіна Л.М., Требін М.П., Воднік В.Д. та ін. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: Право, 2012. 128 с.
14. Герасіна Л.М., Требін М.П., Воднік В.Д., Сахань О.М. Конфліктологія: загальна та юридична, Харків: Право, 2021, 224 с.
15. Гіренко С.П. Практична конфліктологія: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2010. 184 с.
16. Гірник А., Бобро А. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження: нав. посібник. 2-е вид., виправ. і доп. Київ: Основи, 2004.
17. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: ВГІ НАОУ, 2001.
18. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.
19. Горовіц Д.Д. Міжетнічні конфлікти: з новою передмовою. Харків: Каравелла, 2004. 684 с.
20. Грабовська С., Равчина Т. Конфлікти без насильства. Посібник. – Львів, 2003. – 276 с.
21. Гребеньков Г.В., Ковальова І.І., Красноносів Ю.М. Конфліктологія: навч. посіб. Львів: «Магнолія 2006», 2011.
22. Громова О. Н. Конфліктологія. Курс лекцій. —. 2010, 319 с.
23. Гуменюк Л.Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: ЛДУВС, 2015. 564 с
24. Дацюк А. Чеченський етнополітичний конфлікт: передумови виникнення, динаміка та проблема врегулювання. Людина і політика. 2003. № 6. С. 34-43.
25. Дишлевой А. Ю. Агресія як форма протиправної сексуальної поведінки // Міжнародний медичний журнал. - 2002. - Т. 8, № 4. - С. 69-72.
26. Добрович А. Міжособистісні реакції // Морозов О.В. Психологія впливу. - К., 2009.

27. Довідник з психології та психотерапії дитячого і підліткового віку / За ред. С.Ю. Циркіна. - К., 2008
28. Довідник практичного психолога: Психотерапія / Укл. Соловйова С.Л. - Харків, 2005. - 575 с.
29. Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Каравела, 2010. 304 с.
30. Дроздов О.Ю., Скок М.А. Проблеми агресивної поведінки особистості: Навчальний посібник. – Чернігів: ЧДПУ імені Т.Г.Шевченка, 2000. – 156 с.
31. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. перевид. Київ: Центр учб. л-ри, 2016. 455 с.
32. Єзеров А. Конституційний конфлікт як феномен та процес в Україні. Одеса: Юрид. літ-ра, 2008. 240 с.
33. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія: Навч. посібник /За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
34. Загальна конфліктологія: навч. посібник / Ващенко І.В. та ін. Харків, 2001.
35. Зінчина О.Б. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2007. 164 с.
36. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
37. Калаур С.М., Фалинська З.З. Соціальна конфліктологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Тернопіль: Астон, 2010. 360 с.
38. Капітоненко М.Г. Міжнародні конфлікти: навч. посіб. Київ: Либідь, 2009. 352 с.
39. Кіржнер Л.О., Мартиненко М.В. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2007. 142 с

40. . Коваленко Д.В., Шалімова І.М., Керницький О.М. Конфліктологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Харків: Точка, 2012. 221 с.
41. Колосова С. Агресія та агресивність // Шкільний психолог. - 2000. - № 25-28.
42. Конфліктологія: навч. посіб.-практикум / за ред. М.П. Гетьманчука, П.П. Ткачука. Львів: ЛІСВ, 2007. 326 с.
43. Конфліктологія - Титаренко О.О., Титаренко Д.М. - "Дакор" 2021, 212 с.
44. Котигоренко В. Знання про соціальний конфлікт: абсолют чи відносність? Політичний менеджмент. 2003. № 2. С. 137-150.
45. Котлова Л.О. Психологія конфлікту: курс лекцій: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 112 с.
46. Крейхі Б. Соціальна психологія агресії. – К., 2013.
47. Кривицька О. Конфліктний вимір етнонаціонального розвитку України. Політичний менеджмент. 2005. № 2. С. 24-37; № 3. С. 42-62.
48. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. –К.: Професіонал, 2007. – 416 с.
49. Луцишин Г.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. [для студентів, аспірантів і викл. вищ. навч. закл. освіти України]. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2015. 200 с
50. Максименко С.Д., Соловієнко В.О. Психологія. К.: Наукова думка, 2008. 272 с.
51. Матяш-Заяц Л.П. Особливості конфліктності сучасної молоді // Психологія: Зб. наук. пр. НПУ імені М.П. Драгоманова. Випуск 13. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2001. – С. 189 – 194.
52. Миронова О.М., Мазоренко О.В. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 168 с.
53. Начасєв В. М. Конфліктологія. Навч. посіб. – К.: Центр навч. літ., 2004. — 198 с.

54. Орлянський В.С. Конфліктологія: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 160 с.
55. Партико Н. Основи конфліктології Львівська політехніка 2021, 156 с.
56. Пірен М.І. Конфліктологія: підручник. Київ: МАУП, 2003. 360 с.
57. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
58. Прибутько П.С. Конфліктологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: КНТ, 2010. 131 с.
59. Примуш М. Конфліктологія: навч. посіб. для вузів. Київ: Вид. дім «Професіонал», 2006. 282 с.
60. Росинка І. Конфліктологія. Психологія запобігання і управління конфліктами: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2007. 334 с.
61. Сватко Ю.І. Конфлікти в галузі державного управління: риторичний вимір. Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. Київ: Тов-во конфліктологів України, 2008. Вип. 6. С. 71-85.
62. Свидрук І.І., Миронов Ю.Б. Психологія управління та конфліктологія: підручник. Львів: Вид-во ЛТЕУ, 2017. 320 с.
63. Скібіцька Л.І. Конфліктологія: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 384 с.
64. Скібіцька Л.І. Конфліктологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Кондор, 2011. 383 с.
65. Скулиш Є.Д., Кузьмін С.А., Охременко О.Р., Шамара О.В. Конфліктологія: підручник. Київ: Вид. дім «Артек», 2015. 362 с
66. Столяренко А.Д. Педагогічна психологія. Серія «Підручник та навчальні посібники». - 2-е вид., випр. і доп. –К., 2003. - 544 с.
67. Тихомирова Є. Б., Постоловський С.Р. - Конфліктологія та теорія переговорів: Підручник. – Рівне: Перспектива, 2007. – 389 с.

68. Токар П.В. Конфліктологія: Курс лекцій. Ужгород: Госпрозрахунковий редакційно-видавничий відділ у справах преси та інформації, 2001. 184 с.
69. Френкін Р. Мотивація поведінки: біологічні, когнітивні та соціальні аспекти. - 5-е вид. - Харків., 2003. - 656 с.
70. Хапілова В.П. Конфліктологія: навч. посіб. для вищ. навч. закл. Запоріжжя: ЗНУ, 2010. 278 с.
71. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навч. посіб. Київ: Кондор, 2009. 192 с.
72. Шаблінський І. «Агресія» і «насильство» – поняття тотожні. Політичний менеджмент. 2004. № 5. С. 82-91.
73. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. – Харків: Прапор, 2004. – 640 с.
74. Шеллінг Т. Стратегія конфлікту. – К.: Сучасний літератор, 2007. – 262 с.
75. Яремчук С.С. Сучасні теорії в конфліктології: навч. посіб. Чернівці: Рута, 2008. 72 с.
76. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 175 с.
77. Butcher J.N. MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2): Manual for administration and scoring (2nd ed.) / J.N.Butcher, J.R.Graham, Y.S.BenPorath, A.Tellegen, W.G.Dahlstrom, B.Kaemmer. – Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 2001. – 200 p.
78. Frydenberg E. Beyond Coping. Meeting goals, visions and challenges / E. Frydenberg. – Oxford University Press, 2002. – 176 p.