

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психології

**КВІТКО НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА
МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В СТУДЕНТСЬКОМУ
СЕРЕДОВИЩІ**

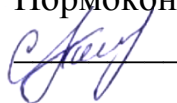
Спеціальність	<u>053</u> (код)	<u>Психологія</u> (назва спеціальності)
Освітня програма	<u>Психологія</u> (назва)	
Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня	<u>бакалавра</u>	

Науковий керівник:

Пріснякова Людмила Макарівна,
кандидат психологічних наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ
Протокол засідання кафедри психології
№ 7 від 26.12.2024

Завідувач кафедри психології
 Людмила ПРИСНЯКОВА

Нормоконтроль
 Наталія СЕРГІЄНКО

Дніпро 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра	<u>психології</u>
Освітній ступінь	<u>бакалавр</u>
Спеціальність	<u>053 Психологія</u>
Освітня програма	<u>«Психологія»</u>

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
психології
(назва кафедри)


(підпис)

Людмила ПРИСНЯКОВА

12.02.2024

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

КВІТКО НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА

- 1.Тема роботи: МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ.
2. Науковий керівник роботи: доцент кафедри, кандидат психологічних наук, доцент, Пріснякова Л.М.;
- 3.Строк подання роботи на кафедру: 12.02.2025р.
- 4.Мета кваліфікаційної роботи: виявити особливості прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі; отримати кількісні та якісні показники.
- 5.Завдання кваліфікаційної роботи:
 1. Провести аналіз літературних джерел та наукових досліджень згідно з темою дипломної роботи;
 2. Конкретизувати підходи до вивчення проблеми прояву міжособистісних конфліктів;

3. Підібрати методики для психодіагностики, які відповідають меті і гіпотезі дослідження;
4. Провести емпіричне дослідження прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі;
5. Здійснити аналіз отриманих результатів та сформулювати висновки;
6. Сформулювати позиції за результатами висновків.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№	Назва етапів дипломного проекту(роботи)	Строк виконання етапів проекту(роботи)	Примітка
1	Вступ	Жовтень 2024р.	виконано
2	I Розділ	Листопад 2024р.	виконано
3	II Розділ	Грудень 2025р.	виконано
4	Робота в цілому	Лютий 2025р.	виконано

Науковий керівник

Людмила ПРИСНЯКОВА

(підпис)

Здобувач вищої освіти

Наталія КВІТКО

(підпис)

Дата видавання завдання 24.05.2024 року

АНОТАЦІЯ

Проблема конфліктів завжди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології.

Конфлікти охоплюють всю сферу життєдіяльності людей, всю сукупність соціальних відношень, соціальної взаємодії. Але конфліктна взаємодія передбачає протидію сторін, тобто дії, які направлені один на одного. Студентська молодь є об'єктом широких психологічних досліджень, як за кордоном, так і в нашій країні. Головна причина зацікавленості дослідників до студентства пов'язана із зростанням соціально зумовлених вимог до якості підготовки фахівців. Студент вузу постає, як одна із найважливіших постатей майбутнього суспільства, його прогресивного розвитку та демократичних перетворень.

Об'єкт дослідження – міжособистісні конфлікти.

Предмет дослідження – міжособистісні конфлікти в студентському середовищі.

Мета дослідження - виявити особливості прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі; отримати кількісні та якісні показники.

Гіпотеза дослідження – припущення про існування вікових, гендерних та індивідуально-типологічних особливостей в формуванні та проявах міжособистісних конфліктів.

Завдання дослідження: згідно меті дослідження та висунутої гіпотези були сформовані наступні завдання для виконання:

1. Провести аналіз літературних джерел та наукових досліджень згідно з темою дипломної роботи;
2. Конкретизувати підходи до вивчення проблеми прояву міжособистісних конфліктів;

3. Підібрати методики для психодіагностики, які відповідають меті і гіпотезі дослідження;
4. Провести емпіричне дослідження прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі;
5. Здійснити аналіз отриманих результатів та сформулювати висновки;
6. Сформулювати позиції за результатами висновків.

Методи та методики дослідження: в дослідженні використано три групи методів:

Теоретичні — аналіз, синтез та узагальнення даних літературних джерел;

Емпіричні — спостереження, бесіда, діагностика.

Математико-статистичні — для визначення вікових, гендерних та індивідуально типологічних особливостей особистості застосовується метод середніх показників.

Практичне значення. Полягає в отриманні показників впливу типологічних особливостей на схильність до конфліктної поведінки. Виявлення тенденції (на основі середніх показників) дають змогу екстраполювати прояв та протікання конфлікту в студентському середовищі, попереджувати та управляти конфліктними стосунками. Отримані кількісні показники можуть бути використані психологами для характеристики вікових проявів та проявів в міжособистісних стосунках.

Структура роботи: робота складається із вступу, двох розділів — одного теоретичного та одного практичного, висновків, списку літературних джерел та додатків.

ANNOTATION

The problem of conflicts has always attracted researchers and was developed by representatives of different psychological trends, both in foreign and domestic psychology.

Conflicts cover the entire sphere of people's life, the entire set of social relations, social interaction. But conflict interaction presupposes the opposition of the parties, that is, actions directed at each other. Student youth are the object of extensive psychological research both abroad and in our country. The main reason for the interest of researchers in students is associated with the growth of socially determined requirements for the quality of training of specialists. The university student appears as one of the most important figures in the future society, its progressive development and democratic transformations.

Study object is interpersonal conflicts.

Study subject is interpersonal conflicts in the student environment.

Study purpose is to identify the features of the manifestation of interpersonal conflicts in the student environment; obtain quantitative and qualitative characteristics.

The research hypothesis is an assumption about the existence of age, gender and individual typological characteristics in the formation and manifestations of interpersonal conflicts.

Study tasks: according to the objectives of the research and the hypothesis put forward, the following tasks were formed to complete:

1. Conduct an analysis of literary sources and scientific research on the topic of the thesis;
2. Concretize approaches to studying the problem of manifestation of interpersonal conflicts;
3. Select methods for psychodiagnostics that correspond to the goals and hypothesis of the study;

4. Conduct an empirical study of the manifestation of interpersonal conflicts in the student environment;
5. Analyze the results obtained and formulate conclusions;
6. Formulate positions based on the findings.

Research methods and techniques: three groups of methods were used in the study:

Theoretical – analysis, synthesis and synthesis of data from literary sources;

Empirical – observation, conversation, diagnosis.

Mathematical and statistical - to determine the age, gender and individual typological characteristics of a person, the method of average indicators is used.

Practical significance. It consists of obtaining indicators of the influence of typological features on the tendency to conflict behavior. Identification of trends (based on average indicators) allows us to extrapolate the manifestation and course of conflict in the student environment, to prevent and manage conflict relations. The obtained quantitative indicators can be used by psychologists to characterize age-related manifestations and manifestations in interpersonal relationships.

Structure of the work: the work consists of an introduction, two sections - one theoretical and one practical, conclusions, a list of references and applications

ВСТУП

Актуальність дослідження. Слово "конфлікт" (від лат. - *conflictus*) означає зіткнення сторін, думок, сил. Причинами зіткнення можуть бути різні проблеми нашого життя. Наприклад, конфлікт з приводу матеріальних ресурсів, з приводу цінностей та важливих життєвих установок, з приводу владних повноважень (проблеми домінування), з приводу статусно-рольових розрізень у соціальній структурі, у тому числі емоційно-психологічних розрізень і т.п.

Таким чином, конфлікти охоплюють всю сферу життєдіяльності людей, всю сукупність соціальних відношень, соціальної взаємодії. Конфлікт, по суті, є одним із видів соціальної взаємодії, суб'єктами і учасниками якого виступають окремі індивідууми, великі та малі соціальні групи та організації. Але конфліктна взаємодія передбачає протидію сторін, тобто дії, які направлені один на одного. В основі конфлікту лежать суб'єктивно-об'єктивні протиріччя, але ці два явища (протиріччя і конфлікт) не потрібно ототожнювати. Протиріччя можуть перерости у конфлікт.[8] Тому необхідно мати на увазі, що в основі конфлікту лежать лише ті протиріччя, причиною яких є несумісність інтересів, потреб і цінностей. Такі протиріччя, як правило, трансформуються у відкриту боротьбу сторін, у реальне протиборство.

Отже, конфлікт – це відкрите протиборство, зіткнення двох і більше суб'єктів та учасників соціальної взаємодії, причинами якої є несумісність потреб, інтересів та цінностей. Студентська молодь є об'єктом широких психологічних досліджень, як за кордоном, так і в нашій країні. Головна причина зацікавленості дослідників до студентства пов'язана із зростанням соціально зумовлених вимог до якості підготовки фахівців. Студент вузу постає, як одна із найважливіших постатей майбутнього суспільства, його прогресивного розвитку та демократичних перетворень.

Проблема конфліктів завжди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Зокрема, у зарубіжній психології найбільш цікавими є розробки представників різних наукових підходів:

- психоаналітичного (З. Фрейд, К. Юнг та А. Адлер);
- соціотропного (У. Мак-Даугалл, С. Сігеле);
- етологічного К. Лоренц, Н. Тінберген);
- теорії групової динаміки (К. Левін, Д. Креч);
- фрустраційно-агресивного (Д. Доллард, Н. Міллер);
- поведінкового (А. Басс, А. Бандура);
- соціометричного (Дж. Морено, Г. Гурвіч);
- інтеракціоністського (Т. Шибутані, Д. Шпігель).

Завдяки цим роботам у психологічній науці було започатковано систематичне вивчення конфлікту як самостійного соціально-психологічного феномену. У середині ХХ століття перед дослідниками постала проблема не лише розробки теоретичних підходів до різноманітних конфліктів, а і визначення шляхів та способів їх попередження і подолання. Це обумовило появу таких напрямків дослідження як мотиваційний (М. Дойч, С. Шикман), теорії організаційних систем (Р. Блейк, К. Томас) та теорії і практики переговорного процесу (Р. Фішер, Д. Прюїтт).

Зокрема, вивчалися конфлікти у ділових стосунках, сімейні конфлікти, конфлікти у педагогічному процесі. Серед радянських та російських досліджень з проблематики конфліктів варто відзначити праці В.С. Агєєва, О.Я. Анцупова, С.В. Баклановського, Ф.М. Бородкіна, Л.С. Виготського, Н.Ф. Вишнякової, Н.В. Грішиної, Е.І. Кіршбаум, М.М. Коряк, А.А. Леонтєва, М.М. Обозова, В.Б. Ольшанського, А.В. Петровського, Л.А. Петровської, Т.А. Полозової, О.І. Шипілова.

В Україні проблему конфліктів успішно розробляють І.С. Булах, О.В. Винославська, О.В. Волянська, А.М. Гірник, Л.В. Долинська, Г.В. Ложкін, І.В. Кошова, Н.Ф. Коротенька, В.М. Кушнірюк, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель. Міжособистісні конфлікти у студентському середовищі стали предметом досліджень К.М. Лисенко-Гелемб'юк, Н.О. Макарчук, Л.П. Матяш-Заяц. [5]

Незважаючи на те, що ще у підлітковому періоді формуються основні комунікативні уміння, в юнацькому віці перед особистістю постають нові завдання, які й обумовлюють необхідність удосконалення вже сформованих умінь. Нова соціальна ситуація розвитку особистості у юнацькому віці обумовлює зміни у індивідуальних особливостях особистості, внаслідок чого відбувається загострення міжособистісних стосунків. І хоча школа та інші навчальні заклади намагаються дати юнакам та дівчатам знання, необхідні для подальшого життя та здобуття професії, юнаки часто залишаються наодинці з проблемами, які виникають у них при взаємодії з батьками, викладачами та однолітками. Однак проблема впливу різноманітних чинників на виникнення, протікання та розв'язання конфліктів у юнацькому віці, а особливо серед студентів, залишилась поза увагою дослідників.]

Таким чином, враховуючи соціальну значущість проблеми, присвячених вивченню причин міжособистісних конфліктів у юнацькому віці, було визначено тему даної роботи: «Формування міжособистісних конфліктів у студентському середовищі».

Об'єкт дослідження – міжособистісні конфлікти.

Предмет дослідження – міжособистісні конфлікти в студентському середовищі.

Мета дослідження - виявити особливості прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі; отримати кількісні та якісні показники.

Гіпотеза дослідження – припущення про існування вікових, гендерних та індивідуально-типологічних особливостей в формуванні та проявах міжособистісних конфліктів.

Завдання дослідження: згідно меті дослідження та висунутої гіпотези були сформовані наступні завдання для виконання:

7. Провести аналіз літературних джерел та наукових досліджень згідно з темою дипломної роботи;
8. Конкретизувати підходи до вивчення проблеми прояву міжособистісних конфліктів;
9. Підібрати методики для психодіагностики, які відповідають меті і гіпотезі дослідження;
10. Провести емпіричне дослідження прояву міжособистісних конфліктів у студентському середовищі;
11. Здійснити аналіз отриманих результатів та сформулювати висновки;
12. Сформулювати позиції за результатами висновків.

Методи та методики дослідження: в дослідженні використано три групи методів:

Теоретичні — аналіз, синтез та узагальнення даних літературних джерел;

Емпіричні — спостереження, бесіда, діагностика за допомогою наступних методик:

- 1) Методика « Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки » К. Томаса;
- 2) Методика « Діагностики показників і форм агресії » А. Басса та А. Дарки;
- 3) Методика « Визначення типу темпераменту » Г. Айзенка;
- 4) Методика « Психометричний тест » С. Делінгера;

5) Методика « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі »
Т. Ільїної;

6) Методика « Потреба в досягненні мети » Ю. Орлова.

Математико-статистичні — для визначення вікових, гендерних та індивідуально-типологічних особливостей особистості застосовується метод середніх показників.

Теоретичне значення. На матеріалі вивчення стосунків між студентами молодших курсів та індивідуально-типологічних особливостей юнаків та дівчат уточнено вплив психологічних чинників на виникнення та розгортання міжособистісних конфліктів.

Практичне значення. Полягає в отриманні показників впливу типологічних особливостей на схильність до конфліктної поведінки. Виявлення тенденції (на основі середніх показників) дають змогу екстраполювати прояв та протікання конфлікту в студентському середовищі, попереджувати та управляти конфліктними стосунками. Отримані кількісні показники можуть бути використані психологами для характеристики вікових проявів та проявів в міжособистісних стосунках.

Полігон дослідження: Дослідження проводилось на базі ДГУ серед студентів перших курсів, кафедри психології. В дослідженні взяло участь 60 осіб різного віку та статі, а саме 32 дівчини та 28 хлопців. Всі досліджувані мають однаковий соціальний статус.

Структура роботи: робота складається із вступу, двох розділів — одного теоретичного та одного практичного, висновків, списку літературних джерел та додатків. Робота викладена на 125 сторінках, містить 11 таблиць, та 49 рисунків. В роботі використано 49 літературних джерел.

РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ПРОЯВУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАКОРДОНИХ ПСИХОЛОГІВ

1.1 Конфлікти. Визначення. Особливості

Проблема конфлікту є однією з актуальних оскільки суспільні процеси, явища, все наше суспільне життя пов'язане з даною проблемою. Конфлікт (від лат. зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

У самому загальному сенсі під конфліктом розуміють зіткнення різних, як суб'єктивних, так і об'єктивних тенденцій у мотивах, відносинах, діях і

поведінці особистостей, груп та інших об'єднань. Конфлікти неминучі і необхідні через діалектичну єдність загального, особливого і одиничного; як конкретне вираження загального закону єдності загального, особливого і одиничного; як конкретне вираження загального закону єдності і боротьби протилежностей; як рушійна сила розвитку особистості, суспільства. Конфлікти не обов'язково антагоністичні, коли партнери стають супротивниками. [16]

В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або суперечливі позиції сторін з якогось приводу, або протилежні цілі чи засоби їх досягнення в даних обставинах, або розбіжність інтересів, бажань, потягів опонентів. Конфліктна ситуація, таким чином, містить суб'єкт можливого конфлікту і його об'єкт. Однак, щоб конфлікт почав розвиватися, необхідний інцидент, коли одна із сторін починає діяти, не враховуючи інтереси іншої сторони. Якщо протилежна сторона відповідає тим же, то конфлікт з потенційного переходить в актуальний. [8]

Щоб відрізнити конфлікт від конфліктної ситуації, необхідно запам'ятати таку "формулу":

Конфлікт = Проблема + Конфліктна ситуація + Учасники конфлікту + Інцидент.

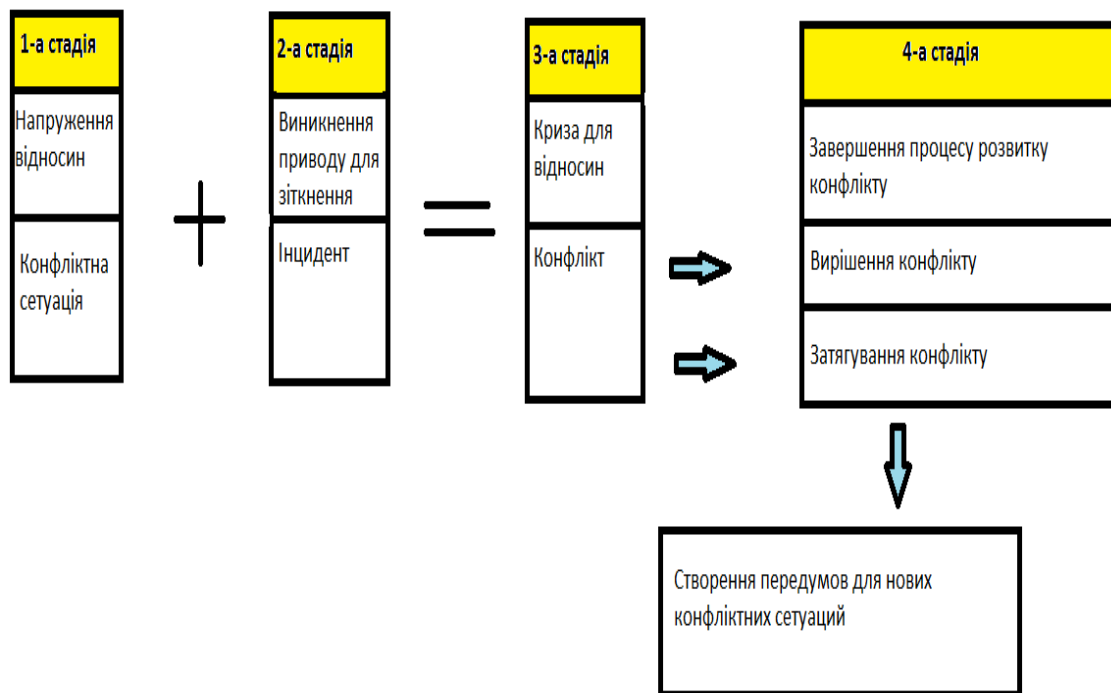


Рис. 1.1.1 - Процес розвитку конфлікту

- Інцидент - це дія або сукупність дій учасників конфліктної ситуації, що провокують різке загострення протиріч і початок боротьби між ними. Інцидент може бути:
 - 1) Інцидент конфліктний - це епізод, зав'язка конфлікту, ситуація взаємодії, при якій відбувається зіткнення інтересів або цілей учасників. Саме з цього епізоду конфлікт стає для опонентів реальністю, в цей момент відбувається усвідомлення власної відсутності в конфлікті; [8]
 - 2) Інцидент інформаційний - подія, яка допомогла хоча б одній з взаємодіючих (прямо або побічно) суб'єктів усвідомити відмінність (повне або часткове) його інтересів і позиції від інтересів і позиції інших учасників взаємодії;

3) Інцидент діяльнісний - привід для оголошення (афішування) конфронтаційних дій, пов'язаних з відмінністю інтересів і позицій. За С.М. Ємельяновим - це збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

- Учасники конфліктної ситуації - це суб'єкт (особа, група, організація, держава), безпосередньо залучений у всі фази спору.

- Конфліктна ситуація - це ситуація прихованого або відкритого протиборства двох або кількох сторін учасників, кожен з яких має свої цілі, мотиви, засоби або способи вирішення проблеми, що має особисту значущість для кожного з її учасників.

- І, нарешті, конфлікт - це процес різкого загострення протиріч і боротьби двох чи більше сторін-учасників в вирішенні проблеми, що має особисту значущість для кожного з її учасників.

У сучасній психології при аналізі конфліктів виділяють чотири основних категорії: структуру конфлікту, динаміку конфлікту, функції конфлікту, типологію конфліктів. Розглянемо кожен з категорій більш докладно.

Модель процесу конфлікту. Вивчення конфліктів показує, що значна їх частина виникає без бажання їх учасників. Відбувається це через особливості нашої психіки. Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени.

Конфліктогенами називають слова, дії (або бездіяльність), що можуть призвести до конфлікту. Слово «можуть» є тут ключовим. Воно розкриває причину небезпеки, яку являють собою конфліктогени. Те, що вони не завжди призводять до конфлікту, зменшує пильність по відношенню до них. Бездіяльність є конфліктогеном тоді, коли потрібна дія, а її немає.

Закономірність: ескалації конфліктогенів. На конфліктоген в нашу адресу, ми прагнемо відповісти сильнішим конфліктогеном (рис. 1.1.2.).

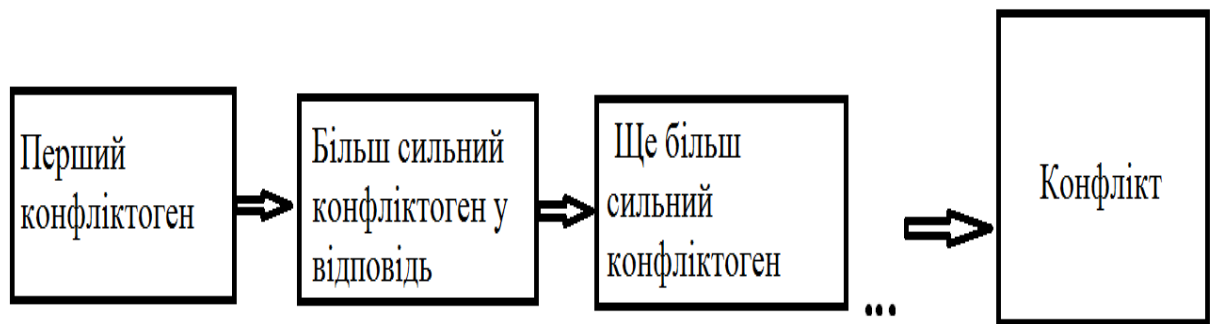


Рис 1.1.2 - Модель А виникнення конфлікту.

Це одна з трьох моделей, з якої народжуються конфлікти. Дана модель допомагає зрозуміти, чому безліч конфліктів виникає мимовільно, без всякого бажання тих, хто став їх мимовільними учасниками. Перший конфліктоген часто є результатом збігу обставин, а далі вступає в дію ескалації конфліктогенів.

Модель А виникнення конфліктів стає більш змістовною, коли відомо, що може послужити конфліктогеном. Всі відомі нам конфліктогени можна віднести до одного з чотирьох типів: прагнення до переваги; прояви агресивності; прояви егоїзму та несприятливий збіг обставин.

Спільним для перших трьох типів є те, що конфліктогени являють собою прояви, спрямовані на вирішення психологічних проблем індивіда або на досягнення їм якихось цілей (психологічних чи корисливих). Найбільш поширеними видами конфліктогенів є:

- 1) Прагнення до переваги;
- 2) Прояви агресивності бувають двох видів;
- 3) Прояви егоїзму; зокрема до таких належать обман або спроба обману, перекладання відповідальності на іншого, позичання грошей;
- 4) Несприятливий збіг обставин, зумовлених об'єктивними, незалежними від індивідів факторами.

Формула конфлікту в моделі Б виглядає наступним чином:

Конфліктна ситуація + Інцидент = Конфлікт

У цій та наступній формулі вхідні в них складові мають наступний зміст:

- конфліктна ситуація - це накопичені протиріччя, складові першопричину конфлікту;
- інцидент - це збіг обставин, що є приводом для конфлікту;
- конфлікт - це відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій.

З визначень видно, що конфліктна ситуація та інцидент незалежні один від одного, тобто жодна з них не є наслідком або проявом іншого. Формула моделі Б дозволяє сформулювати критерій дозволу конфлікту: Вирішити конфлікт – означає усунути конфліктну ситуацію або вичерпати інцидент.

На жаль, на практиці у багатьох випадках справа обмежується лише вичерпанням інциденту. Формула конфлікту показує: щоб уникнути конфлікту, коли конфліктну ситуацію усунути неможливо, слід проявити максимальну обережність, не створювати інциденту. І в цьому дуже знадобиться наведені вище види конфліктогенів. Адже інцидент (за визначенням) також є конфліктогеном.

Третя структурна формула конфлікту полягає в наступному: Сума двох (або більше) конфліктних ситуацій призводить до конфлікту. Згідно з цією формулою вирішити конфлікт - означає усунути кожну з конфліктних ситуацій.

Структура конфлікту. Існує різне розуміння структури конфлікту. Так виділяються наступні поняття: сторони (учасники) конфлікту, умови його протікання, образи ситуації, можливі дії учасників, наслідки конфліктних дій.

Аналізуючи сторони конфлікту, можна виділити чотири типи конфлікту: внутрішньо-особистісний, міжособистісний, особистісно-груповий, міжгруповий.

В основі класифікації конфліктних дій лежать наступні підстави: характер дій (наступальна, оборонна і нейтральне), ступінь активності в їх здійсненні (активні і пасивні, ініціюють і відповідь), спрямованість цих дій (на опонента, до третіх осіб, на самого себе). Будь-яка конфліктна дія може мати чотири основні результати: повне або часткове підпорядкування одного іншому, компроміс, переривання конфліктних дій та інтеграція.

У психологічній структурі конфліктів виділяється кілька компонентів:

- 1) Пізнавальні компоненти. Взаємне сприйняття особливостей кожної з конфліктуючих сторін; інтелектуальні здібності переробки інформації та прийняття рішення, ступінь включення особистості в конфліктну ситуацію на різних етапах її розвитку; рівень самоконтролю учасників конфлікту; досвід роботи з людьми і професійна підготовленість; самосвідомість, саморозуміння і об'єктивність в оцінці своїх можливостей.
- 2) Емоційні компоненти являють собою сукупність переживань її учасників.
- 3) Вольові компоненти виявляються як сукупність зусиль, спрямованих на подолання розбіжностей і інших труднощів, виникають в результаті протиборства сторін, і на досягнення цілей, переслідуваних учасниками конфлікту.
- 4) Мотиваційні компоненти конфлікту утворюють його ядро і характеризують його сутність розбіжності позицій учасників протиборства.

Крім того, в структуру конфлікту включають і предмет конфлікту, під яким розуміється все те, з приводу чого виникло протиборство.

Предмет конфлікту характеризується наступними особливостями:

- Він може бути як матеріальним, так і психологічним;

- Він завжди досить значимий для учасників конфлікту, хоча ця значущість може бути чисто ситуативною;
- З практичної точки зору подолання значних труднощів при визначенні предмета в реальному конфлікті зазвичай виправдовується і компенсується можливістю відносно точно спрогнозувати поведінку протиборчої сторони, так як предмет конфлікту є одним з факторів, що визначають цю поведінку.

Динаміка конфлікту. У динаміці конфлікту, тобто його реалізації як процесу, виділяють сім стадій його розвитку:

- Перед конфліктна стадія;
- Стадія, пов'язана з виникненням об'єктивної конфліктної ситуації;
- Інтелектуальний етап розвитку;
- Критичний етап розвитку;
- Спад напруженості у протидії;
- Зіставлення офіційних і неофіційних оцінок поведінки;
- Вирішення конфліктної ситуації, або вихід з неї однієї з сторін.

Функції конфлікту. Зазвичай виділяють дві функції конфліктів: деструктивну та конструктивну. При визначенні функцій реального конфлікту необхідний конкретний підхід, оскільки один і той самий конфлікт може бути деструктивним в одному відношенні та конструктивним в іншому, грати негативну роль на одному етапі розвитку, в одних конкретних обставинах і позитивну-на іншому етапі, в іншій ситуації.

Конструктивним конфлікт буває тоді, коли опоненти не виходять за рамки етичних норм, ділових відносин і розумних аргументів. Дозвіл такого конфлікту призводить до розвитку відносин між людьми та розвитку групи (згідно з одним із законів діалектики, стверджують, що боротьба протилежностей - джерело розвитку).

Позитивне вирішення конструктивного конфлікту - це насамперед усунення недоліків, причин, що до нього призвели. А оскільки ці причини об'єктивні (несприятливі умови праці, недосконала система оплати праці, недоліки організації праці, неритмічність роботи, понаднормові роботи, невідповідність прав і обов'язків, низький рівень трудової дисципліни), що відображають недосконалість організації управління, то усунення їх означає удосконалення самої організації.

Деструктивний конфлікт виникає в двох випадках: коли одна з сторін наполегливо і жорстоко наполягає на своїй позиції і не бажає враховувати інтереси іншої сторони; коли один з опонентів вдається до морально засуджуваних методів боротьби, прагне психологічно придушити партнера, принижуючи його. Деструктивні конфлікти породжуються найчастіше суб'єктивними причинами, до яких відносяться неправильні дії керівника й підлеглих, а також психологічна несумісність окремих людей.

Динаміка конфлікту. Розглядаючи конфлікт як соціально-психологічне явище необхідно ґрунтуватися на його динамічній характеристиці. Аналіз літератури дозволяє виділити чотири стадії розвитку конфлікту (Р. Рамель, А. К. Зайцев, А. Р. Ковальов, В. В. Бойко та інші):

1. **Зародження конфлікту.** На цій стадії відбувається виникнення конфліктної ситуації. Ця ситуація не відразу розпізнається людьми, тому її можна назвати «стадією потенційного конфлікту». Тут непомітно для зовнішнього спостереження виникають відмінності в диспозиціях, цінності, обставин, плани, які утворюють потенційні протистояння. В умовному вигляді це може представлятися так: сторони А і Б виявляються учасниками конфлікту, А якщо прагнення до досягнення певного стану, цілі, потреби об'єктивно перешкоджає досягненню Б бажаного їм стану і навпаки.

2. **Усвідомлення конфлікту.** Об'єктивна реальність сприймається як конфліктна. Протиріччя стають усвідомленими і протилежна сторона відповідає реальним поведінкою, тобто конфлікт стає реальністю. Для того

щоб конфлікт був усвідомлений, необхідний інцидент. Інцидент являє собою перше зіткнення сторін, спробу з допомогою сили вирішити проблему на свою користь, утискаючи інтерес іншої сторони. Якщо задіяних однієї зі сторін ресурсів достатньо для переваги співвідношення сил на свою користь, то конфлікт може бути завершено на стадії інциденту.

3. Перехід до конфліктної поведінки. Після того як конфлікт усвідомлений, сторони переходять до конфліктної поведінки, яка спрямована на блокування досягнень протилежної сторони, її прагнень, цілей, намірів. Тут можлива ескалація конфлікту, яка полягає в різкій «інтенсифікації» боротьби опонентів. Важливо те, що сторони самі повинні усвідомлювати свою поведінку як конфліктне. При переході конфлікту з потенційного в актуальний він може розвиватися як прямий або опосередкований, конструктивний або неконструктивний. Неконструктивний міжособистісний конфлікт виникає тоді, коли один з опонентів вдається до морально засуджуваних методів боротьби, прагне придушити партнера, дискредитує і принижує його в очах оточуючих. Така поведінка партнера по взаємодії найчастіше викликає опір і ескалацію конфлікту. Конструктивним ж міжособистісним конфліктом є той, при якому опоненти не виходять за рамки ділових аргументів, відносин і не стосуються особи протилежної сторони. Р. Блейк і Дж. Моутон виділили п'ять стратегій поведінки в конфліктній ситуації:

- **Співробітництво.** Поведінка, спрямоване на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін;
- **Компроміс.** Поведінка, спрямоване на врегулювання розбіжностей шляхом взаємних поступок;
- **Уникання.** Полягає в прагненні вийти з конфліктної ситуації, не вирішуючи її, не поступаючись свого, але і не наполягаючи на своєму;
- **Пристосування.** У поведінці спостерігається тенденція згладжувати протиріччя на шкоду власним інтересам.

4. Дозвіл конфлікту. Свій дозвіл конфліктна взаємодія отримує як за рахунок зміни об'єктивної конфліктної ситуації, так і за рахунок перетворення уявлень про нього у опонентів (Л.О. Петровська). Дозвіл може бути частковим (конфліктні дії виключаються, але залишається спонукання до конфлікту) та повним (конфлікт усувається як на рівні зовнішнього поведінки, так і на рівні внутрішніх спонукань, як на суб'єктивному, так і на об'єктивному рівнях). Отже, можливі такі варіанти вирішення конфлікту:

1) повне дозвіл на об'єктивному рівні за рахунок перетворення об'єктивної конфліктної ситуації. Наприклад: просторове або соціальне розведення сторін, надання їм дефіцитних ресурсів, відсутність яких призвела до конфлікту; [2]

2) часткове дозвіл на об'єктивному рівні за рахунок перетворення конфліктної ситуації в напрямку створення незацікавленість у конфліктних діях;

3) повне дозвіл на суб'єктивному рівні за рахунок кардинальної зміни образів конфліктної ситуації;

4) часткове дозвіл на суб'єктивному рівні за рахунок обмеженого, але достатньої для тимчасового припинення протиріччя, зміни образів конфліктної ситуації. [8]

Головні передумови для врегулювання конфлікту наступні: конфліктуючі сторони повинні бути самі по собі організовані; кожна з конфліктуючих сторін повинна бути готова визнати законність вимог іншої сторони і прийняти результат врегулювання конфлікту, навіть якщо він виявився поза її інтересів та конфліктуючі сторони повинні належати до однієї соціальної спільності.

Говорячи про конфліктні взаємодії, про його характеристику й специфіку, не треба забувати, що, в кінцевому рахунку, головною дійовою особою є конкретна особистість. Увагу на особистісні причини конфлікту звертають автори, що займаються вивченням причин неврозів: З. Фрейд,

А. Адлер, К. Хорні, В.М. Мясіщев, А.І. Захаров, Д.Б. Карвасарський та інші [9].

Таким чином, розглянувши більш детально основні поняття конфлікту ми можемо зауважити що, у науковій літературі немає єдиного загальновизнаного визначення поняття "конфлікт". В основі визначень цього поняття досить часто використовується розуміння конфлікту як зіткнення, викликаного розбіжністю установок, цілей і способів дії по відношенню до конкретного предмету або ситуації.

1.2. Спрямованість конфлікту в залежності від вектору

Відомо, що проблема класифікації (типології) виникає в багатьох науках. В конфліктології дуже істотна різноманітність критеріїв, застосованих при типології конфліктів. Оцінюючи праці багатьох вчених, доводиться констатувати той факт, що сталася відмова від пошуку єдиної типології конфлікту, що передбачає визнання багатьох типологій. Мова піде про конфлікти, що виникають у процесі людської діяльності і поведінки людей. [17]

Розглянемо деякі варіанти:

Н. Смелзер (професор Каліфорнійського університету в Берклі, віцепрезидент Міжнародної соціологічної асоціації) виділяє три види конфліктів, пов'язаних з розвитком культури:

1) аномію (термін введений Емілем Дюркгеймом), тобто порушення єдності культури у зв'язку з відсутністю ясно сформульованих соціальних норм;

2) культурне запізнювання (термін введений Уільямом Огборном), коли зміни в матеріальному житті суспільства випереджають трансформацію нематеріальної культури; [3]

3) чужий вплив, коли безліч протилежних елементів культури гальмує процес національної інтеграції в суспільстві.

В основу даної класифікації покладена основа життєдіяльності - культура. А.Г. Здравомислов, аналізуючи конфлікти на макрорівні, виділяє дві групи конфліктів: між новими і старими порядками та конфлікти з приводу способу становлення і реального змісту нових відносин. [3] В основу виділення груп їм належать цінності (вибір між новими (інноваційними) і старими (традиційними консервативними) порядками, а також вибір шляху та змісту нових відносин).

А.Я. Анцупов пропонує класифікувати конфлікти за участю людини (соціальні та внутрішньо-особистісні) і без участі людини (зооконфлікти).[4]

Проте класифікація конфліктів може бути розширена за допомогою виділення інших типів конфліктів за різними підставами. В залежності від сфери виникнення: економічні, правові, етнічні, трудові, соціально-психологічні, моральні, сімейні.

По відношенню до ієрархічної структури:

- конфлікти «по вертикалі» (начальник - підлеглий, вищестояща організація - нижча організація);
- конфлікти «по горизонталі» (між керівниками одного рангу, між колегами);
- конфлікти «по діагоналі» (непряма підпорядкованість).

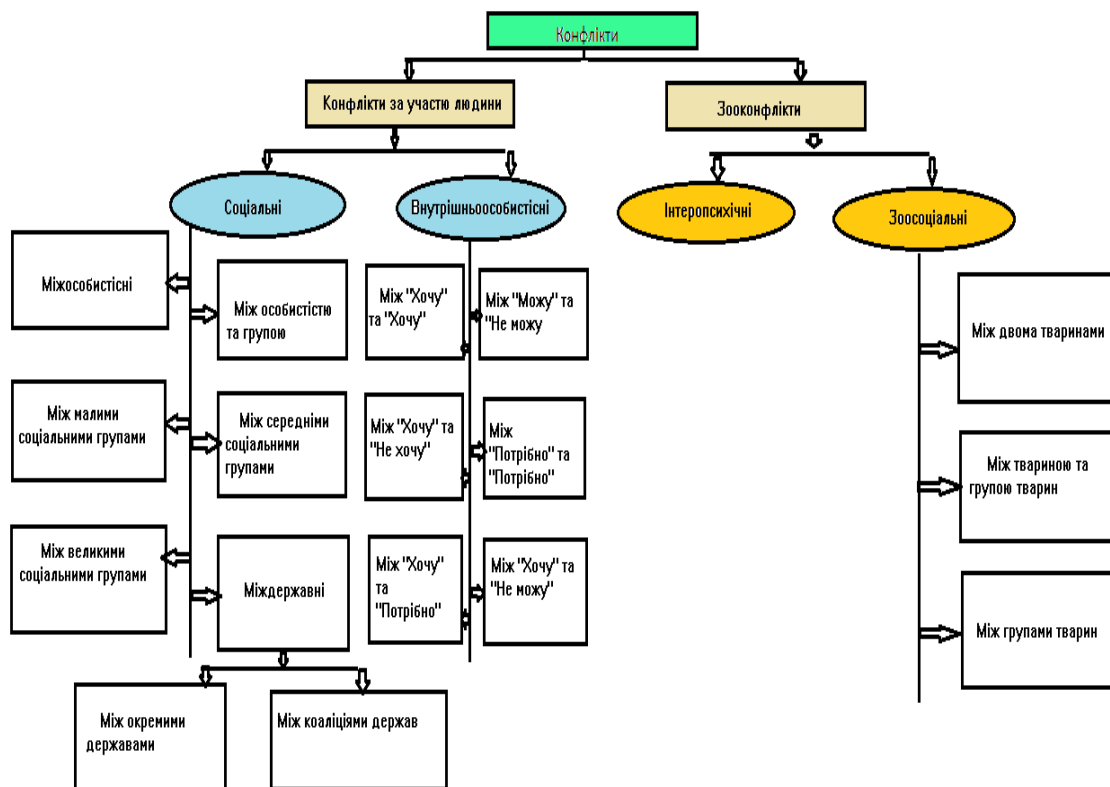


Рис 1.2.1 - Класифікація конфліктів за А.Я. Анцуповим.

В залежності від кількості конфліктуючих сторін:

- 1) монополярні, коли конфліктують з самим собою. Внутрішньоособистісний конфлікт є одним з типів монополярних конфліктів;
- 2) біполярні, коли дві сторони конфліктують між собою;
- 3) багатополарні, коли розглядається конфлікт між трьома і більше сторонами з різною лінії протистояння. [8]

В залежності від причин виникнення: об'єктивні та суб'єктивні.

В залежності від відносин суб'єктів один до одного:

- антагоністичні, коли сторони займають непримиренну у відношенні один до одного позицію;
- компромісні, коли сторони схильні до досягнення згоди.

За наслідками: конструктивні (призводять до зміцнення системи), деструктивні (порушують стабільність розвитку системи), та нейтральні (не зачіпають в цілому стабільність системи). [1]

По відношенню до об'єкту конфлікту:

- емоційні, коли об'єкт відсутній конфлікт виникає і розвивається через ворожості, заздрості та інших негативних емоційних станів конфліктуєчих у відношенні один до одного;
- ділові, коли конфлікт строго залежить від об'єкта і на нього орієнтовані конфліктуєчі сторони.

За ступенем керованості: організовані (коли виникнення конфлікту передбачено заздалегідь і є можливості направити його в певне русло) та стихійні (що не піддаються управлінню і розвиваються хаотично).

За ступенем усвідомленості сторонами ситуації як конфліктної: свідомі та несвідомі.

За використанням сторонами тактики: «битва», «гра» та «дебати».

За формами боротьби: насильницькі та ненасильницькі. [5]

Таблиця 1.2.1

Типи конфліктів в залежності від форми боротьби

Насильницькі		Ненасильницькі
Фізичні:	Нефізичні:	(більше 196 форм)
- Війна;		
- Революція;	- Психічна травля;	- Голодування;
- Бунт;	- Сутички;	- Демонстрація;
- Бійка;	- Соціальний контроль;	- Бастування;
- Самогубство;	- Таємний заговор;	- Конкуренція та т.і.
- Терористичні акти;	- Саботаж та т.і.	
- Фізична агресія.		

Насильницькі форми бувають фізичні і нефізичні. Насильницькі форми характеризуються загрозою життю людей, фізичним каліцтвом, знищенням життів. Як фізична, так і нефізичне насильство спрямоване на жорстке управління більш слабким суб'єктом. Іноді нефізичне насильство

приховано за тонкими маніпуляціями. Головний аргумент - це застосування сили (фізичної, політичної, економічної, інтелектуальної тощо) з метою знищення чи підпорядкування собі противника. [2]

Ненасильницькі форми характеризуються відмовою від застосування фізичного насильства у будь-якій формі, але використовуються всі інтелектуальні, емоційно-психологічні, законні (правові) та інші форми взаємодії людей при вирішенні конфліктів. Це боротьба не з людьми, а з причинами, що породжують руйнівні конфлікти, зло і т. д. Таким чином, можна побачити, що немає єдиного підходу до класифікації конфліктів і що в основу виділення типів конфліктів покладені різні характеристики.

Одним з найбільш широких і очевидних підстав класифікації конфліктів є поділ їх за суб'єктам, або сторонам конфлікту.

З цієї точки зору всі конфлікти діляться на: внутрішньо-особистісні, міжособистісні, між особистістю і групою, міжгрупові та міждержавні.

Внутрішньо-особистісний конфлікт - конфлікт, що особистість постійно виробляє всередині себе, тобто носій внутрішньо-особистісного конфлікту - окрема особистість. В даному типі учасниками конфлікту є не люди, а різні психологічні фактори внутрішнього світу особистості, часто здаються або є несумісними: потреби, мотиви, цінності, почуття і т.п. І цей конфлікт може бути функціональним, або дисфункціональним в залежності від того, яке рішення прийме людина і прийме його взагалі. Ці конфлікти за своєю природою багато в чому і викликаються психологічними протиріччями інтересів, цінностей і самооцінки особистості, супроводжуються емоційним напруженням і негативними переживаннями ситуації. Найчастіше бувають тоді, коли одній людині пред'являються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результат його роботи. [6]

Внутрішньо-особистісні конфлікти, пов'язані з роботою в організації, можуть приймати різні форми. Одна з найбільш поширених - це рольовий конфлікт, коли різні ролі людини пред'являють до нього суперечливі вимоги.

Внутрішні конфлікти можуть виникати на виробництві внаслідок перевантаженості роботою або, навпаки, відсутності роботи при необхідності знаходитися на робочому місці. [3]

Необхідно відзначити, що кожна людина постійно існує в конфліктній ситуації не тільки з навколишнім соціальним середовищем, але перш за все з самим собою.

Внутрішньо-особистісний конфлікт - це стан структури особистості, коли в ній одночасно існують суперечливі і взаємовиключні мотиви, ціннісні орієнтації і цілі, з якими вона в даний момент не в змозі впоратися, тобто виробити пріоритети поведінки, що базуються на них. Ситуація внутрішньо-особистісного напруги не тільки природна, але й необхідна для розвитку і вдосконалення самої особистості. [4]

Можна виділити наступні характеристики внутрішньо-особистісного конфлікту:

1. Внутрішньо-особистісний конфлікт з'являється в результаті взаємодії елементів внутрішньої структури особистості;
2. Сторонами внутрішньо-особистісного конфлікту виступають одночасно існуючі в структурі особистості різнопланові і суперечливі інтереси, цілі, мотиви і бажання;
3. Внутрішньо-особистісний конфлікт виникає тільки тоді, коли сили, що діють на особистість, є рівнозначними; [3]
4. Будь-який внутрішній конфлікт супроводжується негативними емоціями.
5. Основу будь-якого внутрішньо-особистісного конфлікту становить ситуація, що характеризується:
 - суперечливими позиціями сторін;
 - протилежними мотивами, цілями та інтересами сторін;
 - протилежними засобами досягнення цілей у даних умовах (наприклад, переслідується мета - перемогти в битві, але разом з тим необхідно християнські заповіді дотримати, у тому числі «не убий»);

- відсутністю можливості задоволення якої-небудь потреби і разом з тим неможливістю її усунення. [5]

Слід також додати, що, як показав З. Фрейд, внутрішньо-особистісний конфлікт може бути не тільки усвідомленим, але і неусвідомленим, що не робить його менш значущим. [4]

Великий внесок у вивчення проблеми внутрішньо-особистісного конфлікту вніс німецький психолог К. Левін, який визначив його як ситуацію, у якій на індивіда одночасно діють протилежно спрямовані сили рівної величини. [9] У зв'язку з цим він виділив три типи конфліктної ситуації:

1. Людина знаходиться між двома позитивними силами приблизно рівної величини. Схематично цю конфліктну ситуацію можна представити так:



Рис 1.2.1 - Схема конфліктної ситуації

Де, O - особистість; C1 - сила 1; C2 - сила 2.

1. Людина перебуває між двома приблизно рівними негативними силами. Характерний приклад - ситуація покарання. Так, з одного боку, дитина повинна виконувати непривабливе шкільне завдання, а з іншого - йому загрожує покарання, якщо він його не зробить. Цю ситуацію можна представити таким чином:



Рис 1.2.2 – Схема конфліктної ситуації 2

Де, О - особистість; С1 - сила 1; С2 - сила 2.

3. На людину одночасно діють дві різноспрямовані сили приблизно рівної величини і в одному і тому ж місці. Наприклад, дитина хоче погладити собаку, але він її боїться або хоче з'їсти торт, а йому заборонили. Цю конфліктну ситуацію можна представити так:



Рис 1.2.3 – Схема конфліктної ситуації 3

Де, О - особистість; С1 - сила 1; С2 - сила 2.

Подібно до того, як існують численні підстави класифікації конфліктів взагалі, є різні підстави для виділення видів внутрішньо-особистісних конфліктів. [5]

Існує три види внутрішньо-особистісних конфліктів.

- Конфлікт потреб. Його підстава полягає в тому, що наші потреби можуть протистояти один одному і спонукати нас до різних дій.
- Конфлікт між потребою і соціальною нормою. Дуже сильна потреба може зіткнутися всередині нас з примусовим імперативом. Незалежно від того, поступимося ми цієї потреби чи ні, ситуація стає конфліктною. Численні приклади подібного роду внутрішньо-особистісних конфліктів описані З. Фрейдом. У його термінології протиріччя, що викликає даний тип конфлікту, - це протиріччя між Воно (Ід) і Понад-Я (Супер - его). Воно (Ід) - осередок сліпих інстинктів, або сексуальних, або агресивних), які прагнуть до негайному задоволенню. Понад-Я (Супер - его) включає моральні норми, заборони та заохочення, засвоєні особистістю. [7]

- Конфлікт соціальних норм. Сутність цього конфлікту полягає в тому, що людина відчуває рівнозначне тиск двох протилежних соціальних норм.

Більш повна класифікація внутрішньо-особистісних конфліктів міститься в роботі А.Я. Анцупова та А.І. Шипілова, які запропонували взяти за основу класифікації ціннісно-мотиваційну сферу особистості. [1] В залежності від того, які сторони внутрішнього світу особистості вступають у конфлікт, вони виділяють наступні основні його види:

1. Мотиваційний конфлікт;
2. Моральний конфлікт;
3. Конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності;
4. Рольовий конфлікт;
5. Адаптаційний конфлікт;
6. Конфлікт неадекватної самооцінки;
7. Невротичний конфлікт.

Якщо внутрішньо-особистісний конфлікт вчасно не дозволяється, то він може привести до більш тяжких наслідків, найбільш сильні з яких стрес, фрустрація і невроз. [5]

Внутрішньо-особистісний конфлікт може бути не тільки деструктивним, але й конструктивним, тобто позитивно впливає на структуру, динаміку і результативність внутрішньо-особистісних процесів й служить джерелом самовдосконалення та самоствердження особистості.

Міжособистісний конфлікт - це один з найпоширеніших типів конфлікту. Конфлікти цього типу виникають на кожному кроці і з різних приводів. Такі протиборства можуть відбуватися в різних сферах суспільного життя: побутової, економічної, політичної і т.д. Міжособистісний конфлікт найчастіше проявляється у боротьбі керівників за ресурси, капітал або робочу силу, час використання чи схвалення проекту. Міжособистісний

конфлікт може також проявитися у зіткненні різних типів характеру, темпераменту. Іноді люди просто не в змозі ладити один з одним. [9]

За даними А.Я. Анцупова, існує понад 50 визначень міжособистісного конфлікту, проте все ще відсутнє сформоване загальноприйняте його розуміння. «Аналіз більшості ... визначень демонструє або їх вразливість, або вузькість, незадовільну ...різновидів психологічних конфліктів». М.І. Леонов визначає конфлікт як форму прояву суперечності, не дозволеного в минулому або дозволеного в сьогоденні, що виникає в ситуації безпосередньої взаємодії суб'єкта з собою, оточуючими людьми, обумовленого протилежно обраними цілями, образами конфліктної ситуації, уявленнями, усвідомленням або не усвідомленням учасниками ситуації, спрямованої на дозвіл або зняття суперечності. [7]

Таким чином, під міжособистісним конфліктом розуміють відкрите зіткнення взаємодіючих суб'єктів на основі виниклих протиріч, які виступають у вигляді протилежних цілей, несумісних в якійсь конкретній ситуації.

В організаціях він проявляється по-різному. Багато фахівців вважають, що єдиною його причиною є відмінність характерів. Дійсно, зустрічаються люди, яким через відмінності в характерах, поглядах, манері поведінки дуже непросто ладити один з одним. Однак більш глибокий аналіз показує, що в основі таких конфліктів, як правило, лежать об'єктивні причини. Найчастіше - це боротьба за обмежені можливості: матеріальні засоби, виробничі площі, час використання устаткування, робочу силу і т.д. Кожен вважає, що в ресурсах потребує саме він, а не інший. [13]

У міжособистісному конфлікті кожна сторона прагне відстояти свою думку, довести інший її неправоту, люди вдаються до взаємних звинувачень, нападкам один на одного, словесним образам і приниженням і т. п.

Доктор психології Д. Дена, один з піонерів в галузі вирішення конфліктів, у своєму чотирьохкроковому методі поліпшення взаємин виділяє всього три рівня розвитку конфлікту:

1) сутички (дрібні неприємності, не представляють загрози для взаємин);

2) зіткнення (переростання сутичок у зіткнення - розширення кола причин, що викликають сварки, зменшення бажання взаємодіяти з іншим та зменшення віри в його добрі наміри до нас);

3) криза (переростання зіткнень в кризу - остаточне рішення про розірвання відносин, які носять хворобливий характер; тут емоційна нестійкість учасників доходить до такого ступеня, що з'являються побоювання фізичного насильства). [6]

Міжособистісний конфлікт виявляє відсутність згоди у сформованій системі взаємодії між людьми. У них з'являються протилежні думки, інтереси, точки зору, погляди на одні й ті ж проблеми, які на відповідному етапі взаємовідносин порушують нормальна взаємодія, коли одна із сторін починає цілеспрямовано діяти на шкоду іншій, а та, у свою чергу, усвідомлює, що ці дії обмежують її інтереси, і вживає відповідні дії. Така ситуація найчастіше призводить до конфлікту як засобу її розв'язання. Повне вирішення конфлікту буде здійснено в тому випадку, коли протиборчі сторони разом цілком усвідомлено усунуть причини, що породили його. Якщо ж конфлікт вирішиться перемогою однієї із сторін, то такий стан виявиться тимчасовим і конфлікт обов'язково в якійсь формі заявить про себе при сприятливих обставинах. [7]

Розвиток конфлікту проходить три стадії – предконфліктну, конфліктну і після конфліктну.

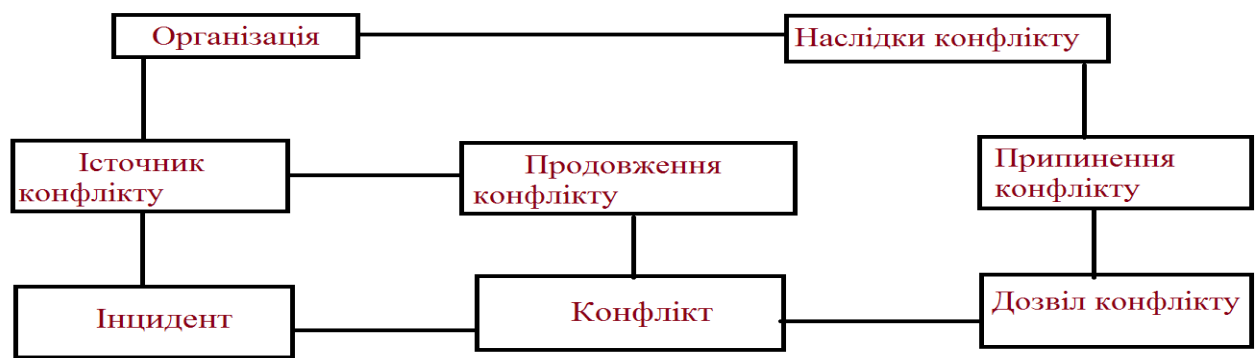


Рис. 1.2.4 – Схема розвитку міжособистісного конфлікту

Перед конфліктна стадія. Починається з конфліктної ситуації, яка виявляє опонентів і причинну обумовленості конфлікту. Але це ще не конфлікт, а тільки рівноважний стан, обставина, яка може стояти перед протистоянням. Інцидент - друга фаза передконфліктної стадії. [14]

Конфліктна стадія. Щоб відбулося перетворення ситуації в конфлікт, потрібен привід, потрібні якісь дії, що призводять сторони в рух. Тільки разом, конфліктна ситуація та інцидент утворюють конфлікт. Конфліктна ситуація (частіше у прихованій формі) може зберігатися, не приводячи до інциденту і не переходячи в конфлікт. Перша фаза - настає після інциденту. Відбувається неминучий обмін ударами, призначення яких - наступ на позиції опонентів, нейтралізація загрози з їхнього боку. Дуже часто супроводжується наростанням агресивності. Ця фаза сприяє «переоцінки цінностей» з урахуванням змін що відбулися. Друга фаза - вибір шляхів подальшої взаємодії опонентів. Існує два шляхи: або шукати примирення; або ескалація, продовження конфлікту. [24]

Після конфліктна стадія. Послаблення протистояння - перша фаза. Вона примітна тим, що конфлікт при всій своїй гостроті може припинитися, як в результаті зміни об'єктивної ситуації, так і в результаті психологічної перебудови суб'єктів, зміни їх поглядів і намірів. На цій основі стає можливим повне або часткове вирішення конфлікту. Напруженість ситуації

спадає, причини, які викликали протистояння і загострену боротьбу, згладжуються або усуваються. [5]

Заключна фаза - підведення підсумків, оцінка результатів. Наслідки конфлікту залежать від факторів об'єктивного і суб'єктивного порядків, манери поведінки сторін, методів подолання розбіжностей, майстерності тих, хто направляє врегулювання конфлікту. Наслідки конфлікту, при будь-якому результаті, роблять вплив на організацію і її персонал.

Будь-яке врегулювання конфлікту або його попередження спрямовані на збереження існуючої системи міжособистісної взаємодії. Однак джерелом конфлікту можуть виявитися такі причини, які ведуть до руйнування сформованої системи взаємодії. У зв'язку з цим виділяють різні функції конфлікту: конструктивні і деструктивні. [11]

До конструктивних функцій відносять:

а) пізнавальну (поява конфлікту виступає як симптом неблагополучних відносин і прояву виниклих протиріч);

б) функцію розвитку (конфлікт є важливим джерелом розвитку його учасників і вдосконалення процесу взаємодії);

в) інструментальну (конфлікт виступає як інструмент вирішення протиріч);

г) перебудовану (конфлікт знімає фактори, існуючої міжособистісної взаємодії, сприяє розвитку взаєморозуміння між учасниками). [23]

Деструктивні функції конфлікту пов'язані з:

а) руйнуванням існуючої спільної діяльності;

б) погіршенням або розвалом відносин;

в) негативним самопочуттям учасників;

г) низькою ефективністю подальшої взаємодії та ін.

Таким чином, проаналізувавши праці багатьох вчених можна зробити висновок, що єдиної типології конфлікту не існує. Кожна із праць

вирізняється так, як в основу виділення типів конфліктів покладені різні характеристики.

Так наприклад, Н. Смелзер в основу класифікації конфліктів поклав культуру особистості, А.Я. Анцупов пропонує класифікувати конфлікти за участю людини (соціальні та внутрішньо-особистісні) і без участі людини (зооконфлікти).

1.3 Проблема проявів міжособистісних конфліктів в дослідженнях вітчизняних та закордонних психологів

Поняття конфлікту сьогодні не належить одній певній галузі знань. Це соціальний феномен, який проникає в усі сфери людського соціуму, тому його й почали вивчати фахівці різних галузей науки. Проте більшість дослідників зосереджували свою увагу на загальних рисах цього явища, тоді як нашим завданням є з'ясування поняття одного з різновидів конфлікту, а саме – міжособистісного, а також розкриття його специфіки в контексті психологічної науки. [26]

Конфлікт, що тлумачиться як «зіткнення протилежних інтересів, поглядів; серйозна розбіжність, гостра суперечка», є звичним явищем для процесу, учасники якого взаємодіють для досягнення єдиного результату, оскільки шляхи, що ведуть до нього, кожним уявляються порізному. Це те, що деякі дослідники називають «непідтвердження рольових очікувань, які висувають один одному партнери спілкування». [8] Сучасна конфліктологія визначає конфлікт як «спеціально організовану взаємодію, яка дозволяє утримувати єдність дій, що зіштовхнулися, за рахунок процесу пошуку або створення ресурсів і засобів розв'язання суперечності». Під конфліктом

розуміють також «найбільш гострий спосіб усунення суперечностей, що виникають у процесі взаємодії, який полягає в протидії суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями».

Українські вчені Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель розглядають конфлікт як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії, наголошуючи на тому, що поняття різноспрямованості ширше за розуміння протилежності спрямованості, що дає можливість зняти обмеження розуміння проблеми та усунути елемент антагонізму. [18]

Огляд зарубіжної психологічної літератури показує, що практично кожній психологічній теорії притаманне власне трактування конфлікту. Перші спроби створити теоретичні підходи до проблеми конфлікту були здійснені у другій половині XIX століття. Однак відносно цілісні концепції конфліктів з'явилися у зарубіжній психології на рубежі XIX – XX століть. Аналіз підходів до дослідження проблеми конфлікту в даний період свідчить, що вони формувалися в руслі традиційних напрямів психології, відображаючи теоретичні конструкції, властиві даній течії. Ці підходи стали основою, на яку спираються західні психологи при вивченні конфліктів в останні 40-45 років. [33] Отже, в психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії. Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості. Їх позицію можна звести до наступного положення: якщо конфлікти виникають під дією соціальних чинників, отже, їх можна певним чином контролювати, змінювати або попереджувати. На відміну від соціальних факторів,

психологічні стримати неможливо, вони існують разом з людиною, залежать від її особистісної сфери, свідомості і навіть підсвідомості. [22]

Хоча всі розглянуті теоретичні підходи не виділяють міжособистісний конфлікт окремо, зазначимо, що в більшій мірі вони стосуються саме зіткнення особистостей. Але найбільший внесок у дослідження міжособистісних конфліктів вніс, на нашу думку, М. Дойч. У його теорії конфлікт описується як наслідок об'єктивного зіткнення інтересів. Він виділяє два типи взаємодії: конкуренція і кооперація. Конфліктним, на думку М. Дойча, є конкурентна взаємодія, тому досягнення цілей однієї сторони заважає досягненню цілей іншої сторони. [9] Суперництво викликає використання тактики загрози та хитрості; обмеження комунікації; мінімізацію усвідомлення подібності в цінностях і збільшення чутливості до протилежних інтересів тощо. Кооперація, навпаки, є найбільш ефективним типом взаємодії. Її відрізняє: відкритість у комунікації, посилення сприйнятливості учасників подібністю і спільністю інтересів, збільшення бажання допомагати іншим тощо.

Конфлікт, як вважає М. Дойч, може бути конструктивним або деструктивним. Конфлікт є конструктивним, якщо його учасники задоволені результатом конфлікту. Ознаками деструктивного конфлікту є: розширення і ескалація, тобто конфлікт стає незалежним від початкових причин, і в разі усунення причин конфлікт триває. В цілому, продуктивний розвиток конфлікту М. Дойч бачить у спільному зусиллі сторін для вирішення проблеми і порівнює з рішенням творчих завдань. [16]

Міжособистісні конфлікти є найпоширенішим типом конфліктів. Вони охоплюють практично всі сфери людських відносин. Будь-який конфлікт зрештою зводиться до міжособистісного. Навіть у міждержавних конфліктах відбуваються зіткнення між лідерами або представниками держав. Описуючи конфліктну ситуацію у міжособистісних відносинах Н.В. Грішина [5]

зазначає: «це ситуація, в якій має місце протиріччя між її учасниками, що проявляються в їх протидії один одному (протистоянні, протиборстві) і супроводжується афективними проявами». Учасники міжособистісного конфлікту переживають його як значущу психологічну проблему, що вимагає вирішення. Таке протистояння викликає активність сторін, спрямовану на подолання виниклого протиріччя і вирішення ситуації в інтересах обох чи однієї із сторін.

Різні автори так визначають міжособистісний конфлікт: «ситуації суперечностей, розбіжностей, зіткнень між людьми»; «відкрите зіткнення людей у процесі їхніх взаємовідносин чи спільної діяльності, що виявляються у вигляді протилежності цілей у якій-небудь конкретній ситуації і є несумісними»; «вид взаємодії між сторонами у процесі вирішення проблеми у вигляді протидіяння однієї сторони іншій». [14]

Деякі дослідники вважають, що міжособистісні конфлікти виникають між двома особистостями; інші зазначають, що «в міжособистісному конфлікті повинні бути присутні не обов'язково тільки два учасники, їх може бути і декілька»; але підкреслюють обов'язкову наявність як «мінімум, двох сторін».

Спроби систематизувати міжособистісні конфлікти здійснені багатьма дослідниками. Н.В. Грішина виділяє конфлікти цінностей та ресурсні конфлікти (або конфлікти інтересів). А.М. Гірник класифікує міжособистісні конфлікти за основною причиною на конфлікти інтересів, інформаційні конфлікти, організаційні (структурні) конфлікти, конфлікти спілкування (поведінки і стосунків), конфлікти систем цінностей. Деякі автори наводять класифікацію за формами прояву конфліктів: суперечка, чвари, сварка; за ступенем гостроти протистояння учасників конфлікту: суперництво та ізоляція; за ступенем наростання напруженості: ворожість, сутичка, зіткнення. [28]

Якщо звернутися до загальної теорії конфліктів, та всі міжособистісні конфлікти мають спільні риси, і водночас кожен конфлікт має свої особливості (табл.1.3.1.).

Таблиця 1.3.1

Спільні та відмінні ознаки міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти	
Спільні риси	Відмінності
1. Наявність, як мінімум, двох сторін. 2. Наявність зони незгоди між сторонами, яку не завжди можна легко розпізнати і межі якої є рухливими (можуть звужуватися та розширюватися). 3. Мотиви кожної із сторін визначають процес, який називають формуванням цілі. 4. Дії, які конфліктні сторони спрямовують одна проти одної (створення прямих чи опосередкованих перешкод, завдання шкоди майну чи репутації іншого, погрози, насильство, приниження); 5. Однакові стадії розвитку конфлікту: - передконфлікт;	У кожному міжособистісному конфлікті можна виділити дві тісно пов'язані між собою сторони: 1) змістова: наявність предмета суперечки, справи або питання, яке викликало незгоду; 2) психологічна: пов'язана з особистісними особливостями учасників конфлікту, з їхніми емоційними реакціями на причини конфліктів, на дії іншої сторони, на хід конфлікту, один на одного.

- інцидент; - ескалація; - кульмінація; - завершення конфлікту; - постконфліктна ситуація; 6. Приблизно однакові способи вирішення конфліктів.	
---	--

Будь-який міжособистісний конфлікт врешті-решт має своє вирішення. Форми їх вирішення залежать від стилю поведінки суб'єктів у процесі розвитку конфлікту. Цю частину конфлікту називають емоційною стороною і вважають її найбільш важливою. Дослідники виділяють наступні стилі поведінки в міжособистісному конфлікті: протиборство (конкуренція), ухилення, пристосування, компроміс, співробітництво. [22]

Таким чином, проаналізувавши дослідження вітчизняних та закордонних психологів можна зробити висновок, що в психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії. Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості.

1.4 Причини виникнення міжособистісних конфліктів

Розглядаючи міжособистісні конфлікти, слід визнати, що вони відбуваються в процесі спілкування. Причини таких міжособистісних зіткнень є достатньо багатоманітними. Дослідники розділяють їх на дві великих групи: 1) соціально-психологічні; 2) особистісні, тобто власне психологічні.

До перших відносяться: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована ролева взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені відносини, прагнення до влади, психологічна несумісність. [29]

До других слід віднести причини, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями учасників конфлікту: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, холеричний тип темпераменту, надмірна вираженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт [30].

О. Креггер і Дж. Тьюсон вважають, що різні уподобання характерів людей лежать в основі їх взаємодії і без їх урахування неможливо вирішити жодного конфлікту: «Ми вважаємо, що будь-яка модель вирішення конфліктів, що не враховує міжособистісні розходження, приречена на поразку». [9]

Деякі психологи пропонують іншу класифікацію причин конфліктів. Вони розрізняють об'єктивні і суб'єктивні фактори міжособистісних конфліктів. Як і в першому випадку, тут говориться про несумісності, або

протилежні (такі, що взаємно-виключають один одного) інтереси, потреби, цілі, цінності, установки, сприйняття, оцінки, думки, способи поведінки.

Об'єктивні чинники створюють потенційну можливість для виникнення конфлікту. Наприклад, вакантна посада старости студентської групи може стати причиною конфлікту між двома студентами, якщо обидва претендують на цю посаду. Умовно об'єктивними також можна вважати суспільні (безособистісні) відносини, що склалися на момент початку конфлікту, між потенційними учасниками конфлікту, наприклад, їх статусно-ролеві позиції. [21]

Суб'єктивні чинники в міжособистісному конфлікті складаються на основі індивідуальних (соціально-психологічних, фізіологічних, світоглядних і ін.) особливостей осіб. Ці чинники найбільшою мірою визначають динаміку розвитку і вирішення міжособистісного конфлікту і його результату.

В залежності від причин ми будемо описувати міжособистісні конфлікти відповідно до мотиваційної, когнітивної та діяльнісної сфер особистості. [25]

Мотиваційні конфлікти – це конфлікти інтересів, тобто ситуації, що зачіпають цілі, плани, прагнення, мотиви учасників, які виявляються несумісними або суперечать один одному.

Когнітивні конфлікти – це ціннісні конфлікти, тобто ситуації, в яких розбіжності між учасниками пов'язані з суперечливими або несумісними уявленнями, які мають особливе значення. Система цінностей відображає те, що є для людини найбільш значимим, сенсороутворювальним в різних сферах її життя. У систему основних цінностей входять світоглядні, релігійні, моральні й інші значущі уявлення. Відмінності в цінностях не обов'язково ведуть до конфліктів. Але якщо ці відмінності впливають на

взаємодії або люди починають зазіхати на цінності один одного, то це веде до зіткнень. [37]

Рольові конфлікти – це конфлікти, пов'язані з діяльнісною сферою. Вони виникають через порушення норм і правил, які є невід'ємною частиною будь-якої взаємодії, її регуляторами, без яких вона виявляється неможливим. Норми можуть бути самі по собі зрозумілими (норми етикету) або бути результатом особливих домовленостей (правила внутрішнього розпорядку). Причини порушень можуть бути різного характеру. Мимовільні порушення пов'язані з необізнаністю, свідомі – з бажанням перегляду правил. При аналізі міжособистісного конфлікту корисно виділити причинні фактори, які дозволять більш повно визначити зону розбіжностей і намітити шляхи вирішення. Існує п'ять груп таких факторів (рис. 1.4.1). [15]

Причини міжособистісних конфліктів				
Інформаційні фактори	Поведінкові фактори	Фактори відносин	Ціннісні фактори	Структурні фактори
пов'язані з неприйнятністю інформації для однієї із сторін (неповна, несвоєчасна, передчасна, недостовірна інформація тощо).	недоречність, грубість, егоїстичність, непередбачуваність і інші характеристики поведінки, що відторгаються однією із сторін.	внесок сторін у відносини, баланс сил у відносинах; важливість відносин для кожної із сторін у плані цінностей, поведінки, особистісних чи професійних цілей тощо.	особисті системи вірувань і поведінки (заборони, уподобання, пріоритети); групові (у тому числі професійні) традиції, цінності, потреби і норми; релігійні, культурні, регіональні та політичні цінності тощо.	стабільні бастовани, існуючі об'єктивно, незалежно від нашого бажання, які важко або навіть неможливо змінити (закон, вік, фіксовані дати, підзвітність).

Рис. 1.4.1 Чинники міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти виникають як між людьми, що вперше зустрілися, так і між тими, хто постійно спілкується. І в тому, і в іншому випадку важливу роль у взаємостосунках виконує особисте сприйняття

партнера або опонента. Адекватному сприйняттю людини іншою людиною нерідко заважають стереотипи, що вже склалися. [2] Наприклад, у людини склалося упереджене уявлення про іншу людину. У відповідь на це, у свою чергу, в неї теж може сформуватися негативний образ. У спілкуванні цих осіб взаємодіятимуть не реальні люди, а стереотипи – спрощені образи певних соціальних типів. Стереотипи складаються в умовах дефіциту інформації. Перешкодою на шляху до знаходження згоди між індивідами може стати негативна установка, що формується під впливом чуток, чужих думок.

У конфліктних ситуаціях стереотипи і негативні установки заглиблюють розкол між опонентами і ускладнюють врегулювання і вирішення міжособистісного конфлікту. Нерідко причиною такого конфлікту стає непорозуміння (неправильне розуміння однієї людини іншої). Це відбувається через різні уявлення про предмет, факт, явище і т.д. Уявлення у людей бувають різні, деколи діаметрально протилежні, і цей факт треба приймати як цілком природне явище. [10]

Взаємодіючи з людьми, людина захищає, передусім, свої особисті інтереси, і це цілком нормально. Конфлікти, що при цьому виникають, є реакцією на перешкоду до досягнення мети. І від того наскільки значущим для конкретного індивіда представляється предмет конфлікту, багато в чому залежатиме і його конфліктна установка – схильність і готовність діяти в передбачуваному конфлікті певному режимі. Він включає цілі, очікування і емоційну орієнтацію сторін.

У міжособистісній взаємодії важливу роль виконують індивідуальні якості опонентів, їх особиста самооцінка, саморефлексія, індивідуальний поріг толерантності, агресивність (пасивність), тип поведінки і ін. [3]

Існують поняття міжособистісної сумісності і міжособистісної несумісності. Сумісність припускає взаємне прийняття партнерів по спілкуванню і спільній діяльності. Несумісність – взаємне неприйняття (антипатія) партнерів, засноване на неспівпаданні соціальних установок, інтересів, характерів, темпераментів і ін. Міжособистісна несумісність може стати причиною емоційного конфлікту, який є найскладнішою і важко дозволяється формою міжособистісного протиборства. [22]

У розвитку міжособистісного конфлікту необхідно враховувати також вплив соціально-психологічного середовища. Індивіди стикаються в міжособистісних конфліктах, захищаючи не тільки свої особисті інтереси. Вони можуть також представляти інтереси окремих груп, інститутів, організацій, трудових колективів і суспільство в цілому. У таких конфліктах напруження боротьби і можливості знаходження компромісів багато в чому визначаються конфліктними установками тих соціальних груп, представниками яких є опоненти. [14]

Всі міжособистісні конфлікти, що виникають через зіткнення цілей і інтересів, можна умовно розділити на три основні види.

Перший – припускає принципове зіткнення, в якому реалізація цілей і інтересів одного опонента може бути досягнута тільки за рахунок утиску інтересів іншого.

Другий – зачіпає лише форму відносин між людьми, але при цьому не утискає їх духовних, моральних і матеріальних потреб і інтересів.

Третій – представляє уявні суперечності, які можуть бути спровоковані або помилковою (спотвореною) інформацією, або невірною інтерпретацією подій і фактів. [19]

Специфічними особливостями міжособистісних конфліктів є наступні:

1. Протиборство людей здійснюється за принципом "тут і зараз", безпосередньо, обличчям до обличчя, на основі особистісних мотивів;
2. У міжособистісних конфліктах виявляється весь спектр відомих причин: загальних і особистісних, об'єктивних і суб'єктивних і т.д.;
3. У таких конфліктах суб'єкти взаємодії перевіряють свій характер, волю, здібності, інтелект і інші індивідуально психічні особливості;
4. Конфлікти відрізняються високою емоційністю і охопленням практично всіх сторін відносин між конфліктуючими суб'єктами;
5. Зачіпаються інтереси не тільки конфліктуючих, але і тих, хто безпосередньо пов'язаний з цими суб'єктами міжособистісними відносинами. [31]

Єдина природа конфліктів різного рівня припускає наявність загальних атрибутивних ознак явища, що дають можливість дати його якісну специфіку. Аналіз наявних визначень, описів при всій відмінності підходів дозволяє виділити як інваріантні наступні ознаки конфлікту:

1. Наявність суперечності (часто указується на несумісність) в цілях, інтересах, мотивах тощо.
2. Репрезентація даної суперечності в свідомості або усвідомлення наявності суперечності, несумісність цілей, інтересів.
3. Активність (у вигляді відповідних дій, "боротьби"), направлена на подолання цієї суперечності. Наприклад, суперечності пошуку, коли стикається новаторство з консерватизмом; суперечності групових інтересів, коли відстоюються тільки групові інтереси при ігноруванні загальних інтересів. [22]

4. Суперечності, пов'язані з особистими, егоїстичними спонуками, коли користь, кар'єризм пригнічують всі інші мотиви; суперечності очікувань, що не відбудуться; суперечності політичні (антисоціальні вчинки).

Суперечності приводять до конфліктів тільки тоді, коли вони зачіпають соціальний статус особи, матеріальні або духовні цінності людей, їх престиж, моральну, етичну гідність особистості. Такі суперечності не тільки викликають негативну оцінку, але і супроводжуються різними емоційними афектами, такими як образа, гнів, презирство, обурення, страх. Емоції нерідко штовхають людину на боротьбу, і в цьому випадку замість суперечності виникає протиборство. [24]

Таким чином, проаналізувавши літературні джерела можна зробити висновок, що на формування міжособистісних конфліктів впливають переважно об'єктивні (суспільні відносини) та суб'єктивні (соціально-психологічні, фізіологічні, світоглядні і ін.) чинники. Конфлікти виникають на ґрунті протилежності інтересів, соціальних установок і спрямованості особистості, залучених в конфлікт людей.

1.5 Міжособистісні конфлікти в студентському середовищі

Студенство в якості окремої вікової та соціально-психологічної категорії виділено в науці у 1960-х роках ленінградською психологічною школою під керівництвом Б.Г. Ананьєва при дослідженні фізіологічних функцій дорослих людей. Студентський вік, на його думку, є важливим періодом для розвитку основних соціогенних потенцій людини. [6]

Аналіз літератури дозволяє виділити як загальні, так і відмінні риси студентства. Передусім, студентів об'єднує загальний вид діяльності – навчання, спрямоване на отримання спеціальної освіти, наявні в них єдині

цілі та мотиви, вік студентів приблизно однаковий, вони мають приблизно однаковий освітній рівень, період існування студентства обмежений у часі (в середньому 5-6 років). Відмінними рисами даної категорії є: характер праці, що полягає у систематичному засвоєнні та оволодінні новими знаннями, діями та способами навчальної діяльності, а також у самостійному здобуванні знань; належність до великої соціальної групи – молоді – в якості її передової та численної частини. Студентський вік (17-23 роки) охоплює і пізньодитячий, юнацький період, і частину дорослого етапу в розвитку і становленні людини. [27]

Студент (в перекладі з латинської – той, хто навчається, старанно працює, оволодіває знаннями) як особистість, що перебуває на конкретній стадії розвитку, може характеризуватися такими вимірами: психологічним (характер, темперамент, воля, здібності); біологічним (фізичні дані, тип вищої нервової діяльності, безумовні рефлексі, інстинкти) – це чинники детерміновані спадковістю і вродженими задатками; соціальним (місце в соціумі, національність). [35]

Студентський вік характеризується найбільш сприятливими умовами для психологічного, біологічного і соціального розвитку. В цей період найвища швидкість пам'яті, реакції, пластичність у формуванні навичок. В особистості на цьому етапі домінантним є становлення характеру та інтелекту. Активно розвиваються морально-ціннісні й естетичні почуття.

Швидко освоюються соціальні ролі дорослого: громадянські, професійні, економічні, сімейні. Формуються і закріплюються схильності, інтереси. Визначаються життєві цілі й прагнення. Досягається високий рівень розвитку фізичних та інтелектуальних сил, активно зростають творчі можливості, збагачується емоційно-чуттєвий зміст, розквітає зовнішня привабливість. Все це часто спричинює дещо ейфорійні, ілюзорні уявлення про невичерпність і безмежність такого стану й приводить до

нераціонального, безцільного, безплідного розтрачання фізичних і духовних сил. Дослідники вважають, що «різноманітні ознаки юнацтва як особливої соціально-психологічної, демографічної групи, якій властиві специфічні цінності, мова і норми поведінки, стиль, дозвілля, рішучість в реалізації задумів, є свідченням властивості тільки йому соціальної, психологічної ситуації розвитку». [25]

Утверджуючись у світогляді, самоусвідомлюючись і самовизначаючись, прагнучи індивідуальної неповторності, юнаки і дівчата виявляють значно вищий, ніж у підлітковому віці, рівень навчальної діяльності, комунікативності, починають узгоджувати у своєму баченні майбутнього близьку і віддалену перспективи, нерідко переживаючи при цьому кризу ідентичності, «особливий момент розвитку, коли однаково динамічно наростає вразливість і розвивається потенціал особистості» , що стає основою конфліктності. [13]

Кризовим моментом студентського віку, на думку К. Юнга, є зіткнення юнака з вимогами реального життя, які не завжди відповідають його власним уявленням. Якщо у нього є ілюзії, що контрастують з дійсністю, то відразу наступають і проблеми. Дещо інші акценти у розгляді кризових точок розвитку молодого людини робить Б. Лівехуд. Оскільки студент вже не тільки включає у свою свідомість доросле життя, але реально у ньому бере участь, для нього особливо гостро постають питання вибору свого унікального шляху. «Хто я? Чого я хочу? Що я можу?» – ось найважливіші питання, які розв'язуються у цьому віці. [45]

Отже, центральним новоутворенням студентського віку є особистісне самовизначення, що постає як потреба юнаків і дівчат зайняти внутрішню позицію дорослої людини, усвідомити своє місце у суспільстві, зрозуміти себе і свої можливості. Становлення самосвідомості студентів зумовлюється внутрішніми суперечностями особистості, які призводять до їх підвищеної

конфліктності. Виділимо ці суперечності на основі роботи українського конфліктолога Н.О. Макарчук (табл. 1.5.1).

Таблиця 1.5.1

**Внутрішні суперечності, як причина конфліктності особистості в
студентському віці**

Потреби студентів	Обмеження потреб
Потреба у соціальному визнанні	Недостатній соціальний досвід та знання
Потреба у самостійності	Протекційне ставлення дорослих, зокрема батьків, викладачів
Потреба у само осмисленні, самоідентифікації	Недостатня або суперечлива інформація про себе, а також несформоване вміння інтегрувати, переосмислювати цю інформацію
Потреба у розумінні	Відчуття самотності, відчуженості
Потреба у професійному самовизначенні	Недостатні можливості і мотивація у реалізації вибору

На конфліктність юнака значний вплив здійснює розвиток самосвідомості, який у період студентства активізують наступні фактори:

- новий соціальний статус особистості (відносна самостійність, суспільні престиж і значущість майбутньої професійної діяльності);
- зміна виду діяльності (нею стає спеціальна навчальна і практично-професійна діяльність);

- нові форми діяльності, що передбачають більшу самостійність, свободу вибору; розширення соціального оточення, сфери контактів, а відповідно, і кола значущих інших;
- досягнення віку юридичної та громадянської зрілості, що передбачає відповідальність за свої вчинки перед суспільством. [20]

Важливою ознакою самосвідомості особистості у юності є самоповага – узагальнене ставлення людини до себе, міра прийняття чи неприйняття себе як особистості, яка виявляється у задоволенні собою, почутті власної гідності, позитивному ставленні до себе, узгодженні свого Я-реального з Я-ідеальним. Саме вона стає часто точкою зіткнення юнаків, які мають настільки розвинену власну самоповагу, що, по-перше, ретельно слідкують за тим, щоб її не порушили, а, по-друге, ревниво оберігають від зазіхань з боку таких саме себелюбивих осіб. [23]

Провідна роль у світогляді студентів належить ідеалам, які нерідко набувають спонукальної сили, стають мотивами їхньої діяльності. У юнака змістова наповненість ідеалів зовсім інша, ніж у підлітка. Якщо ідеалом підлітка є конкретна людина, яка викликала у нього яскраві враження, то у юності людина починає свідомо формувати власні ідеали. У молодій людини він спирається на загальні принципи, які можуть бути реалізовані в різних ситуаціях і утворюють чітко усвідомлювану моральну позицію. Перехід до узагальненого ідеалу є важливим етапом у розвитку особистості. Але при цьому нерідко виникає явище, так званого юнацького максималізму, коли ідеали, що існують у її свідомості, переносяться на реальне життя. Молода людина вимагає від оточуючих дотримання тих стандартів, що існують в уяві, а їх відсутність або невідповідність ставиться у вину, стає причиною непорозумінь, образ, а значить і конфліктів. [15]

Однією зі значущих сфер активності особистості на етапі юності є міжособистісне спілкування. У цьому віці змінюється його зміст і загальна спрямованість, воно стає вибіркоvim, інтимним, виконує функцію головного, соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат. [3] Процесу спілкуванню юнаків з ровесниками властиві такі тенденції:

а) розширення сфери спілкування. Виявляється воно у збільшенні часу, який студенти витрачають на спілкування (три-чотири години в будні, сім-дев'ять годин у вихідні), в суттєвому розширенні його соціального простору (серед найближчих друзів – колишні однокласники, нині студенти різних коледжів та вищих навчальних закладів), географії, в очікуванні спілкування (в активному пошуку його, постійній готовності до комунікативних контактів);

б) індивідуалізація (вибірковість) спілкування. Свідченням індивідуалізації стосунків є чітке відмежування їх суті від оточення, високі вибірковість у дружбі та рівень вимог до спілкування в парі. [5]

У розширенні сфери спілкування реалізується потреба переживати нові враження, набувати новий досвід, відчувати себе у новій ролі, а також потреба у його вибірконості, самовиявленні та розумінні з боку інших. Задоволення цих проблем пов'язане з глибокими особистісними переживаннями студентів. Мотивами неформального спілкування у парі і в групі є пошук найсприятливіших психологічних умов для комунікативної взаємодії, очікування співчуття і співпереживання, потреба у щирості та єдності у поглядах, самовираженні. Однак юнацька комунікативність часто буває егоцентричною, оскільки потреба у самовияві, розкритті своїх переживань домінує над інтересом до почуттів і переживань іншого, що зумовлює взаємну напруженість у стосунках, незадоволеність ними. Все це стає причиною міжособистісних конфліктів в студентському середовищі. [6]

Основною умовою спілкування з викладачами є довіра. Молоді люди щиріші у спілкуванні з ровесниками, оскільки переконані, що ті розуміють їх краще, ніж дорослі. Дослідження свідчать, що спілкування з однолітками є довірливим у 88% юнаків, з батьками – лише у 29% (переважно з матерями), нерегламентоване спілкування з викладачами – у 4%. Відсутність довіри у вирішенні проблем особистісного та професійного самовизначення є однією з причин тривоги, яку юнаки відчують у спілкуванні з батьками і тими дорослими, від яких вони залежать, що також призводить до конфліктів. Найпоширеніша причина конфліктів між студентами і викладачами – неадекватність оцінки знань студенті. [19]

Використовуючи типологію студентів, розроблену В.Т. Лісовським , нами визначено основні можливі типи конфліктної поведінки (прояви конфліктності особистості) в студентському середовищі (табл. 1.5.2).

Таблиця 1.5.2

Типи студентів та можливі прояви їх конфліктності

Тип студента	Характеристика	Конфліктні риси
«Гармонійний»	Спеціальність обрав свідомо. відмінно навчається. Займається науковою роботою. Громадський активіст. Глибоко і серйозно цікавиться літературою і мистецтвом, розвинений, культурний, комунікабельний, займається спортом. Чесний, порядний, нетерпимий до недоліків. Добрий і надійний товариш. Користується авторитетом у колективі.	Нетерпимість до слабкостей інших, конкуренція в навчанні та громадській роботі, заздрість з боку інших.

«Розчарований»	Як правило, здібний, але обрана спеціальність виявилася для нього малопривабливою. Проте впевнений, що навчання треба завершити, старається навчатися добре, хоча задоволення від навчання не отримує. Прагне ствердити себе в хобі, мистецтві, спорті.	Роздратованість та агресивність, внутрішньо особистісний конфлікт, занижена самооцінка.
«Лідер»	Навчається, як правило, слабо, за принципом «найменшої затрати сил». Але повністю задоволений собою. Про своє професійне покликання всерйоз не задумується. У науково-дослідній і громадській роботі участі не бере. У студентській групі до нього ставляться як до «баласту». Інколи намагається злукавити, скористатися шпаргалкою, пристосуватися. Коло інтересів в основному в сфері дозвілля.	Пихатість, самовпевненість, упертість, нечесна гра.
«Творчий»	Йому властивий творчий підхід до будь-якої справи – навчання, громадської роботи, дозвілля. Заняття, де необхідні посидючість, акуратність, виконавська дисципліна, його не захоплюють. Тому навчається, як правило, нерівно, за принципом «мені це цікаво» чи «меня не цікаво». Займаючись науково-дослідницькою роботою, шукає власне оригінальне розв’язання проблем, не рахуючись із думкою визнаних авторитетів.	Самовпевненість, байдужість до суспільної думки, недисциплінованість.

«Богемний»	Як правило, успішно навчається на так званих престижних факультетах, з висока ставиться до студентів, які оволодівають масовими професіями. Прагне до лідерства серед собі подібних, до інших студентів ставиться зневажливо. «Про те» трохи чув, хоча знання його вибіркові. У сфері мистецтва цікавиться головним чином «модними» течіями. Завжди має «свою думку», відмінну від думки маси.	Зверхнє ставлення до інших, заздрість з боку інших студентів, прагнення до влади, до визнання, байдужість до думки більшості.
------------	--	---

Для викладача вищої школи важливо добре знати психологічні особливості навчання і виховання студента, особливості розвитку і типологію його особистості. Типи студентської молоді можна також аналізувати за різними чинниками: у зв'язку з обраною професією, залежно від форми навчання – контрактної чи бюджетної, за ставленням до навчання тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, центральним новоутворенням студентського віку є особистісне самовизначення, що постає як потреба юнаків і дівчат зайняти внутрішню позицію дорослої людини, усвідомити своє місце у суспільстві, зрозуміти себе і свої можливості. Становлення самосвідомості студентів зумовлюється внутрішніми суперечностями особистості, які призводять до їх підвищеної конфліктності з оточуючими.

Висновки до розділу 1

У зарубіжній психології проблема конфліктів знайшла своє відображення в роботах представників різних наукових підходів: психоаналітичного (З. Фрейд, К. Юнг та А. Адлер); соціотропного

(У. МакДугалл); етологічного (К. Лоренц); теорії групової динаміки (К. Левін, Д. Креч); фрустраційно-агресивного (Д. Доллард, Н. Міллер); поведінкового (А.Басс); соціометричного (Дж. Морено); когнітивного (Ф. Хайдер, Т. Ньюком). Найбільший внесок у дослідження саме міжособистісних конфліктів вніс, на нашу думку, М. Дойч. У його теорії конфлікт описується як наслідок об'єктивного зіткнення інтересів. Він виділяє два типи взаємодії у міжособистісному конфлікті: конкуренція і кооперація.

Аналізуючи концепції, що пояснюють конфліктність, можна зауважити, що в психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії. Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості. Їх позицію можна звести до наступного положення: якщо конфлікти виникають під дією соціальних чинників, отже їх можна певним чином контролювати, змінювати або попереджувати. На відміну від соціальних факторів, психологічні стримати неможливо, вони існують разом з людиною, залежать від її особистісної сфери, свідомості і навіть підсвідомості.

Конфлікт, на думку Андрєєвої Г.М. — це суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з розв'язанням тих чи інших питань соціального чи особистого життя. Стан конфлікту характеризується гострими негативними емоційними переживаннями його учасників. Конфлікт може виявитися на рівні свідомості окремо взятої людини — це внутрішньо особистісний конфлікт, а також у міжособистісній взаємодії та на рівні міжособистісних групових стосунків.

Міжособистісний конфлікт спричиняється ситуацією, в якій члени групи прагнуть до несумісних цілей або керуються несумісними цінностями чи нормами, намагаючись реалізувати їх у спільній діяльності. Конфлікт може виникнути при розподілі функціональних обов'язків між членами групи чи при обговоренні шляхів досягнення спільної мети діяльності.

Причини міжособистісних конфліктів поділяються на дві великих групи:

1) соціально-психологічні: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована ролева взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені відносини, прагнення до влади;

2) особистісні, тобто власне психологічні: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, тип темпераменту, надмірна вираженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт.

Юнацький вік, властивий переважній частині студентства - це особливий момент розвитку, коли однаково динамічно наростає вразливість і розвивається потенціал особистості. Сферою виникнення міжособистісних конфліктів стає процес спілкування з ровесниками, для якого в цей період характерними є тенденції до розширення та індивідуалізації (вибірковості). В середовищі студентів постійно йде процес самоствердження в групі. В цей час на мотивацію їх поведінки великий вплив роблять темперамент, риси характеру і рівень вихованості. Дослідники указують, що студентів характеризує загострене почуття власної гідності, максималізм,

категоричність і однозначність етичних критеріїв, оцінки фактів, подій, власної поведінки. Властиві цьому періоду раціоналізм і небажання приймати всі на віру створюють недовіру до старших, у тому числі і до викладачів вузів. До старших курсів міжособистісні взаємодії студентів набувають більш усвідомленого характеру, відбувається формування мікрогруп за принципом міжособистісної сумісності, в яких міжособистісні конфлікти стають рідкісним явищем.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1 Організація емпіричного дослідження. Методи та методики дослідження

З метою підтвердження або спростування гіпотези, з метою виконання завдань дослідження нами проведене емпіричне дослідження, яке дозволяє отримати кількісні та якісні показники. Для цього ми використали методи та методики дослідження.

Методи – це система прийомів для досягнення поставленої мети. Методика дослідження – це процедура або послідовність здійснюваних пізнавальних і перетворювальних дій, операцій та впливів, які реалізуються у процесі вивчення його предмета і спрямовані на розв'язання завдань дослідження. Як складник наукового методу психології методику розглядають на кількох рівнях:

- Перший рівень – загальна методика психологічного дослідження;
- Другий рівень – методика здійснення конкретного типу наукового дослідження (теоретичного, емпіричного, прикладного та ін.);
- Третій рівень – детально описана послідовність реалізації того чи іншого засобу, способу психологічного дослідження.

Існує декілька методів дослідження різних психологічних станів:

1. Спостереження – це систематичне ті цілеспрямоване сприйняття психічних явищ, з метою вивчення специфічних виявів у конкретних умовах та з'ясування змісту цих явищ. З його допомогою можна вивчати психічні процеси, властивості, стани, поведінку особи.

Методика спостереження включає в себе:

- Вибір ситуації та об'єкта спостереження.
- Узагальнення теоретичних уявлень про досліджувану реальність та виділення мети дослідження.
- Побудову програми або схеми спостереження у вигляді переліку ознак, явищ, одиниць спостереження, а також способи та форми фіксації результатів спостереження.
- Опис способу обробки та подання отриманих даних.

Спостереження розглядається, як самостійний метод, але частіше застосовується з якимось іншим, наприклад під час бесіди, індивідуального та групового тестування, анкетування.

2. Опитування та тести.

Опитування – це метод отримання первинної вербальної інформації заснований на безпосередній (інтерв'ю) чи опосередкований (анкета) взаємодії між дослідником і опитуваним (респондентом). Сфери застосування:

- На ранніх стадіях дослідження, у процесі робіт розвідувального плану для встановлення змінних, висування гіпотези.
- Як основний засіб збору первинних даних, дозволяє виміряти взаємозв'язок досліджуваних змінних.
- Для уточнення, розширення і контролю даних, отриманих як іншими методами, так і шляхом тієї чи іншої форми опитування.

Тести – це система прийомів для випробування та оцінювання окремих психічних властивостей людини. Застосовується як у наукових так і в практичних цілях. Неодмінними для здійснення дослідження є:

- Обов'язковий для всіх комплексів випробувальних задач.
- Чітка стандартизація зовнішніх умов, у яких здійснюється тестування.
- Наявність більш-менш стандартної системи оцінювання та

інтерпретації одержаних результатів.

- Використання при оцінюванні певних норм, якими є середні показники використання даного тесту представницькою вибіркою досліджуваних за певною віковою, статевою та професійною категорією.

Емпірична частина дипломної роботи побудована на найпоширенішому з методів дослідження психодіагностики. Психодіагностика – це розділ в психології, який розробляє методи виявлення індивідуальних особливостей і перспектив розвитку особистості. Це наука і практика постановки психологічного заключення з метою вирішення психологічних проблем.

У науковій літературі термін «психодіагностика» було введено швейцарським психологом Г. Роршахом в 1924 р. На сьогоднішній день існує декілька трактувань цього поняття :

- Психодіагностика – це сукупність тестів, що дозволяють «інструментально» оцінити психіку людини.
- Психодіагностика – це наука, яка займається проблемами розробки і постановки психологічного діагнозу.
- Психодіагностика – це особлива форма мислення спеціаліста, який, відштовхуючись від відомих закономірностей, застосовує їх для аналізу індивідуальних особливостей цілісної особистості.

У співвідношенні з науковим підходом, потрібно відзначити, що в психодіагностичних процедурах кожен з параметрів, що вивчається повинен бути теоретично обґрунтованим, мати практичне значення і бути адекватним до певної діяльності. Психодіагностичні процедури повинні мати вимірювано-дослідну направленість на отримання якісних та кількісних характеристик.

На сьогодні психодіагностичний метод може бути реалізований у вигляді трьох різних підходів:

- Об'єктивний діагностичний метод (на основі оцінки успішності

реальної та змодельованої діяльності);

- Суб'єктивний підхід (на основі даних, які учасник дослідження пред'являє про себе, самооцінка, самоаналіз);
- Проективний підхід (на основі аналізу поведінки чи діяльності у певній ситуації або роботі з неструктурованим стимулом).

Класифікація психодіагностичних методів:

- Діагностичні методи, які засновані на завданнях, що передбачають правильну відповідь, або завдання відносно яких правильних відповідей не існує. До першого типу належать більшість інтелектуальних тестів, тести соціальних здібностей, деяких особистісних рис.
- Вербальні та невербальні психодіагностичні методики. Вербальні (пам'ять, уява, система переконань в опосередкованій мовою мовлення). Невербальні (мовлення застосовується тільки для інструкцій, саме ж виконання завдань спирається на невербальні здібності – перцептивні, моторні).
- Основою третьої класифікації є характеристика головного методичного принципу, який закладений в основі даного прийому.
- Об'єктивні тести – методики, в яких можлива правильна відповідь, тобто правильне виконання завдання.

Стандартизовані самозвіти, в свою чергу включають:

- Тести – питальники;
- Відкриті питальники, які передбачають наступний контент-аналіз;
- Шкальні техніки, побудовані за принципом семантичного диференціалу та методики класифікації;
- Індивідуально – орієнтовані техніки типу рольових репертуарних решіток;
- Проективні техніки, які засновані на тому, що недостатньо

структурований матеріал, який виступає в якості «стимулу», при відповідній організації всього експерименту в цілому породжує процеси фантазії, уяви, в яких розкриваються ті чи інші характеристики суб'єкта.

- Діалогічні або інтерактивні техніки – бесіди, інтерв'ю, діагностичні ігри.

Проаналізувавши характеристику психодіагностики можна виділити недоліки та переваги даного методу дослідження психодіагностичного стану індивіда.

Переваги психодіагностичного дослідження:

- Об'єктивність – результати тестування можуть бути оцінені кількісно та якісно.
- Оперативність – збір інформації у відносно короткі терміни.
- Практичність – результати тестування об'єктивно визначають варіанти вибору подальшого психологічного впливу.

Недоліки психодіагностичного дослідження:

- Результати тесту, як правило, дають лише актуальний зріз якості, яка вимірюється, тоді як більшість характеристик особистості і поведінки здатні динамічно змінюватись;
- Обмежена галузь виміру психологічних якостей, неможливість робити цілісні висновки про людину;
- Для складання більш повного «психологічного» портрету особистості чи групи необхідно застосовувати комплекс науково-обґрунтованих тестів;
- Грамотне і кваліфіковане використання можливе лише за умови засвоєння психодіагностом принципів психодіагностики, наявності необхідного базового рівня психологічної підготовки, а також дотримання професійної етики психолога.

Основу психодіагностичного дослідження в даній роботі , складають наступні методики:

- Методика Г. Айзенка « Тип темпераменту».
- Методика К. Томаса « Схильність до конфліктної поведінки».
- Методика А. Басса та А. Дарки « Діагностика показників і форм агресії».
- Методика С.Делінгера «Психогеоетричний тест».
- Методика Т. Ільїної « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі».
- Методика Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети».

Методика Г. Айзенка « Тип темпераменту (ЕРІ)» призначена для виявлення типу темпераменту особистості (холерик, сангвінік, меланхолік, флегматик), діагностика інтра-екстравертованості (спрямованість особистості на зовнішній світ або замкнутість) та емоційної стабільності – нестабільності. Методика була створена в 1963 році Г. Айзенком. Методика була адаптована в 1970 році в Ленінградському інституті психоневрології ім. Бегтерева, а в 1992 році була здійснена модифікація Русаловим. Вона складається із 57 запитань на які потрібно відповісти «Так» (+) або «Ні» (-) (із яких 24 запитання направлені на вимірювання інтра-екстраверсії, емоційної стабільності - нестабільності, а 33 запитання направлені на отримання достовірних результатів). Дану методику можна використовувати для діагностики студентів та дорослих (також є варіанти цієї методики для дітей та підлітків).

Методика К. Томаса « Діагностика схильності до конфліктної поведінки » застосовується для визначення схильності особистості до конфліктної поведінки та стилю поведінки в конфліктних ситуаціях. Методика була створена в 1956 році К. Томасом, а адаптація була створена Н. Гришиною. Методика містить 5 шкал (змагання, пристосування,

компроміс, уникнення, співробітництво) за якими визначається тип поведінки в конфліктних ситуаціях досліджуваного. Методика містить 30 суджень, які поділяються на варіанти відповідей а та б, досліджуваний повинен обрати лише один варіант поведінки, який характерний саме для нього. Методику можна використовувати для діагностики юнаків та дорослих.

Методика А. Басса та А. Дарки « Діагностика показників і форм агресії» використовується для визначення рівня агресивних та ворожих реакцій особистості в конфліктах. Методика була створена в 1957 році А. Бассом та А. Дарки. Методика складається з 8 шкал (фізична агресія, непряма агресія, дратівливість, негативізм, уразливість, підозрілість, вербальна агресія, почуття провини) та 75 стверджень відповіді на які «Так»(+) або «Ні»(-). Дану методику можна використовувати для діагностики підлітків починаючи з 12 років, юнаків та дорослих.

Методика С.Делінгера «Психометричний тест» використовується для визначення типу особистості, допомагає надати детальну характеристику особистісних якостей і особливостей поведінки людини, як в повсякденному житті так і в різних ситуаціях. Методика була створена в 1978 році С. Делінгер, а адаптована Л. А. Громовою та О. О. Олексієвою. Методика складається із 5 геометричних фігур (коло, квадрат, трикутник, прямокутник, ламана лінія). Методику можна використовувати для діагностики підлітків, юнаків та дорослих.

Методика Т.І. Ільїної « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» використовується для вивчення структури мотивації навчання у вищій школі. Методика була створена в 1974 році. Методика складається з 3 шкал : «набуття знань» (прагнення до придбання знань, допитливість), «оволодіння професією» (прагнення оволодіти професійними знаннями та

сформувати професійно важливі якості), «отримання диплому» (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків) та 50 стверджень відповідь на які «Так» (+) або «Ні» (-). Методику можна використовувати для діагностики юнаків та дорослих.

Методика Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети» використовується для визначення рівня потреби в досягненні мети, успіху в цілому. Методика була створена в 1978 році Ю. М. Орловим. Вона складається з 23 тверджень, відповідь на які «Так»(+) або «Ні»(-). Методику можна використовувати для діагностики юнаків та дорослих.

Згідно з висунутої гіпотези дослідження було сформовано модель емпіричного дослідження (рис. 2.1.1)



Рис. 2.1.1 Структура конфліктної ситуації

Де, **Об'єкт конфлікту** – це реальний або ідеальний предмет, який є чинником відсутності порозуміння.

Сторони конфлікту – це окремі люди або групи людей.

1 – це **внутрішня позиція** – сукупність справжніх інтересів, цінностей, які спонукають людину до участі в конфлікті. Внутрішня позиція дуже часто прихована не тільки від опонента, а й від самого суб'єкта тому, що вона

прихована на підсвідомому рівні. Якщо суб'єкт усвідомив свою внутрішню позицію, це йому допоможе у вирішенні конфліктної ситуації.

2 – це зовнішня позиція – мотивує до участі в конфлікті, відкрито демонструється.

Таким чином, модель емпіричного дослідження свідчить про те, що причиною формування конфлікту може бути реальний або ідеальний предмет, на який впливають дві сторони конфлікту. Стороною конфлікту може бути як окрема людина так і група людей. Кожній зі сторін характерно дві позиції: внутрішня (інтереси і цінності, які приховані від опонента) та зовнішня (мотивує до участі в конфлікті, відкрито демонструється). У ході розвитку будь-якого конфлікту сторони приходять до спільного рішення.

2.2 Характеристика учасників емпіричного дослідження та їх аналіз

Дослідження проводилось на базі ДГУ серед студентів перших курсів, кафедри психології. В дослідженні взяло участь 60 осіб різного віку та статі, а саме 32 дівчини та 28 хлопців. Всі досліджувані мають однаковий соціальний статус. Аналіз учасників емпіричного дослідження представлений в таблиці 2.2.1 та в графічному вигляді (рис. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

Гендерні характеристики учасників емпіричного дослідження

Стать учасників	Кількість	Відсотки
Хлопці	28	47 %

Дівчата	32	53 %
---------	----	------

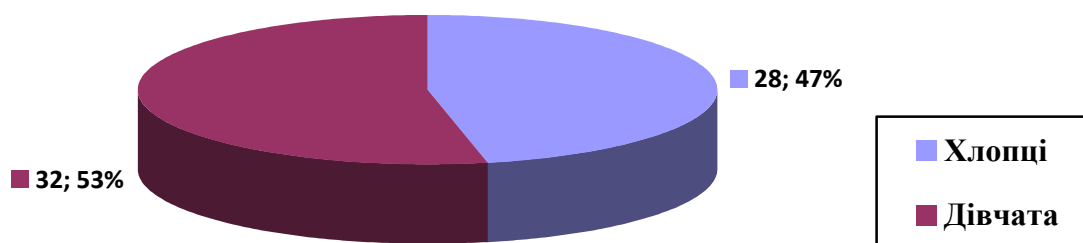


Рис. 2.2.1 Гендерні особливості учасників емпіричного дослідження.

Таким чином, ми визначили склад учасників емпіричного дослідження, проаналізувавши гендерні особливості ми визначили, що переважна більшість учасників емпіричного дослідження є особами жіночої статі.

2.3 Результати емпіричного дослідження та їх аналіз

В нашому дослідженні були використані наступні методики:

- 1) Методика «Визначення типу темпераменту» Г. Айзенка;
- 2) Методика «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса;
- 3) Методика «Діагностики показників і форм агресії» А. Басса та А. Дарки;
- 4) Методика «Психометричний тест» С. Делінгера;
- 5) Методика «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» Т. Ільїної;

6) Методика «Потреба в досягненні мети» Ю. Орлова.

Данні методики дозволили виявити особистісний прояв та визначити кількісні показники прояву.

2.3.1 Результати дослідження з методики Г. Айзенка двофакторний опитувальник «ЕРІ»

Дослідивши результати за методикою Г. Айзенка двофакторний опитувальник «ЕРІ», яка дозволяє визначити 4 типи темпераменту (холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік), визначити рівень екстравертованості (спрямованість особистості на зовнішній світ), інтровертованості (спрямованість особистості на себе) та емоційної стабільності – нестабільності – властивості, що лежать в основі темпераменту. Результати методики представлені за кількісними показниками в таблиці 2.3.1.1.

Таблиця 2.3.1.1

Результати за методикою Г. Айзенка двофакторний опитувальник «ЕРІ»

Учасники дослідження	Тип темпераменту			
	Холерик	Сангвінік	Меланхолік	Флегматик
Дівчата	17	9	4	2
Хлопці	15	7	3	3
Всього	32	16	7	5

Проаналізувавши результати отримані за даною методикою, ми можемо зазначити, що більшість учасників за типом темпераменту виявилися холериками – 32 особи (53% від усієї кількості учасників дослідження), сангвініків – 16 осіб (27% від усієї кількості учасників дослідження), меланхоліків – 7 осіб (12% від усієї кількості учасників дослідження) та флегматиків 5 осіб (8% від усієї кількості учасників дослідження).

Детальніше результати діагностики ми можемо розглянути за гендерними особливостями учасників.

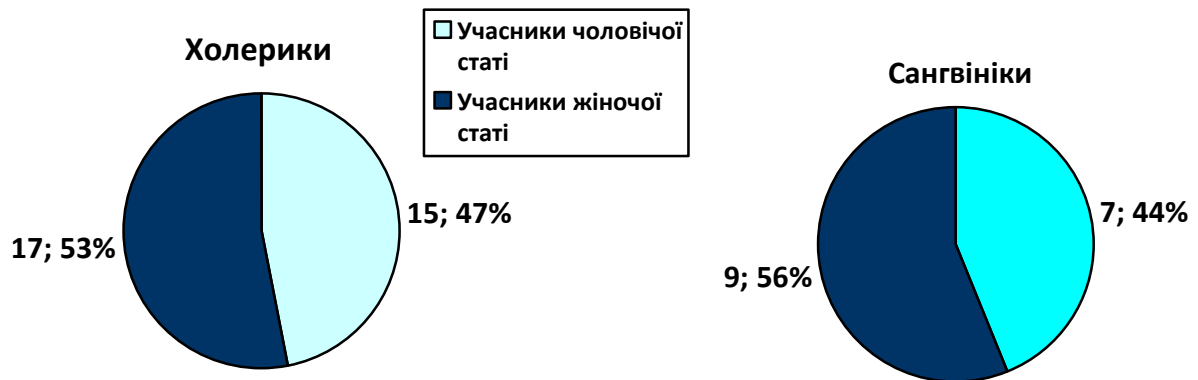


Рис. 2.3.1.1 Гендерні особливості екстравертованих (холеричний та сангвіні стичний).

З даного рисунку ми можемо побачити, що серед холериків в даному дослідженні на 6% більше учасників жіночої статі, ніж чоловічої, серед сангвініків також більше учасників жіночої статі на 2 % ніж чоловічої.

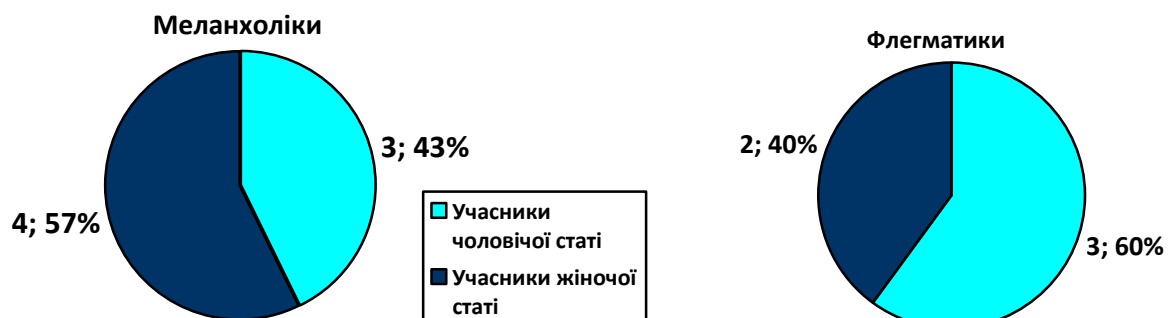


Рис. 2.3.1.2 Гендерні особливості інтравертованих (меланхолічний та флегматичний).

Аналізуючи даний рисунок ми можемо сказати про те, що серед меланхоліків в даному дослідженні взяло участь учасників жіночої статі на 14% більше, ніж учасників чоловічої статі, а серед флегматиків навпаки, учасників чоловічої статі на 20% більше ніж учасників жіночої статі.

Таким чином, у дослідження взяли участь 48 екстраверти (39% від загальної кількості учасників дослідження) та 12 інтровертів (10% від загальної кількості учасників дослідження), емоційно стабільних – 21(18% від загальної кількості учасників дослідження) та емоційно нестабільних – 39 (33% від загальної кількості учасників дослідження). Таке представлення дає змогу додатково аналізувати вплив інтро – екстраверсії, емоційної стабільності – нестабільності на конфліктогенну поведінку. Таким чином нами здійснено врахування двох факторів, які лягли в основу теорії Айзенка.

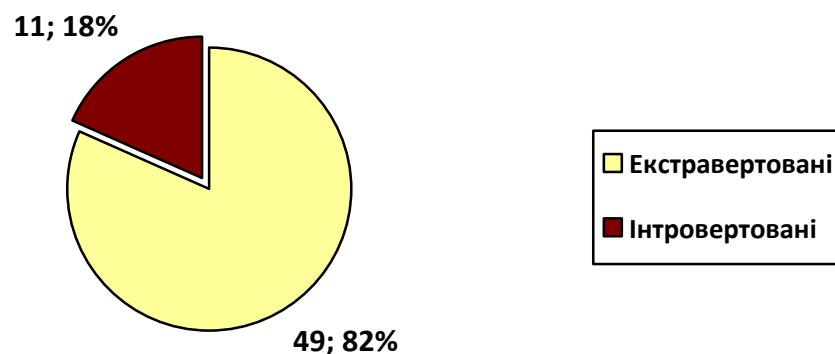


Рис. 2.3.1.3 Кількість інтровертованих та екстравертованих учасників дослідження.

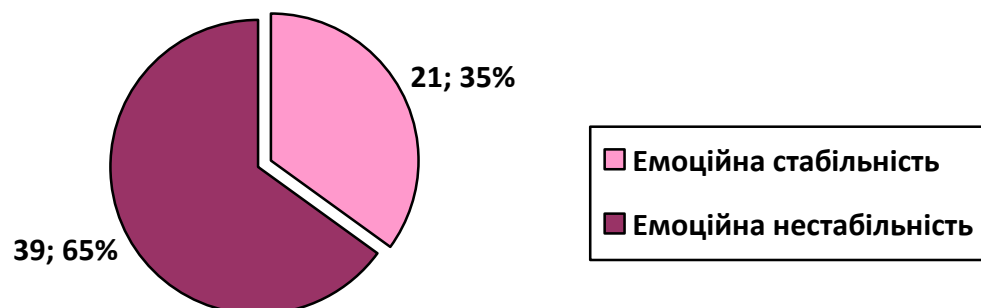


Рис. 2.3.1.4 Кількість емоційно стабільних – нестабільних учасників дослідження.

Таким чином, проаналізувавши отримані результати, ми можемо зробити висновок, що в нашому дослідженні переважають екстравертовані особистості, які орієнтовані на спілкування, на взаємодію та групову діяльність. По теорії Сімонова у багатьох екстравертів домінуючі емоції можна представити у вигляді наступної тріади: гнів > радість > страх. В той час як у інтровертованих домінуючі емоції змінюють своє співвідношення: страх > радість > гнів. Таке співвідношення емоцій призводить до прояву їх в спілкуванні і в взаємодії у студентському середовищі. Екстраверти направляють свій гнів на оточуючих, тобто часто стають ініціатором конфліктів, а інтроверти свій страх направляють на себе, в наслідку чого являються жертвами конфліктних ситуацій.

2.3.2 Результати дослідження з методики К. Томаса « Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки »

Дослідивши результати за методикою К. Томаса можна прослідкувати тенденцію схильності студентів до конфліктної поведінки та вибір стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Результати за методикою « Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки » К. Томаса представлені в таблиці 2.3.2.1. Дані наведені за гендерними та кількісними значеннями показників за п'ятьма шкалами.

Таблиця 2.3.2.1

Результати за методикою « Діагностика схильності до конфліктної поведінки » К. Томаса.

Учасники дослідження	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Дівчата	9	11	6	4	2
Хлопці	10	6	5	4	3

Таким чином, проаналізувавши результати методики ми визначали, що у учасників дослідження переважає тип поведінки «Суперництво» - 19 осіб (33% від загальної кількості учасників дослідження), трохи менше учасників обирають «Співпраця» - 17 осіб (28% від загальної кількості учасників дослідження), «Компроміс» - 11 осіб (18% від загальної кількості учасників дослідження), «Уникнення» - 8 осіб (13% від загальної кількості учасників дослідження) та «Пристосування» - 5 осіб (8% від загальної кількості учасників дослідження).

Розглянемо стилі поведінки в конфліктній ситуації учасників дослідження за гендерними особливостями. Серед учасників жіночої статі ми отримали такі результати: стиль «Суперництво» обирають – 9 осіб, це 28%(від загальної кількості учасників жіночої статі), стиль «Співпраця» - 11 осіб, це 34%(від загальної кількості учасників жіночої статі), стиль «Компроміс» - 6 осіб, це 19%(від загальної кількості учасників жіночої статі), стиль «Уникнення» - 4 особи, це 13%(від загальної кількості учасників жіночої статі), стиль «Пристосування» - 2 особи, це 6%(від загальної кількості учасників жіночої статі).

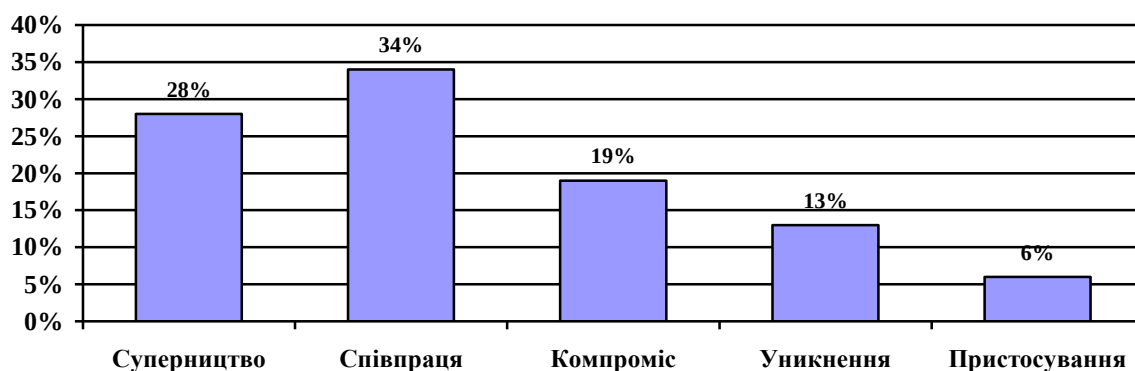


Рис. 2.3.2.1 Графічний вигляд результатів методики серед осіб жіночої статі.

Таким чином, проаналізувавши даний рисунок, ми бачимо, що серед осіб жіночої статі домінує стиль поведінки «Співпраця», на другому місці – «Суперництво», на третьому місці – «Компроміс», на четвертому – «Уникнення» і на п'ятому – «Пристосування».

Серед учасників чоловічої статі ми отримали такі результати: стиль «Суперництво» обирають – 10 осіб, це 36%(від загальної кількості учасників чоловічої статі), стиль «Співпраця» - 6 осіб, це 21%(від загальної кількості учасників чоловічої статі), стиль «Компроміс» - 5 осіб, це 18%(від загальної кількості учасників чоловічої статі), стиль «Уникнення» - 4 особи, це 14%(від загальної кількості учасників чоловічої статі), стиль «Пристосування» - 3 особи, це 11%(від загальної кількості учасників чоловічої статі).

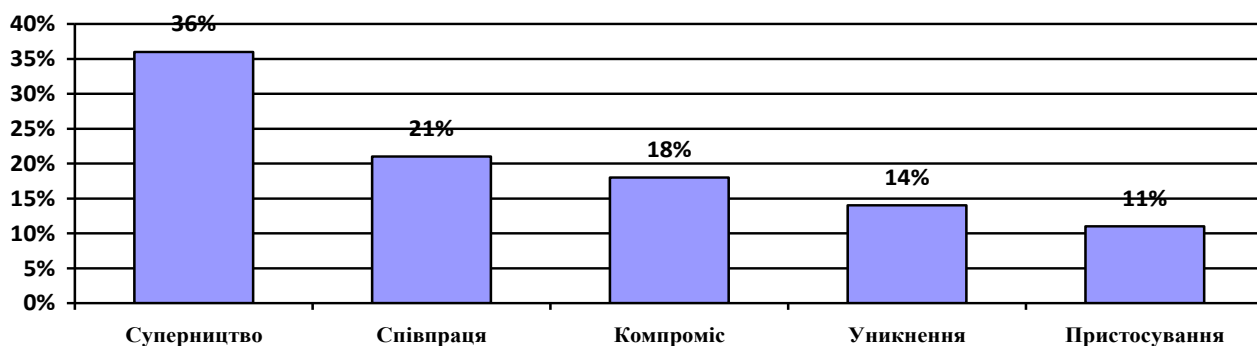
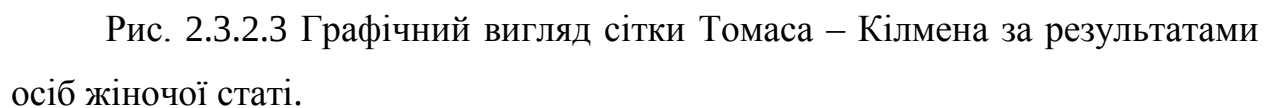


Рис. 2.3.2.2 Графічний вигляд результатів методики серед осіб чоловічої статі.

На результати методики ми наклали сітку Томаса - Кілмена, яка вказує на найбільш ефективну стратегію поведінки в конфліктній ситуації та на рівень її прояву.



4 - суперництво;

5 – співпраця.

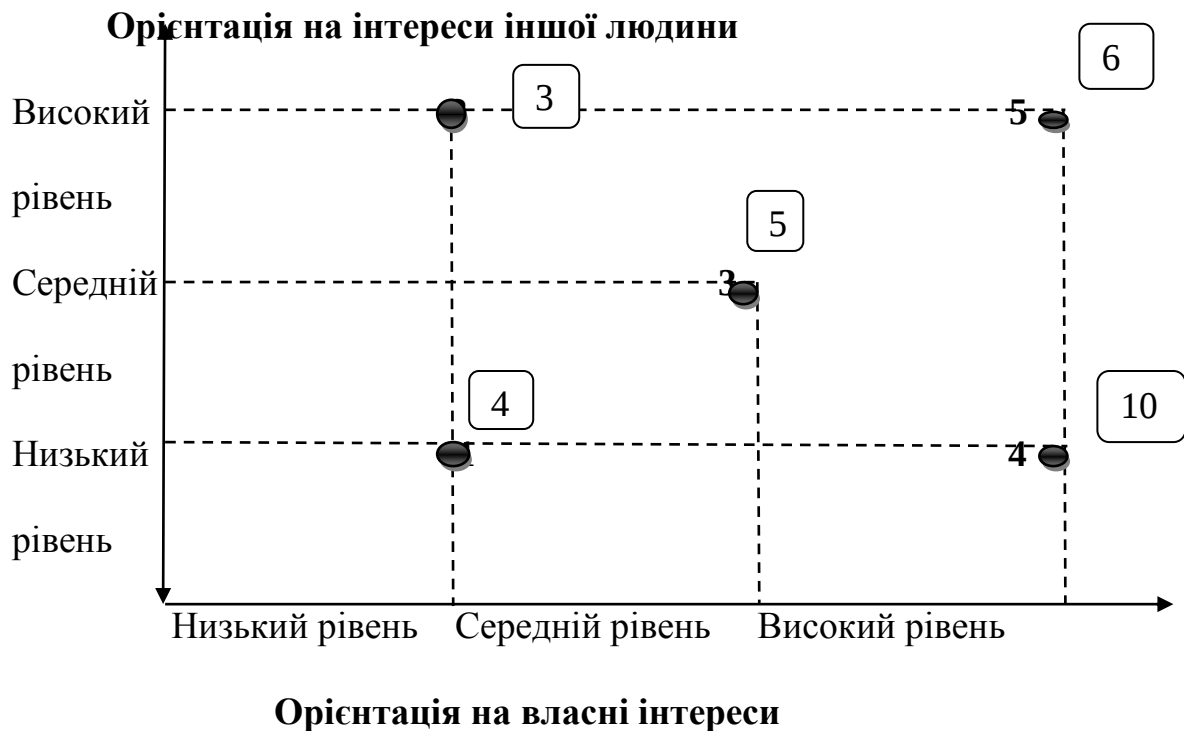


Рис. 2.3.2.4 Графічний вигляд сітки Томаса – Кілмена за результатами осіб чоловічої статі.

Де, 1 – уникнення;

2 – пристосування;

3 – компроміс;

4 - суперництво;

5 – співпраця.

Таким чином, проаналізувавши результати методики за сіткою Томаса – Кілмена серед осіб жіночої статі ми виявили, що домінуючим стилем поведінки в конфліктній ситуації є «Співпраця» яка спрямована на високий рівень урахування власних інтересів та інтересів опонента в конфліктній ситуації. На другому місці стиль поведінки «Суперництво» який спрямований на високий рівень урахування власних інтересів, та на низький рівень урахування інтересів опонента. На третьому місці стиль поведінки

«Компроміс», який спрямований на середній рівень урахування, як власних інтересів так і інтересів опонента. На четвертому місці стиль поведінки «Уникнення», який спрямований на низький рівень урахування, як власних інтересів так і інтересів опонента. На п'ятому місці стиль поведінки «Пристосування», який спрямований на низький рівень урахування власних інтересів та високий рівень урахування інтересів опонента.

Серед учасників чоловічої статі ми виявили, що домінуючим стилем поведінки в конфліктній ситуації є «Суперництво», який спрямований на високий рівень урахування власних інтересів та низький рівень урахування інтересів опонента. На другому місці стиль поведінки «Співпраця», який спрямований на високий рівень урахування, як власних інтересів так і інтересів опонента. На третьому місці стиль поведінки «Компроміс», який спрямований на середній рівень урахування, як власних інтересів так і інтересів опонента. На четвертому місці стиль поведінки «Уникнення», який спрямований на низький рівень урахування, як власних інтересів так і інтересів опонента. На п'ятому місці стиль поведінки «Пристосування», який спрямований на низький рівень урахування власних інтересів та високий рівень урахування інтересів опонента.

Аналізуючи результати даної методики, необхідно розглянути її з точки зору впливу типів темпераменту, інтро – екстраверсії, емоційної стабільності – нестабільності на стилі поведінки в конфліктній ситуації.

Серед екстравертів емоційно нестабільних (холериків) ми отримали такі результати: стиль «Суперництво» - 16 осіб, це 50% (від загальної кількості учасників холериків); стиль «Співпраця» – 7 осіб, це 22% (від загальної кількості учасників холериків); стиль «Компроміс» – 4 особи, це 13% (від загальної кількості учасників холериків); стиль «Уникнення» - 3 особи, це 9% (від загальної кількості учасників холериків); стиль

«Пристосування» – 2 особи, це 6% (від загальної кількості учасників холериків).

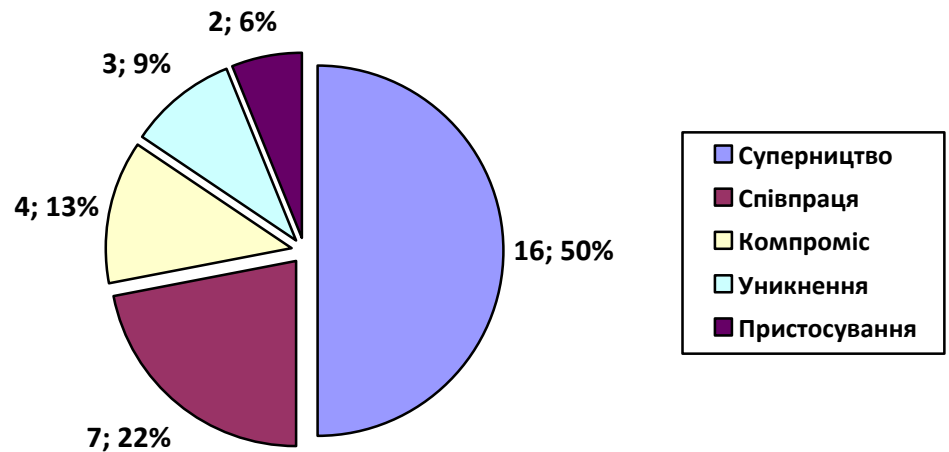


Рис. 2.3.2.5 Графічний вигляд результатів методики серед холериків.

Серед екстравертів емоційно стабільних (сангвініків) ми отримали такі результати: стиль «Суперництво» - 3 особи, це 19 % (від загальної кількості учасників сангвініків); стиль «Співпраця» – 5 осіб, це 30% (від загальної кількості учасників сангвініків); стиль «Компроміс» – 4 особи, це 25 % (від загальної кількості учасників сангвініків); стиль «Уникнення» - 2 особи, це 13%(від загальної кількості учасників сангвініків); стиль «Пристосування» – 2 особи, це 13 % (від загальної кількості учасників сангвініків).

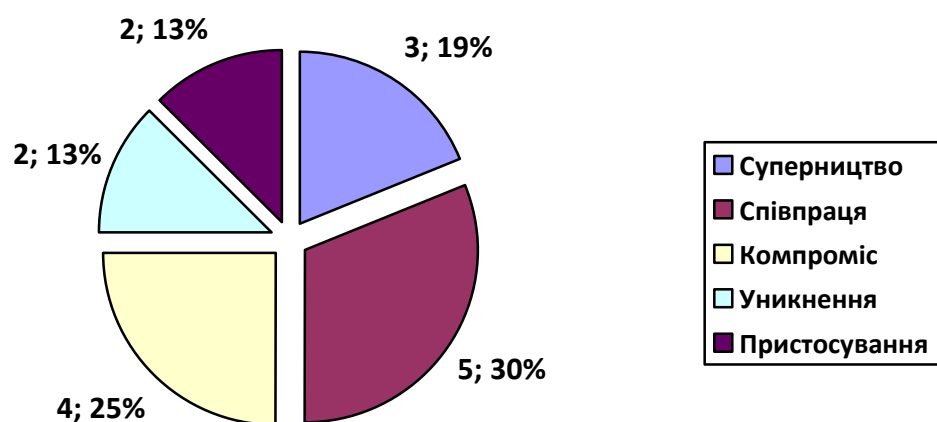


Рис. 2.3.2.6 Графічний вигляд результатів методики серед сангвініків.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що у екстравертів емоційно нестабільних (холерики) домінує стиль поведінки «Суперництво», а у екстравертів емоційно стабільних (сангвініки) домінує стиль поведінки «Співпраця».

Розглянемо результати за даною методикою серед інтровертів. Серед інтровертів емоційно нестабільних (меланхоліків) ми отримали такі результати: стиль «Суперництво» - 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); стиль «Співпраця» – 1 особа, це 14% (від загальної кількості учасників меланхоліків); стиль «Компроміс» – 1 особа, це 14 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); стиль «Уникнення» - 3 особи, це 43 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); стиль «Пристосування» – 2 особи, це 29 % (від загальної кількості учасників меланхоліків).

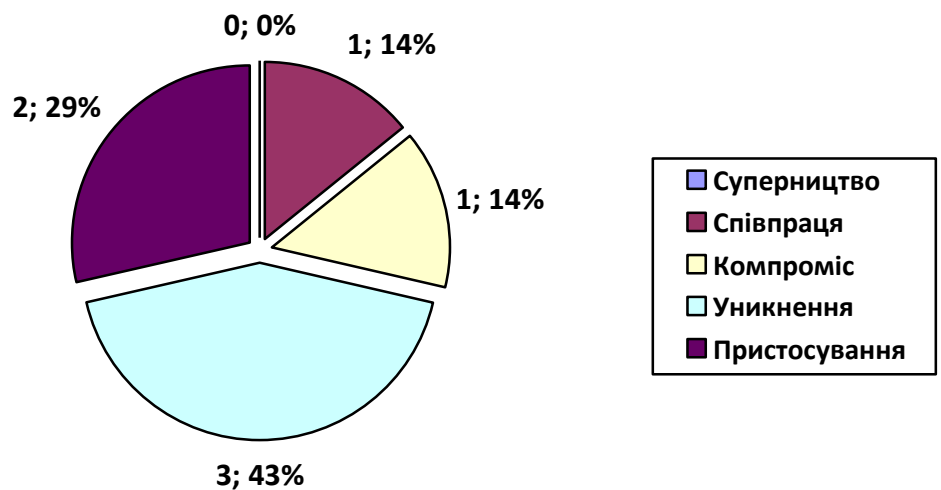


Рис. 2.3.2.6 Графічний вигляд результатів методики серед меланхоліків.

Серед інтровертів емоційно стабільних (флегматиків) ми отримали результати: стиль «Суперництво» - 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості

учасників флегматиків); стиль «Співпраця» – 1 особа, це 20 % (від загальної кількості учасників флегматиків); стиль «Компроміс» – 1 особа, це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків); стиль «Уникнення» - 1 особа, це 20 % (від загальної кількості учасників флегматиків); стиль «Пристосування» – 2 особи, це 40 % (від загальної кількості учасників флегматиків).

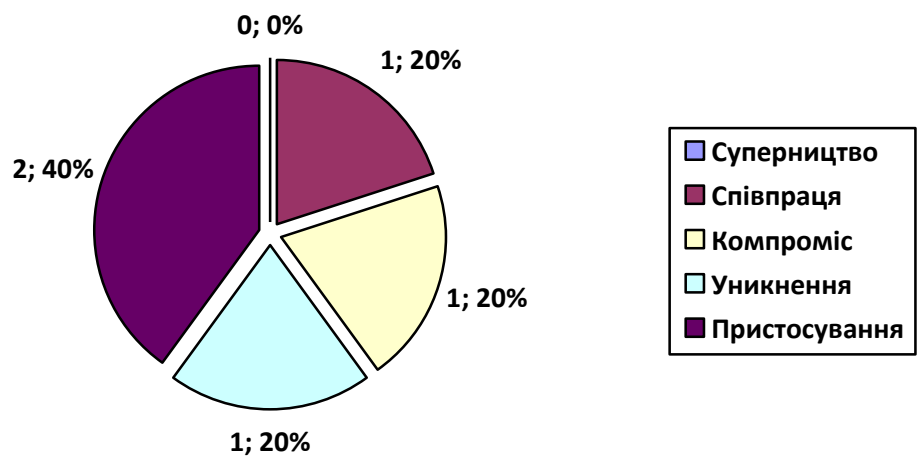


Рис. 2.3.2.7 Графічний вигляд результатів методики серед флегматиків.

Таким чином, проаналізувавши отримані результати можна зробити висновок, що у інтровертованих емоційно нестабільних (меланхоліків) переважає стиль поведінки «Уникнення», а у емоційно стабільних (флегматиків) переважає стиль поведінки «Пристосування».

Результати діагностики за типом темпераменту ми нанесемо на матрицю Томаса – Килмена, за для визначення співвідношення індивідуальних чи спільних, активних чи пасивних дій в залежності від типу темпераменту особистості.

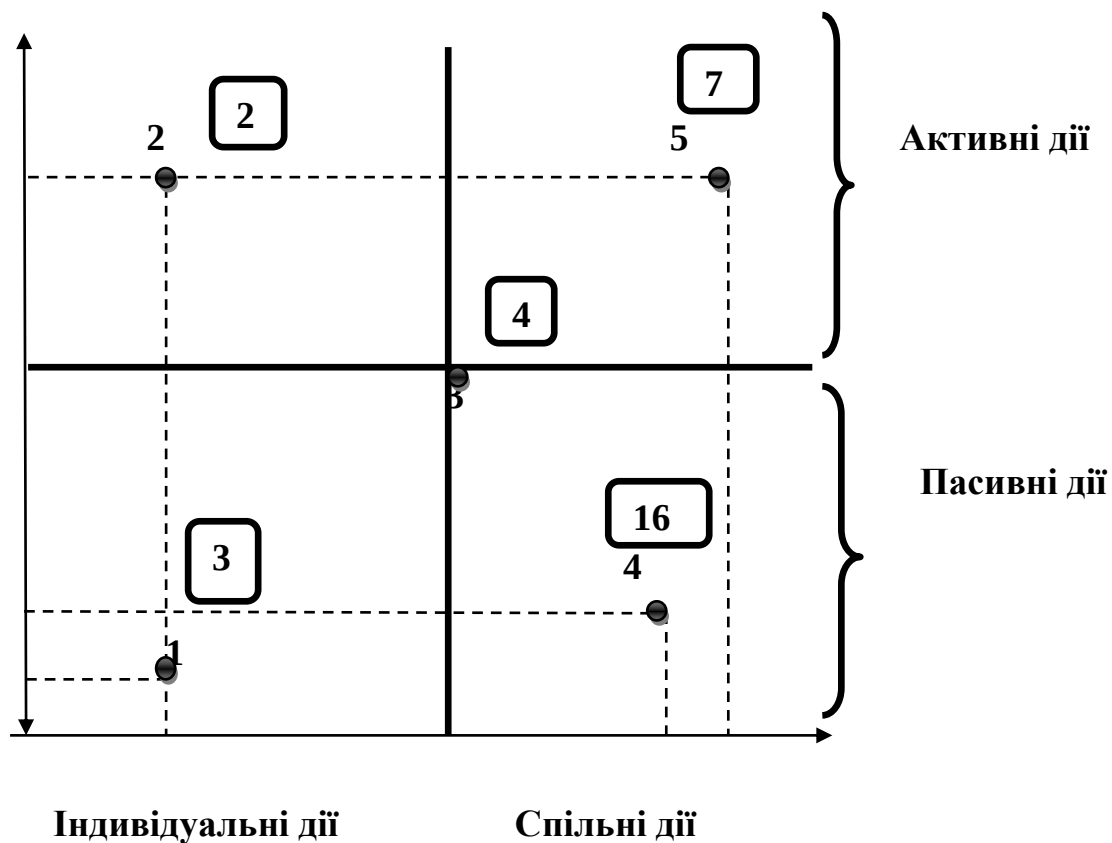


Рис. 2.3.2.8 Графічний вигляд матриці Томаса – Кілмена за результатами серед холериків.

Де, 1 – уникнення;

2 – пристосування;

3 – компроміс;

4 - суперництво;

5 – співпраця.

Індивідуальні дії < Спільні дії (5 < 27);

Активні дії > Пасивні дії (19 > 13).

Таким чином, проаналізувавши дані на матриці Томаса – Кілмена ми визначили, що у осіб з холеричним типом темпераменту індивідуальні дії менші ніж спільні, а активні дії більші ніж пасивні. Тобто у холериків переважають спільні та активні дії.

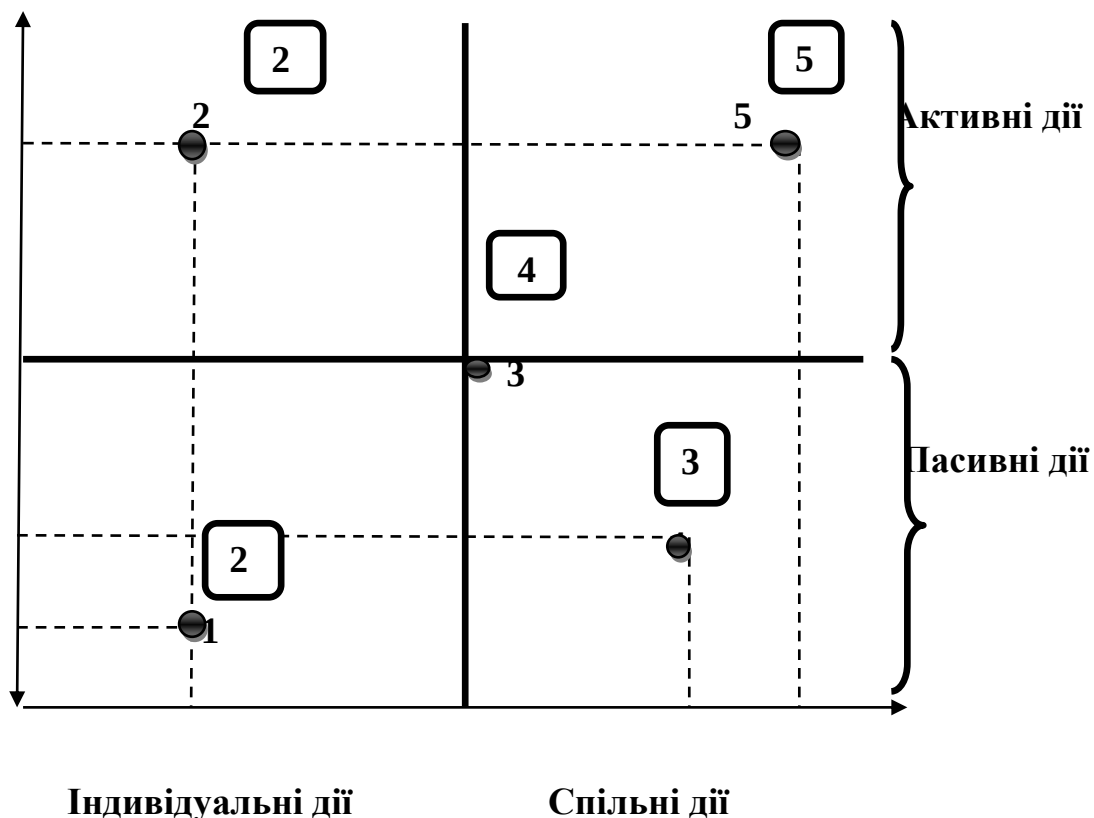


Рис. 2.3.2.9 Графічний вигляд матриці Томаса – Кілмена за результатами серед сангвініків.

Де, 1 – уникнення;

2 – пристосування;

3 – компроміс;

4 - суперництво;

5 – співпраця.

Індивідуальні дії < Спільні дії (4 < 13);

Активні дії > Пасивні дії (11 > 7).

Таким чином, проаналізувавши дані на матриці Томаса – Кілмена ми визначили, що у осіб з сангвіністичним типом темпераменту індивідуальні дії менші ніж спільні, а активні дії більші ніж пасивні. Тобто у сангвініків переважають спільні та активні дії.

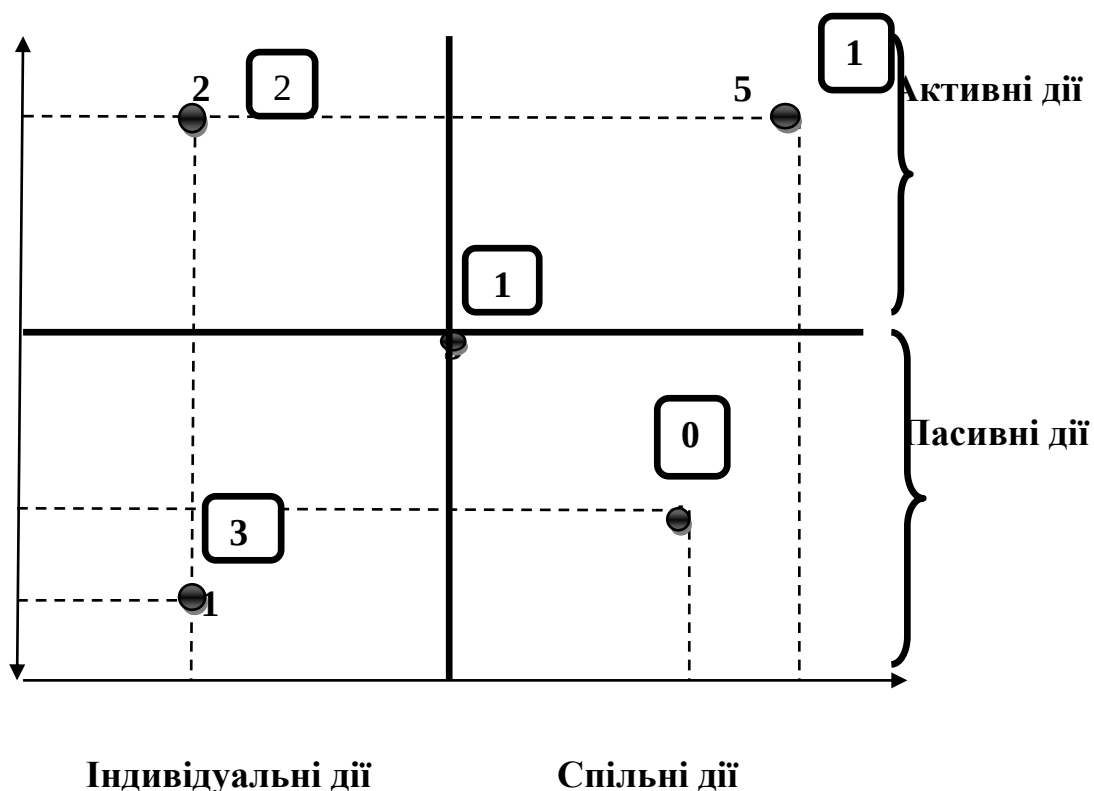


Рис. 2.3.2.10 Графічний вигляд матриці Томаса – Кілмена за результатами серед меланхоліків.

Де, 1 – уникнення;

2 – пристосування;

3 – компроміс;

4 - суперництво;

5 – співпраця.

Індивідуальні дії > Спільні дії (5 > 2);

Активні дії < Пасивні дії (4 < 5).

Таким чином, проаналізувавши дані на матриці Томаса – Кілмена ми визначили, що у осіб з меланхолічним типом темпераменту індивідуальні дії більші ніж спільні, а активні дії менші ніж пасивні. Тобто у меланхоліків переважають індивідуальні та пасивні дії.

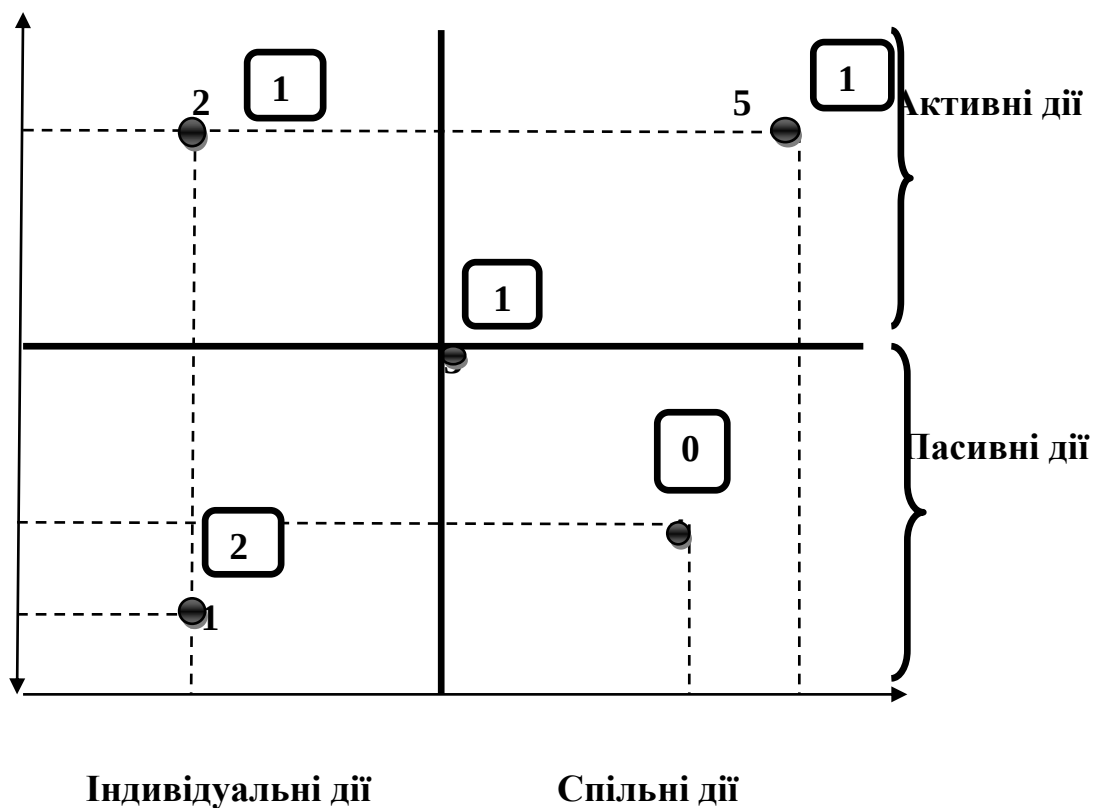


Рис. 2.3.2.11 Графічний вигляд матриці Томаса – Кілмена за результатами серед флегматиків.

Де, 1 – уникнення; 2 – пристосування; 3 – компроміс; 4 – суперництво; 5 – співпраця.

Індивідуальні дії > Спільні дії (3 > 2);

Активні дії < Пасивні дії (2 < 3).

Таким чином, проаналізувавши дані на матриці Томаса – Кілмена ми визначили, що у осіб з флегматичним типом темпераменту індивідуальні дії більші ніж спільні, а активні дії більші ніж пасивні. Тобто у флегматиків переважають індивідуальні та пасивні дії.

Отже, проаналізувавши результати за методикою, ми виявили за матрицею Томаса – Кілмена, що за типом темпераменту у екстравертованих (холериків і сангвініків) в конфліктних ситуаціях переважають активні та

спільні дії, а у інтровертованих (меланхоліків та флегматиків) в конфліктних ситуаціях переважають індивідуальні та пасивні дії.

2.3.3 Результати емпіричного дослідження за методикою « Діагностика показників і форм агресії » А. Басса та А. Дарки

Дослідивши результати за методикою А. Басса та А. Дарки « Діагностика показників і форм агресії » можна визначити рівень схильності студентів до агресивних та ворожих реакцій в конфліктних ситуаціях. Результати за методикою А. Басса та А. Дарки « Діагностика показників і форм агресії » представлені в таблиці 2.3.3.1. Дані наведені за гендерними та кількісними значеннями показників.

Таблиця 2.3.3.1

Результати за методикою « Діагностика показників і форм агресії» А. Басса та А. Дарки

Рівень прояву	Учасники дослідження			
	Хлопці		Дівчата	
	Агресивності	Ворожість	Агресивність	Ворожість
Низький рівень	6	5	5	4
Середній рівень	14	16	22	18
Високий рівень	8	7	5	10

Розглянемо результати діагностики більш детально, в залежності від гендерних особливостей.

Першим ми розглянемо рівень показника ворожості серед учасників дослідження. Учасники дослідження жіночої статі показали такі результати: показник ворожості на низькому рівні у 4 осіб, це 13 % (від загальної кількості учасників жіночої статі); показник ворожості на середньому рівні у 18 осіб, це 56 % (від загальної кількості учасників жіночої статі); та показник на високому рівні у 10 осіб, це 31 % (від загальної кількості учасників жіночої статі).

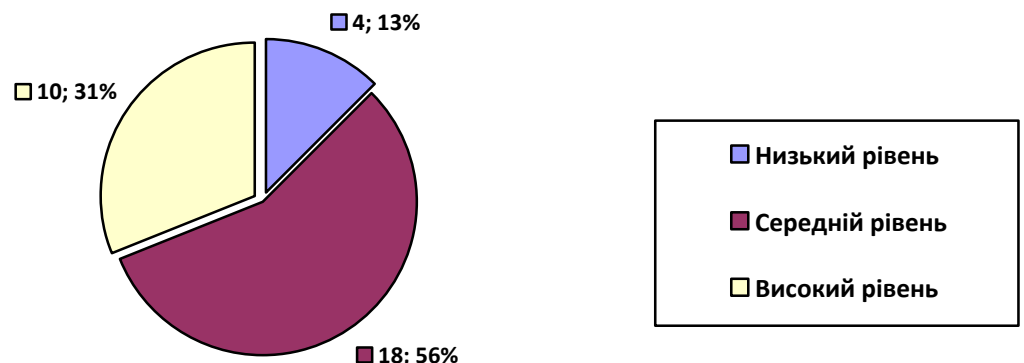


Рис. 2.3.3.1 Рівень показника ворожості серед учасників жіночої статі.

Учасники дослідження чоловічої статі показали такі результати: показник ворожості на низькому рівні у 5 осіб, це 18 % (від загальної кількості учасників чоловічої статі); показник ворожості на середньому рівні у 16 осіб, це 57% (від загальної кількості учасників чоловічої статі); та показник на високому рівні у 7 осіб, це 25% (від загальної кількості учасників чоловічої статі).

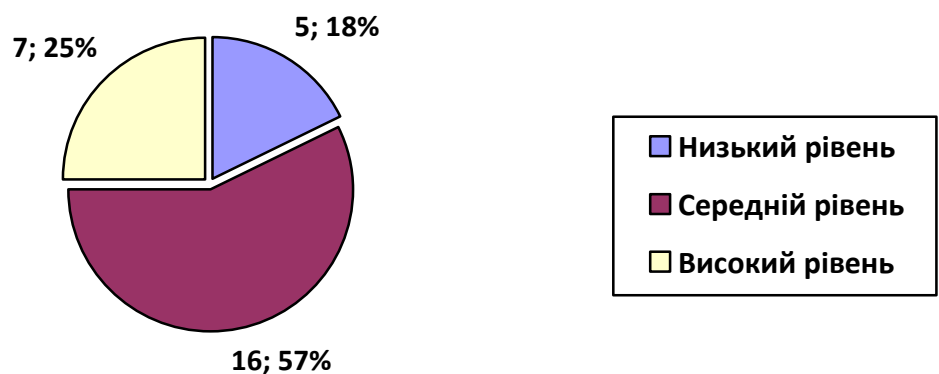


Рис. 2.3.3.2 Рівень показника ворожості серед учасників чоловічої статі.

Таким чином, проаналізувавши даний рисунок, ми можемо зробити висновок, що загалом показники ворожості серед студентів які приймали участь в даному дослідженні, в нормі, про це свідчить більша кількість учасників, які опинились в таких показниках – 34 особи, тобто 57% (від усієї кількості учасників дослідження). Але були виявлені показники ворожості, які вказують на відхилення від норми, це 9 осіб, тобто 15 % (від усієї кількості учасників дослідження), що набрали низькі результати, та 17 осіб, тобто 28% (від усієї кількості учасників дослідження), які опинились на високому рівні.

Другим ми розглянемо рівень показника агресії серед учасників дослідження. Учасники дослідження жіночої статі показали такі результати: показник агресивності на низькому рівні у 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості учасників жіночої статі); показник агресивності на середньому рівні у 22 осіб, це 68 % (від загальної кількості учасників жіночої статі); та показник агресивності на високому рівні у 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості учасників жіночої статі).

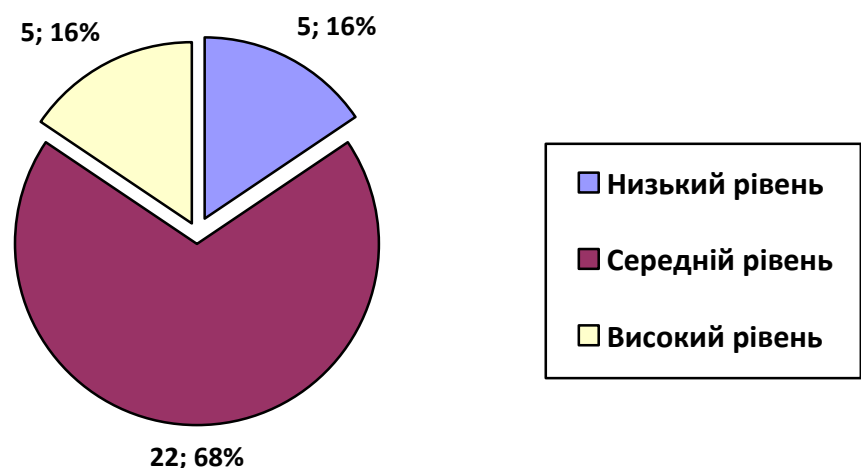


Рис. 2.3.3.3 Рівень показника агресивності серед учасників жіночої статі.

Учасники дослідження чоловічої статі показали такі результати: показник агресивності на низькому рівні у 6 осіб, це 21 % (від загальної кількості учасників чоловічої статі); показник агресивності на середньому

рівні у 14 осіб, це 50% (від загальної кількості учасників чоловічої статі); та показник агресивності на високому рівні у 8 осіб, це 29% (від загальної кількості учасників чоловічої статі).

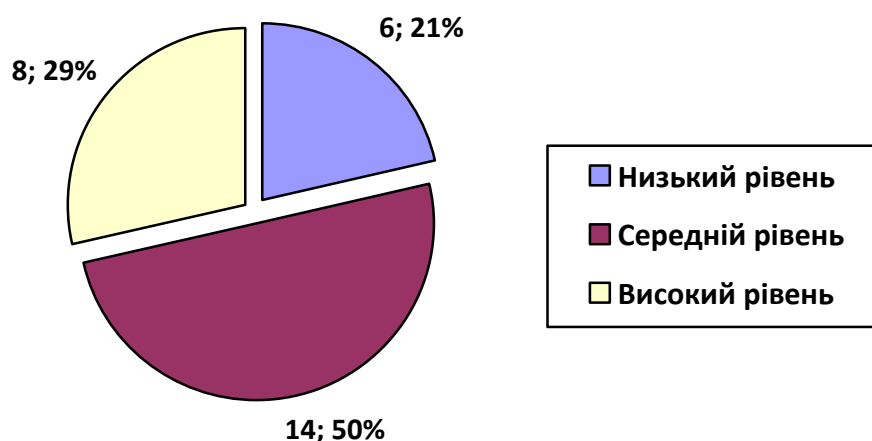


Рис. 2.3.3.3 Рівень показника агресивності серед учасників чоловічої статі.

Таким чином, проаналізувавши малюнки, ми можемо зробити висновок, що показник агресивності в нормі у більшості учасників, тобто у 36 осіб (60 % від усієї кількості учасників дослідження), у 13 осіб (22% від усієї кількості учасників дослідження) показали результати, які вище за середні показники та 11 осіб (18% від усієї кількості учасників дослідження) показали результати, які виявилися нижчими за середні.

Розглянемо показники ворожості та агресивності з точки зору впливу типів темпераменту, інтро - екстраверсії та емоційної стабільності – нестабільності.

Серед учасників дослідження екстравертів та емоційно стабільних (сангвініків) показники рівня ворожості виявилися такими: показник ворожості на низькому рівні у 3 осіб, це 19 % (від загальної кількості сангвініків); показник ворожості на середньому рівні у 12 осіб, це 75%(від загальної кількості сангвініків); та показник ворожості на високому рівні у 1 особи, це 6%(від загальної кількості сангвініків).

Показники рівня агресивності серед учасників дослідження екстравертів та емоційно стабільних (сангвініків) показали такі результати: показник агресивності на низькому рівні у 2 осіб, це 12 % (від загальної кількості сангвініків); показник агресивності на середньому рівні у 10 осіб, це 63%(від загальної кількості сангвініків); та показник агресивності на високому рівні у 4 осіб, це 25%(від загальної кількості сангвініків).

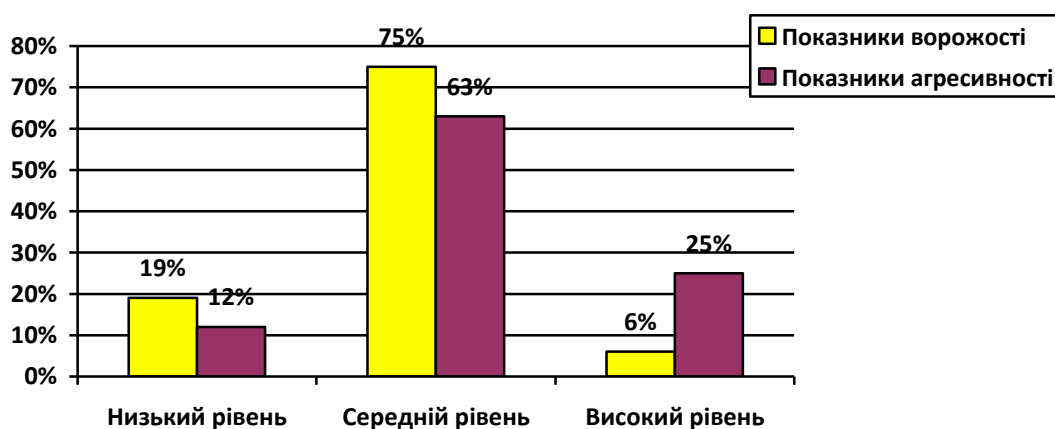


Рис. 2.3.3.4 Показники рівня ворожості та агресивності серед сангвініків.

Таким чином, розглянувши даний рисунок, ми можемо побачити, що у більшості сангвініків показники ворожості та агресивності знаходяться в нормі, лише невелика кількість учасників показала результати нижче та вище норми.

Серед учасників інтровертів та емоційно стабільних (флегматиків) за показниками ворожості ми отримали такі результати: показник ворожості на низькому рівні у 1 особи, це 20 % (від загальної кількості флегматиків); показник ворожості на середньому рівні у 3 осіб, це 60 % (від загальної кількості флегматиків); та показник ворожості на високому рівні у 1 особи, це 20% (від загальної кількості флегматиків).

Показники рівня агресивності серед учасників дослідження інтровертів та емоційно стабільних (флегматиків) показники рівня агресивності виявилися такими: показник агресивності на низькому рівні у 1 особи, це 20 % (від загальної кількості флегматиків); показник агресивності на середньому рівні у 4 осіб, це 80%(від загальної кількості флегматиків); показник агресивності на високому рівні не виявлено.

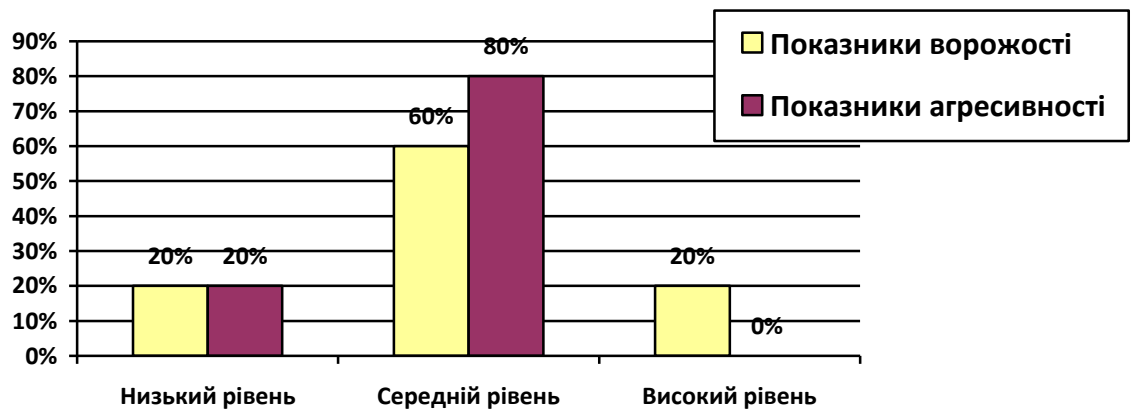


Рис. 2.3.3.5 Показники рівня ворожості та агресивності серед флегматиків.

Таким чином, розглянувши даний рисунок, ми бачимо, що більшість флегматиків показали середній рівень ворожості та агресивності, у незначної кількості учасників рівні агресивності та ворожості нижче середнього, та рівень ворожості на високому рівні.

Отже, ми можемо зазначити, що у емоційно стабільних в основному показники рівнів ворожості та агресивності знаходяться у нормі.

Розглянемо вплив темпераменту на показники екстравертів емоційно нестабільних (холериків): показник ворожості на низькому рівні у 3 осіб, це 9% (від загальної кількості холериків); показник ворожості на середньому рівні у 11 осіб, це 34% (від загальної кількості холериків); та показник ворожості на високому рівні у 18 осіб, це 57% (від загальної кількості холериків).

Показники рівня агресивності серед учасників дослідження екстравертів та емоційно нестабільних (холериків) показники рівня агресивності виявилися такими: показник агресивності на низькому рівні у 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості холериків); показник агресивності на середньому рівні у 19 осіб, це 59 % (від загальної кількості холериків); та показник агресивності на високому у 8 осіб, це 25 % (від загальної кількості холериків).

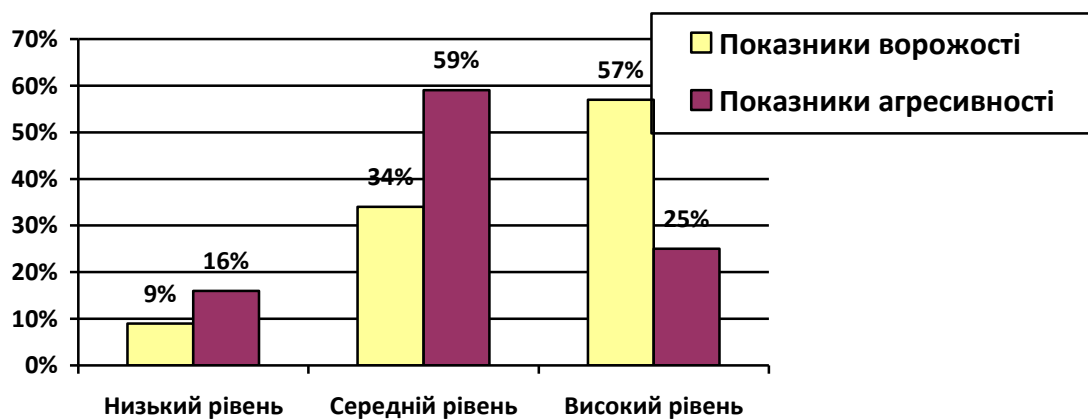


Рис. 2.3.3.6 Показники рівня ворожості та агресивності серед холериків.

Таким чином, розглянувши даний рисунок ми бачимо, що серед більшості холериків показник ворожості та агресивності знаходься на високому рівні. Трохи менша кількість учасників показали результати, які входять до норми, та незначна кількість учасників знаходиться на низькому показнику рівня ворожості та агресивності.

Також розглянемо вплив темпераменту на показники інтровертів емоційно нестабільних (меланхоліків): показник ворожості на низькому рівні у 1 особи, це 14% (від загальної кількості меланхоліків); показник ворожості на середньому рівні у 2 осіб, це 29% (від загальної кількості меланхоліків); та показник ворожості на високому рівні у 4 осіб, це 57% (від загальної кількості меланхоліків).

Показники рівня агресивності серед учасників дослідження інтровертів та емоційно нестабільних (меланхоліків) показники рівня агресивності виявилися такими: показник агресивності на низькому рівні у 1 особи, це 14 % (від загальної кількості меланхоліків); показник агресивності на середньому рівні у 4 осіб, це 57 % (від загальної кількості меланхоліків); та показник агресивності на високому у 2 осіб, це 29 % (від загальної кількості меланхоліків).

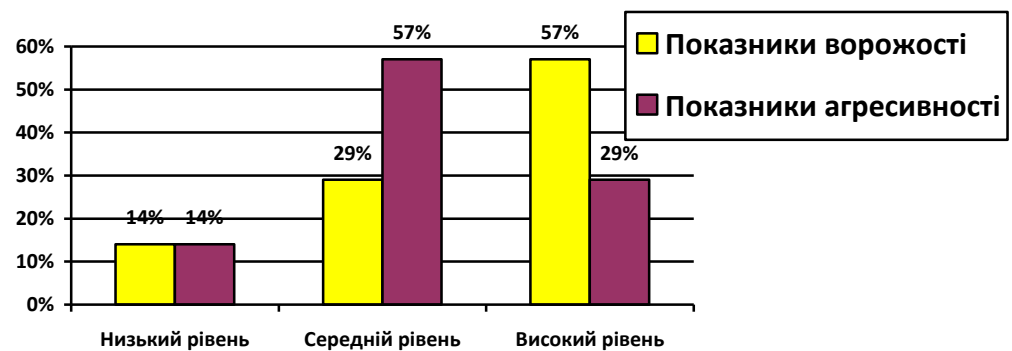


Рис. 2.3.3.7 Показники рівня ворожості та агресивності серед меланхоліків.

Таким чином, розглянувши даний рисунок, ми бачимо, що практично у однакової кількості меланхоліків показники ворожості та агресивності знаходяться на середньому та високому рівні, незначна кількість учасників показала низький рівень ворожості та агресивності.

Для отримання більш детальної інформації розглянемо вплив типів темпераменту на показники ворожості та порівняємо результати.

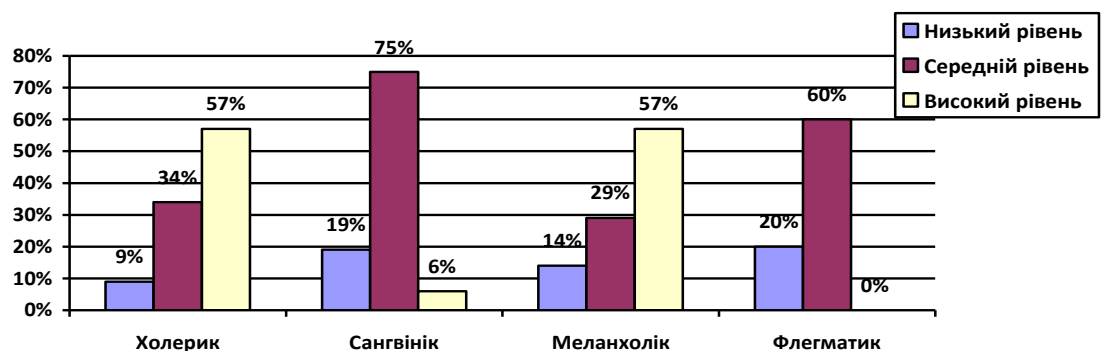


Рис. 2.3.3.8 Рівень показника ворожості в залежності від типу темпераменту.

Таким чином, ми можемо сказати, що загалом у емоційно стабільних рівень ворожості знаходиться на середньому рівні, а у емоційно нестійких навпаки, на високому рівні.

Також ми можемо порівняти показники агресивності в залежності від типів темпераменту.

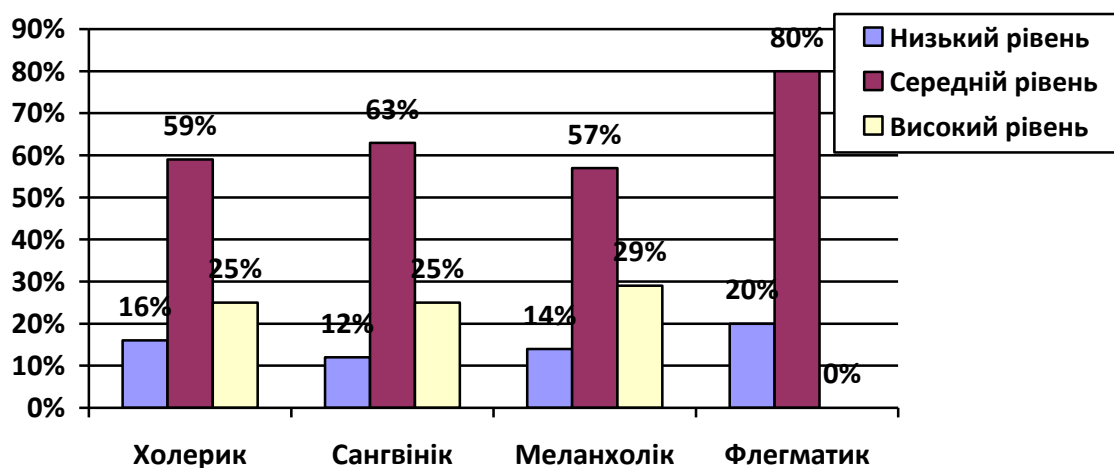


Рис. 2.3.3.9 Рівень показника агресивності в залежності від типу темпераменту.

Таким чином, ми бачимо, що у емоційно стабільних учасників дослідження показник агресивності знаходиться на середньому рівні, а в емоційно нестабільних у більшості на середньому рівні, але у переважної кількості учасників показник знаходиться на високому рівні.

Отже, аналізуючи результати даної методики за емоційною стабільністю - нестабільністю, ми побачили, що у емоційно нестабільних учасників яким притаманний холеричний та меланхолічний тип темпераменту показники ворожості та агресивності знаходяться на високому рівні, а у емоційно стабільних, яким притаманний сангвінічний та флегматичний тип темпераменту показники ворожості та агресивності знаходяться на середньому рівні.

флегматичний тип темпераменту показники ворожості та агресивності знаходяться на середньому рівні.

2.3.4 Результати емпіричного дослідження за методикою

« Психогеоетричний тест » С. Делінгера

Дослідивши результати за методикою С. Делінгера « Психогеоетричний тест » можна визначити тип особистості, надати детальну характеристику особистісних якостей і особливостей поведінки людини, як в повсякденному житті так і в різних життєвих ситуаціях. Результати за методикою С. Делінгера « Психогеоетричний тест » представлені в таблиці 2.3.4.1. Дані наведені за гендерними та кількісними значеннями показників.

Таблиця 2.3.4.1

Результати за методикою « Психогеоетричний тест » С. Делінгера

Учасники дослідження	Назва геометричної фігури				
	Квадрат	Коло	Трикутник	Прямокутник	Ламана лінія
Дівчата	3	11	9	3	6
Хлопці	5	6	8	6	3

Таким чином, проаналізувавши результати даної методики, ми можемо зробити висновок, що у учасників дослідження переважає геометрична фігура «Коло» - 27 осіб (39% від загальної кількості учасників дослідження), фігура «Трикутник» - 17 осіб (24% від загальної кількості учасників дослідження), фігура «Прямокутник» - 9 осіб (13% від загальної кількості

учасників дослідження), фігура «Ламана лінія» - 9 осіб (13% від загальної кількості учасників дослідження), фігура «Квадрат» - 8 осіб (11% від загальної кількості учасників дослідження).

Розглянемо мотивацію навчання у вищому навчальному закладі учасників дослідження за гендерними особливостями. Серед учасників жіночої статі ми отримали такі результати: фігура «Коло» - 11 осіб, це 35% (від загальної кількості осіб жіночої статі); фігура «Квадрат» - 3 особи, це 9% (від загальної кількості осіб жіночої статі); фігура «Трикутник» - 9 осіб, це 28% (від загальної кількості осіб жіночої статі); фігура «Прямокутник» - 3 особи, це 9% (від загальної кількості осіб жіночої статі); фігура «Ламана лінія» - 6 осіб, це 19% (від загальної кількості осіб жіночої статі).

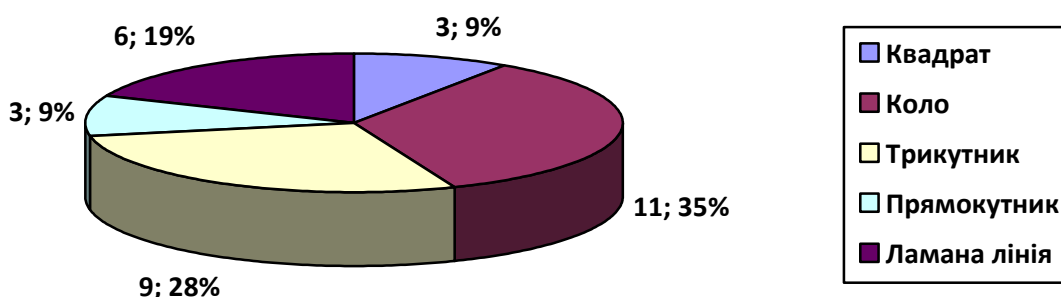


Рис. 2.3.4.1 Графічний вигляд результатів методики серед осіб жіночої статі.

Таким чином, проаналізувавши рисунок ми бачимо, що серед осіб жіночої статі переважає тип поведінки «Коло», на другому місці – «Трикутник», на третьому – «Ламана лінія», на четвертому – «Квадрат» і на п'ятому – «Прямокутник».

Серед учасників чоловічої статі ми отримали такі результати: фігура «Коло» - 6 осіб, це 21% (від загальної кількості осіб чоловічої статі); фігура «Квадрат» - 5 осіб, це 18% (від загальної кількості осіб чоловічої статі); фігура «Трикутник» - 8 осіб, це 29% (від загальної кількості осіб чоловічої статі); фігура «Прямокутник» - 6 осіб, це 21% (від загальної кількості осіб

чоловічої статі); фігура «Ламана лінія» - 3 особи, це 11% (від загальної кількості осіб чоловічої статі).

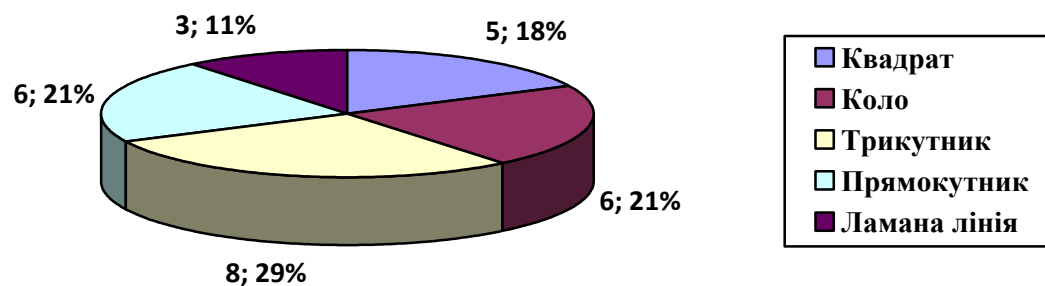


Рис. 2.3.4.2 Графічний вигляд результатів методики серед осіб чоловічої статі.

Таким чином, проаналізувавши результати методики можна зробити висновок, що група особи чоловічої статі віддали перевагу типу поведінки - «Трикутник», на другому місці – «Коло», на третьому – «Прямокутник», на четвертому – «Квадрат» і на п'ятому – «Ламана лінія».

Також аналізуючи результати за даною методикою, необхідно розглянути вплив типу темпераменту, інтро – екстраверсії та емоційної стабільності – нестабільності на тип поведінки особистості.

Серед екстравертів емоційно нестабільних (холериків) ми отримали такі результати: тип поведінки «Коло» обрали - 6 осіб, це 19 % (від загальної кількості учасників холериків); «Трикутник» обрали – 15 осіб, це 46 % (від загальної кількості учасників холериків); «Квадрат» обрали – 2 особи, це 6 % (від загальної кількості учасників холериків); «Прямокутник» обрали - 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості учасників холериків); «Ламана лінія» обрали – 4 особи, це 13 % (від загальної кількості учасників холериків).

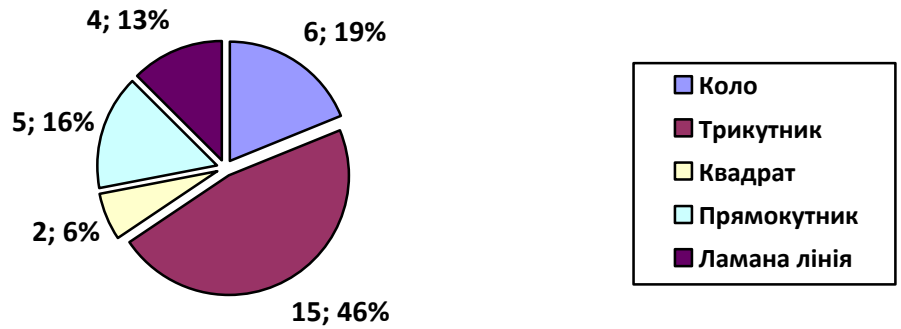


Рис. 2.3.4.3 Графічний вигляд результатів методики серед холериків.

Серед екстравертів емоційно стабільних (сангвініків) ми отримали такі результати: тип поведінки «Коло» обрали - 7 осіб, це 43 % (від загальної кількості учасників сангвініків); «Трикутник» обрали – 1 особа, це 6 % (від загальної кількості учасників сангвініків); «Квадрат» обрали – 2 особи, це 13 % (від загальної кількості учасників сангвініків); «Прямокутник» обрали - 3 особи, це 19 % (від загальної кількості учасників сангвініків); «Ламана лінія» обрали – 3 особи, це 19 % (від загальної кількості учасників сангвініків).

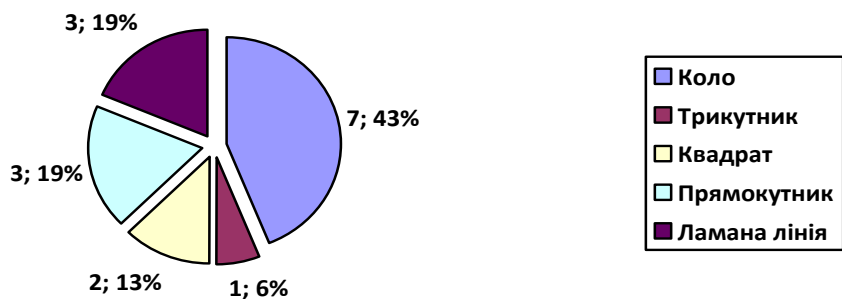


Рис. 2.3.4.4 Графічний вигляд результатів методики серед сангвініків.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що у екстравертів емоційно нестабільних (холерики) домінує стиль поведінки «Трикутник», а у екстравертів емоційно стабільних (сангвініки) домінує стиль поведінки «Коло».

Розглянемо результати за даною методикою серед інтровертів. Серед інтровертів емоційно нестабільних (меланхоліків) ми отримали результати: тип поведінки «Коло» обрали - 1 особа, це 43 % (від загальної кількості

учасників меланхоліків); «Трикутник» обрали – 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); «Квадрат» обрали – 1 особа, це 14 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); «Прямокутник» обрали - 3 особи, це 43 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); «Ламана лінія» обрали – 2 особи, це 29 % (від загальної кількості учасників меланхоліків).

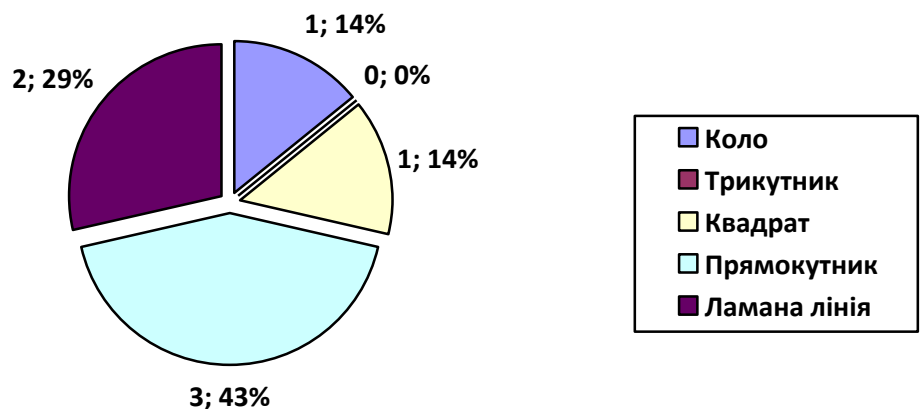


Рис.2.3.4.5 Графічний вигляд результатів методики серед меланхоліків.

Серед інтровертів емоційно стабільних (флегматиків) ми отримали результати: тип поведінки «Коло» обрали - 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників флегматиків); «Трикутник» обрали – 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників флегматиків); «Квадрат» обрали – 3 особи, це 60% (від загальної кількості учасників флегматиків); «Прямокутник» обрали - 2 особи, це 40 % (від загальної кількості учасників флегматиків); «Ламана лінія» обрали – 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників флегматиків).

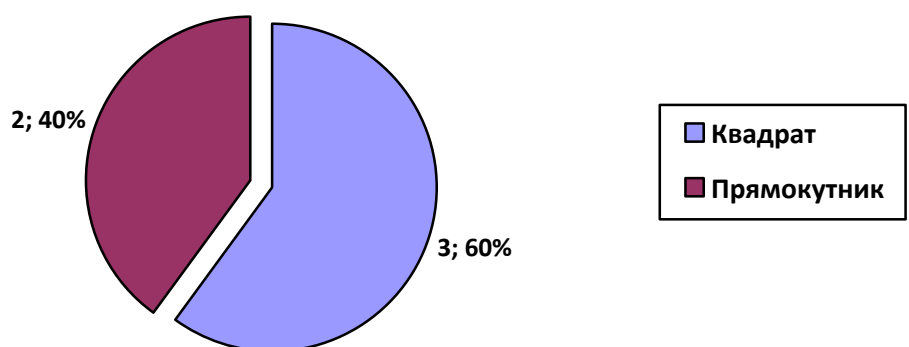


Рис. 2.3.4.6 Графічний вигляд результатів методики серед флегматиків.

Таким чином, проаналізувавши отримані результати можна зробити висновок, що у інтровертованих емоційно нестабільних (меланхоліків) переважає тип поведінки «Прямокутник», а у інтровертованих емоційно стабільних (флегматиків) переважає тип поведінки «Квадрат».

Отже, проаналізувавши результати за методикою ми можемо зробити висновок, що у екстравертів емоційно нестабільних (холерики) домінує стиль поведінки «Трикутник», що свідчить про якості лідера, впевненість в собі та нездатність особистості визнавати свої помилки. У екстравертів емоційно стабільних (сангвініки) домінує стиль поведінки «Коло», що свідчить про зацікавленість особистості в гарних взаємовідносинах з оточуючими, мають високу чутливість та здатність співпереживати. У інтровертованих емоційно нестабільних (меланхоліків) переважає тип поведінки «Прямокутник», що свідчить про низький рівень самооцінки особистості, недовіру при спілкуванні з оточуючими, непослідовність і непередбачуваність вчинків. У інтровертованих емоційно стабільних (флегматиків) переважає тип поведінки «Квадрат», що свідчить про працьовитість особистості, потребу доводити почату справу до кінця, витривалість, терпіння та методичність.

2.3.5 Результати емпіричного дослідження за методикою «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» Т. Ільїної

Дослідивши результати за методикою Т. Ільїної « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі » можна визначити структуру мотивації навчання студентів у вищому навчальному закладі. Результати за методикою Т. Ільїної «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» представлені в таблиці 2.3.5.1. Дані наведені за гендерними та кількісними значеннями показників.

Таблиця 2.3.5.1

Результати за методикою « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі » Т. Ільїної

Учасники дослідження	Шкали		
	« Отримання знань »	« Оволодіння професією »	« Отримання диплому »
Дівчата	10	15	7
Хлопці	9	11	8

Таким чином, проаналізувавши результати даної методики, ми можемо зробити висновок, що у учасників дослідження переважає шкала «Оволодіння професією» - 26 осіб (43% від загальної кількості учасників дослідження), трохи менше учасників обирають шкалу «Отримання знань» - 19 осіб (32% від загальної кількості учасників дослідження), шкала «Отримання диплому» - 15 осіб (25% від загальної кількості учасників дослідження).

Розглянемо мотивацію навчання у вищому навчальному закладі учасників дослідження за гендерними особливостями. Серед учасників жіночої статі ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 10 осіб, це 31% (від загальної кількості осіб жіночої статі); шкала «Оволодіння професією» - 15 осіб, це 47% (від загальної кількості осіб жіночої статі); та шкала « Отримання диплому» - 7 осіб, це 22% (від загальної кількості осіб жіночої статі).

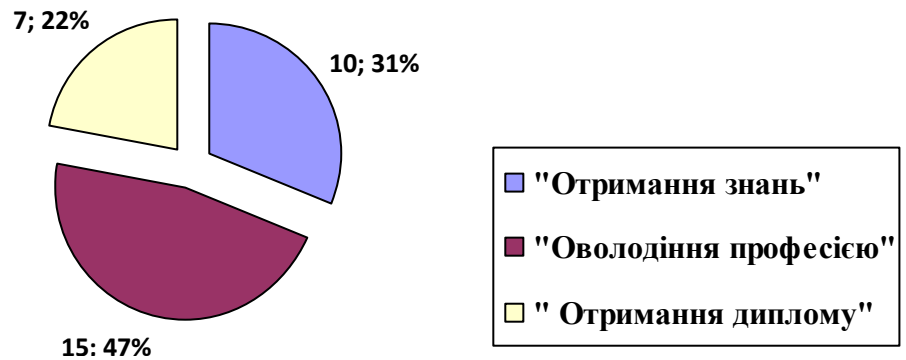


Рис. 2.3.5.1 Графічний вигляд результатів методики серед осіб жіночої статі.

Таким чином, проаналізувавши результати за методикою можна зробити висновок, що серед осіб жіночої статі переважає шкала «Оволодіння професією». На другому місці учасники жіночої статі виділяють шкалу «Отримання знань», а на третьому місці шкалу «Отримання диплому».

Серед учасників чоловічої статі ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 9 осіб, це 32 % (від загальної кількості осіб чоловічої статі); шкала «Оволодіння професією» - 11 осіб, це 39% (від загальної кількості осіб чоловічої статі); та шкала «Отримання диплому» - 8 осіб, це 29 % (від загальної кількості осіб чоловічої статі).

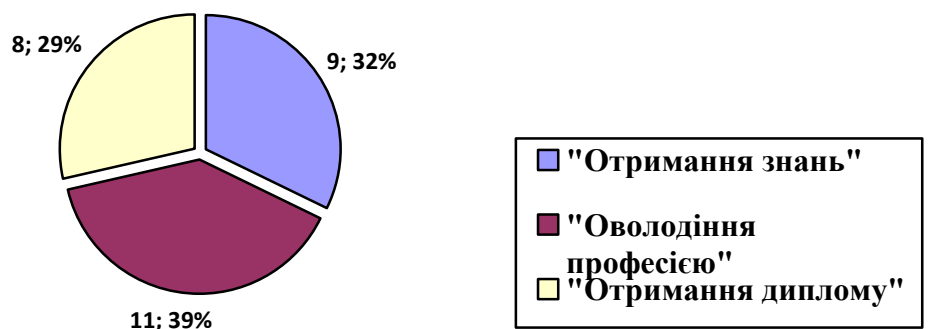


Рис. 2.3.5.2 Графічний вигляд результатів методики серед осіб чоловічої статі.

Таким чином, проаналізувавши результати за методикою можна зробити висновок, що серед осіб чоловічої статі переважає шкала «Оволодіння професією». На другому місці учасники чоловічої статі

виділяють шкалу «Отримання знань», а на третьому місці шкалу «Отримання диплому».

Отже, проаналізувавши результати методики за гендерними особливостями учасників можна зробити висновок, що у учасників як чоловічої так і жіночої статі переважає шкала «Оволодіння професією», що свідчить про бажання студентів оволодіти професійними знаннями та сформувати професійно важливі якості.

Розглянемо показники мотивації навчання у вищому навчальному закладі з точки зору впливу типів темпераменту, інтро – екстраверсії та емоційної стабільності – нестабільності.

Серед екстравертів емоційно нестабільних (холериків) ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 11 осіб, це 34 % (від загальної кількості учасників холериків); шкала «Оволодіння професією» обрали – 16 осіб, це 50% (від загальної кількості учасників холериків); шкала «Отримання диплому» обрали – 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості учасників холериків).

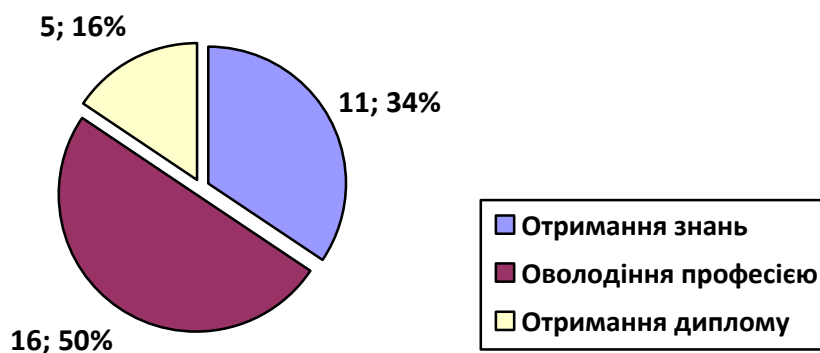


Рис. 2.3.5.3 Графічний вигляд результатів методики серед холериків.

Серед екстравертів емоційно стабільних (сангвініків) ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 6 осіб, це 33 % (від загальної кількості учасників сангвініків); шкала «Оволодіння професією» – 8 осіб, це

45% (від загальної кількості учасників сангвініків); шкала «Отримання диплому» – 4 особи, це 22 % (від загальної кількості учасників сангвініків).

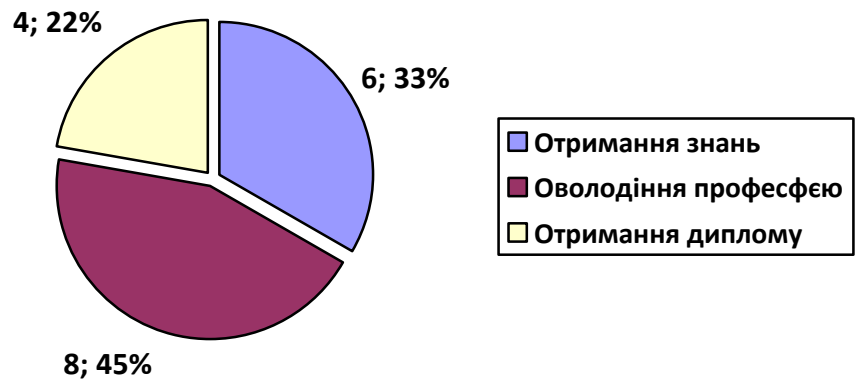


Рис. 2.3.5.4 Графічний вигляд результатів методики серед сангвініків.

Таким чином, проаналізувавши отримані результати ми бачимо, що у екстравертів емоційно стабільних та нестабільних однаково домінує шкала «Оволодіння професією». На другому місці з невеликою різницею знаходиться шкала «Отримання знань», а на третьому – шкала «Отримання диплому».

Розглянемо результати за даною методикою серед інтровертів. Серед інтровертів емоційно нестабільних (меланхоліків) ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 2 особи, це 29 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); шкала «Оволодіння професією» – 1 особа, це 14 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); шкала «Отримання диплому» – 4 особи, це 57 % (від загальної кількості учасників меланхоліків).

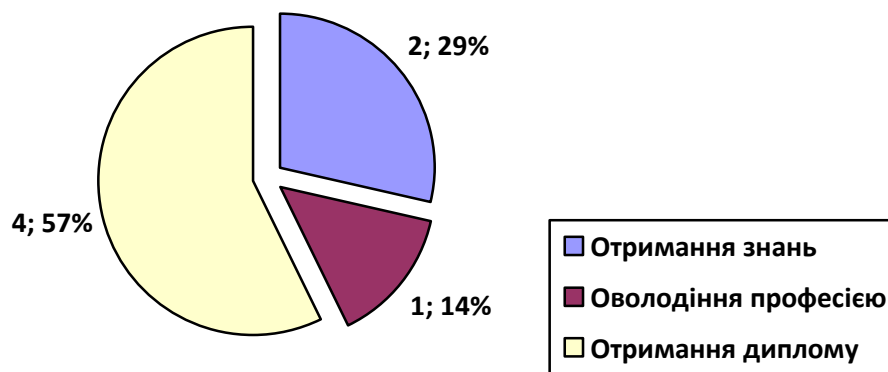


Рис. 2.3.5.5 Графічний вигляд результатів методики серед меланхоліків.

Серед інтровертів емоційно стабільних (флегматиків) ми отримали такі результати: шкала «Отримання знань» - 1 особа, це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків); шкала «Оволодіння професією» – 1 особа, це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків); шкала «Отримання диплому» – 3 особи, це 60% (від загальної кількості учасників флегматиків).

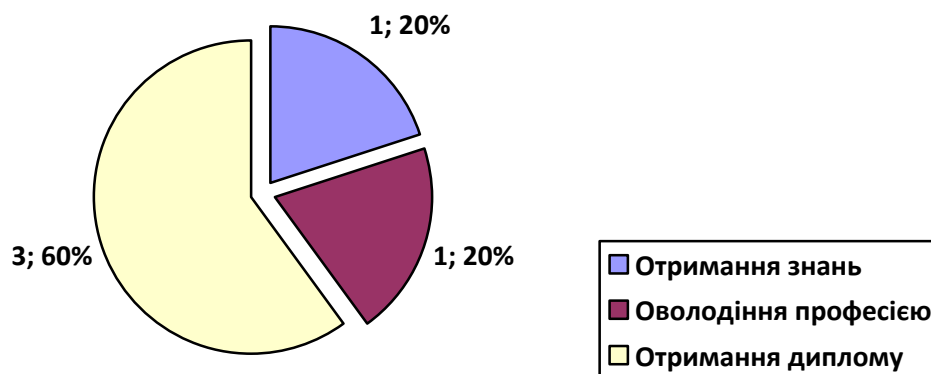


Рис. 2.3.5.6 Графічний вигляд результатів методики серед флегматиків.

Таким чином, проаналізувавши результати ми бачимо, що серед інтровертів емоційно стабільних та нестабільних переважає шкала «Отримання диплому». Шкала «Отримання знань» на другому місці, а на третьому – шкала «Оволодіння професією».

Отже, проаналізувавши результати за методикою можна зробити висновок, що серед інтровертів емоційно стабільних – нестабільних домінує мотивація спрямована на «Отримання диплому», що свідчить про прагнення студентів отримати диплом при формальному засвоєнні знань. Серед екстравертів емоційно стабільних – нестабільних домінує мотивація спрямована на «Оволодіння професією», що свідчить про прагнення студентів оволодіти професійними знаннями та сформувати професійно важливі якості.

2.3.6 Результати емпіричного дослідження за методикою Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети »

Дослідивши результати за методикою Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети » можна визначити у студентів рівень потреби в досягненні мети та успіху в цілому. Результати за методикою Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети » представлені в таблиці 2.3.6.1. Дані наведені за гендерними та кількісними значеннями показників.

Таблиця 2.3.6.1

Результати за методикою Ю. Орлова «Потреба в досягненні мети »

Шкала рівня мотивації	Дівчата	Хлопці
Низький рівень	-	-
Нижче середнього рівня	5	3
Середній рівень	8	7
Вище середнього рівня	6	8

Високий рівень	13	10
----------------	----	----

Таким чином, проаналізувавши результати даної методики, ми можемо стверджувати, що низького рівня потреби досягнення мети не виявлено, нижче середнього рівня – 8 осіб (13% від загальної кількості осіб); середній рівень – 15 осіб (25% від загальної кількості осіб); вище середнього рівня – 14 осіб (23% від загальної кількості осіб) та високий рівень показали – 23 особи (39 % від загальної кількості осіб).

Розглянемо рівень потреби в досягненні мети учасників дослідження за гендерними особливостями. Серед учасників жіночої статі ми отримали такі результати: низький рівень - 0 осіб, це 0% (від загальної кількості осіб жіночої статі); нижче середнього рівня - 5 осіб, це 16% (від загальної кількості осіб жіночої статі); середній рівень - 8 осіб, це 25% (від загальної кількості осіб жіночої статі); вище середнього рівня – 6 осіб, це 19% (від загальної кількості осіб жіночої статі); та високий рівень - 13 осіб, це 40% (від загальної кількості осіб жіночої статі).

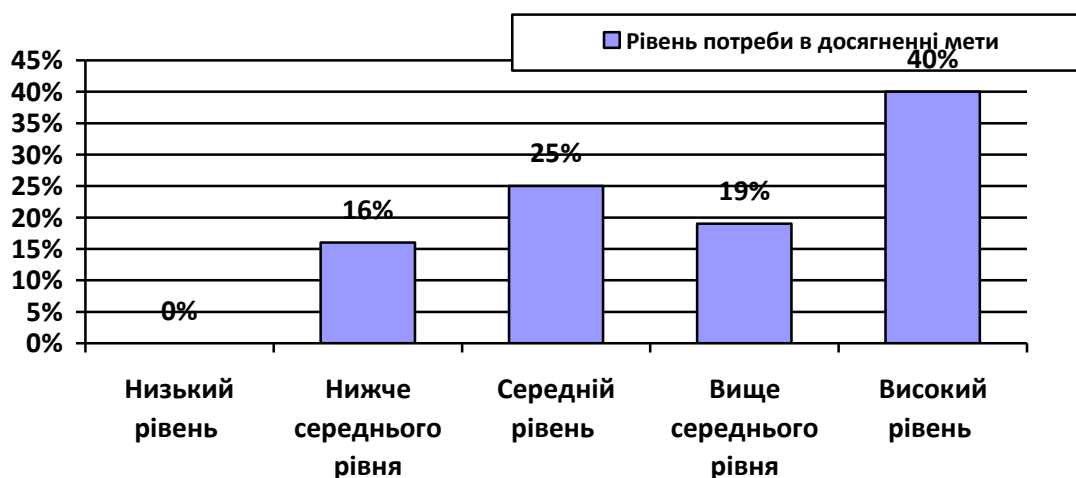


Рис. 2.3.6.1 Графічний вигляд результатів методики серед осіб жіночої статі.

Таким чином, проаналізувавши даний рисунок, ми бачимо, що у осіб жіночої статі переважає високий рівень потреби в досягненні мети.

Серед учасників чоловічої статі ми отримали такі результати: низький рівень – 0 осіб, це 0%(від загальної кількості осіб чоловічої статі); нижче середнього рівня – 3 особи, це 11%(від загальної кількості осіб чоловічої статі); середній рівень - 7 осіб, це 25 % (від загальної кількості осіб чоловічої статі); вище середнього рівня - 8 осіб, це 29% (від загальної кількості осіб чоловічої статі); та високий рівень - 10 осіб, це 35 % (від загальної кількості осіб чоловічої статі).

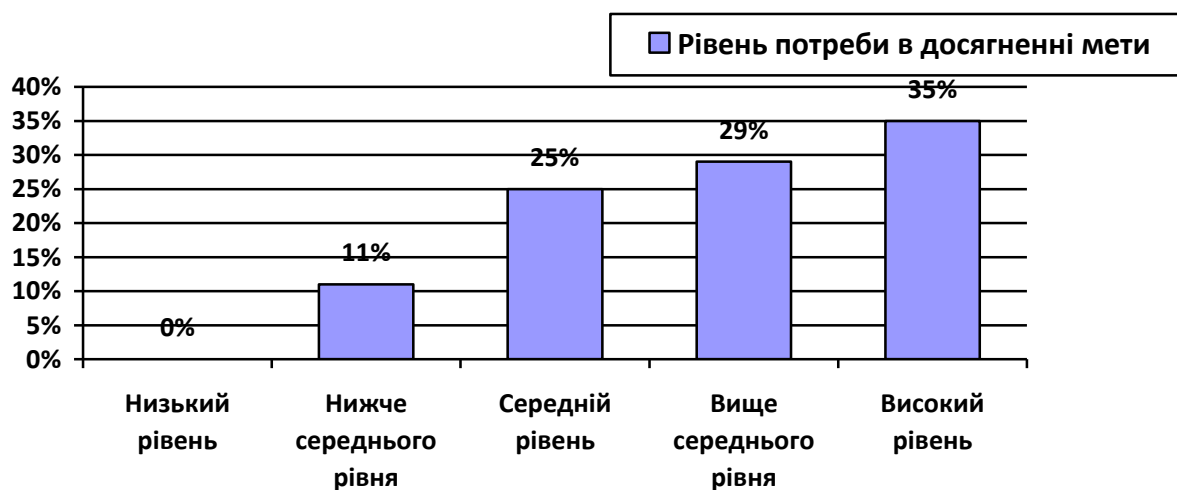


Рис. 2.3.6.2 Графічний вигляд результатів методики серед осіб чоловічої статі.

Таким чином, проаналізувавши даний рисунок, ми бачимо, що у осіб чоловічої статі переважає високий рівень потреби в досягненні мети.

Розглянемо рівень потреби в досягненні мети в залежності від впливу типу темпераменту, інтро – екстраверсії та емоційної стабільності – нестабільності.

Серед екстравертів емоційно нестабільних (холериків) ми отримали такі результати: низький рівень - 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників холериків); нижче середнього рівня – 5 осіб, це 16% (від

загальної кількості учасників холериків); середній рівень – 5 осіб, це 16 % (від загальної кількості учасників холериків); вище середнього рівня - 10 осіб, це 31 % (від загальної кількості учасників холериків); та високий рівень - 12 осіб, це 37 % (від загальної кількості учасників холериків).

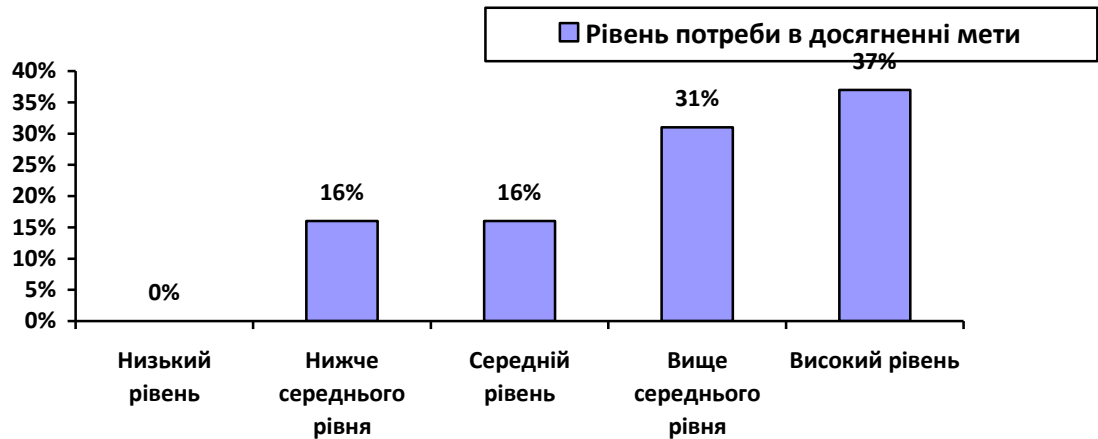


Рис. 2.3.6.3 Графічний вигляд результатів методики серед холериків.

Серед екстравертів емоційно стабільних (сангвініків) ми отримали такі результати: низький рівень - 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників сангвініків); нижче середнього рівня – 2 особи, це 13% (від загальної кількості учасників сангвініків); середній рівень – 4 особи, це 25 % (від загальної кількості учасників сангвініків); вище середнього рівня – 3 особи, це 19%(від загальної кількості учасників сангвініків); та високий рівень – 7 осіб, це 43 % (від загальної кількості учасників сангвініків).

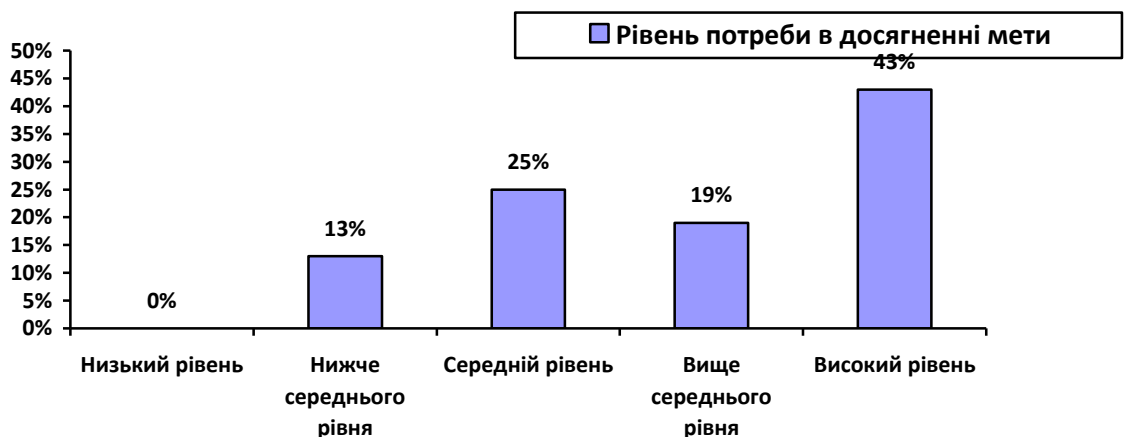


Рис. 2.3.6.4 Графічний вигляд результатів методики серед сангвініків.

Таким чином, проаналізувавши отримані результати ми бачимо, що у екстравертів емоційно стабільних та нестабільних однаково домінує високий рівень потреби в досягненні мети.

Розглянемо результати за даною методикою серед інтровертів. Серед інтровертів емоційно нестабільних (меланхоліків) ми отримали такі результати: низький рівень – 0 осіб, це 0 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); нижче середнього рівня – 2 особи, це 29%(від загальної кількості учасників меланхоліків); середній рівень – 3 особи, це 43% (від загальної кількості учасників меланхоліків); вище середнього рівня - 1 особи, це 1 % (від загальної кількості учасників меланхоліків); та високий рівень - 1 особи, це 14 % (від загальної кількості учасників меланхоліків)

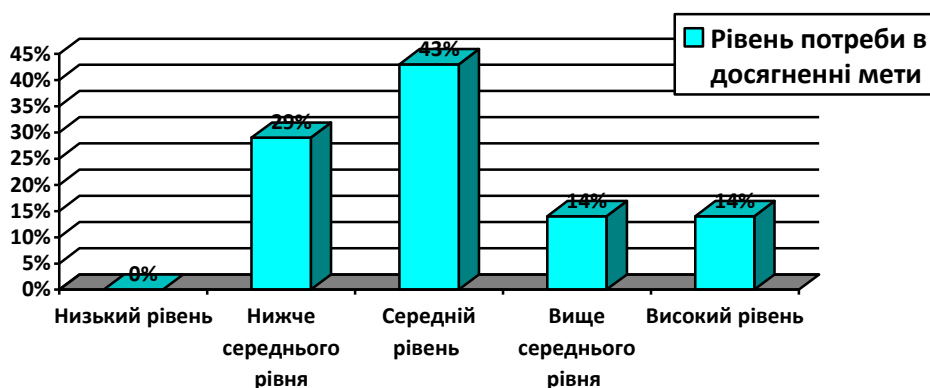


Рис. 2.3.6.5 Графічний вигляд результатів методики серед меланхоліків.

Серед інтровертів емоційно стабільних (флегматиків) ми отримали такі результати: низький рівень – 0 осіб, це 0% (від загальної кількості учасників флегматиків); нижче середнього рівня – 1 особа, це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків); середній рівень – 2 особи, це 40% (від загальної кількості учасників флегматиків); вище середнього рівня - 1 особа,

це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків); та високий рівень - 1 особа, це 20% (від загальної кількості учасників флегматиків).

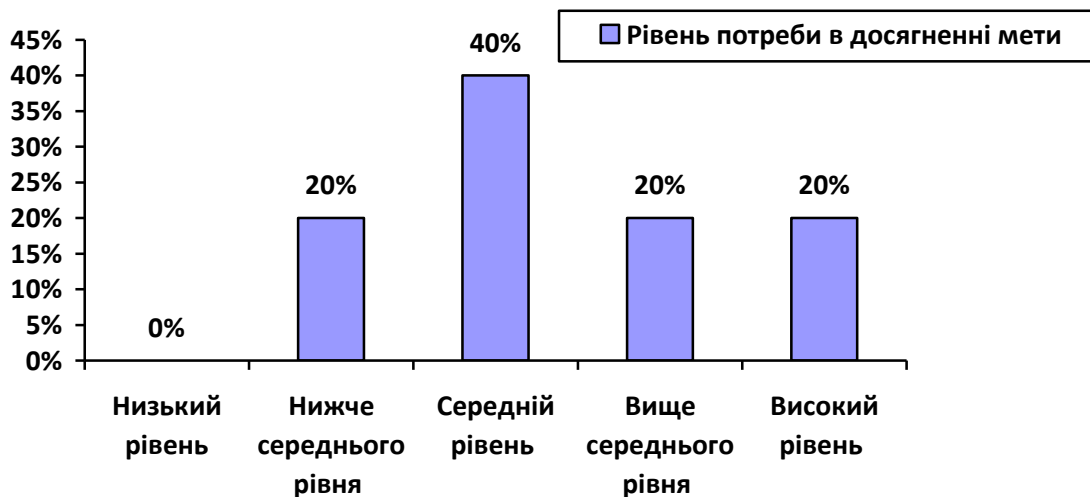


Рис. 2.3.6.6 Графічний вигляд результатів методики серед флегматиків.

Таким чином, проаналізувавши результати ми бачимо, що серед інтровертів емоційно стабільних та нестабільних переважає середній рівень потреби в досягненні мети.

Отже, проаналізувавши результати за методикою можна зробити висновок, що серед інтровертів емоційно стабільних – нестабільних домінує високий рівень потреби в досягненні мети, що свідчить про прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей. Серед екстравертів емоційно стабільних – нестабільних домінує середній рівень досягнення мети.

Висновки до розділу 2

Побудувавши модель емпіричного дослідження, дібравши методи та методики дослідження ми провели діагностику учасників дослідження.

Базою дослідження обраний Дніпровський гуманітарний університет. В дослідженні взяло участь 60 осіб різного віку та статі - студенти перших курсів, кафедри психології. Всі досліджувані мають однаковий соціальний статус.

Таким чином, аналіз учасників емпіричного дослідження дозволив сформувати 2 умовні групи – за статевими особливостями. Тому при аналізі отриманих результатів ми виявили гендерні особливості при формуванні міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Першою була представлена методика Г. Айзенка двофакторний опитувальник «ЕРІ». Ця методика дозволила нам виявити чотири темпераментних групи (холерики, сангвініки, флегматики та меланхоліки), які згодом були поділені на 4 групи: інтровертованих – екстравертованих та емоційно стабільних – нестабільних. Поділення учасників дослідження на 4 групи нам було необхідно тому, що тип темпераменту, інтро – екстраверсія та емоційна стабільність – нестабільність впливають на вибір стилю та дій поведінки в конфліктній ситуації.

Другою була представлена методика К. Томаса «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки». Ця методика дозволила нам виявити п'ять стилів поведінки в конфліктній ситуації: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування.

Третьою була представлена методика А. Басса та А. Дарки «Діагностика показників і форм агресії». Ця методика дозволила нам визначити рівень схильності студентів до агресивних та ворожих реакцій в конфліктних ситуаціях в залежності від типу темпераменту.

Четвертою була представлена методика С. Делінгера «Психогеоетричний тест». Ця методика дозволила нам визначити тип особистості (коло, квадрат, трикутник, прямокутник, ламана лінія), надати

детальну характеристику особистісних якостей і особливостей поведінки особистості, як в конфліктній ситуації так і в повсякденному житті.

П'ятою була представлена методика Т. Ільїної « Мотивація навчання у вищому навчальному закладі ». Ця методика дозволила нам виявити рівень мотивації навчання студентів у вищому навчальному закладі в залежності від типу темпераменту.

Шостою була представлена методика Ю. Орлова « Потреба в досягненні мети ». Ця методика дозволила нам виявити рівень потреби в досягненні мети та успіху в цілому в залежності від типу темпераменту особистості.

Отже, проаналізувавши результати за методиками можна зробити висновок, що на формування конфліктної поведінки та рівня мотивації впливають тип темпераменту, емоційна стабільність – нестабільність та інтро – екстравертованість особистості.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У даній роботі було розглянуто проблему конфлікту в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних психологів, поняття та типологію конфлікту, стратегії поведінки у конфліктній ситуації. В ході проведеної роботи були проаналізовані літературні джерела з проблем вивчення особистісних детермінант конфліктної поведінки та стилів поведінки в конфлікті.

Конфлікти виникають практично у всіх сферах людського життя. Вони можуть бути прихованими або явними, але в основі їх постійно лежить недолік згоди. Головну значимість у виникненні конфліктів відіграють конфліктогени - слова, дії (або бездіяльності), що сприяють виникненню та розвитку конфлікту, тобто - призводять до конфлікту безпосередньо.

Конфлікт - це складне, але необхідне соціальне явище. Кожен конфлікт по-своєму унікальний, неповторний за причин виникнення, форм взаємодії двох або більше сторін, результату і наслідків. У всякого конфлікту є якась стандартна схема розвитку. Ефективне рішення проблеми, що призвела до конфліктної ситуації, що вимагає від кожного суб'єкта ясного уявлення про загальну природу і специфіку даного типу конфлікту, певного стилю поведінки, вибір якого залежить від особистісних особливостей, в тому числі і особливостей темпераменту.

Під темпераментом слід розуміти індивідуально своєрідні властивості психіки, що визначають динаміку психічної діяльності людини. Конкретні прояви типів темпераменту різноманітні. Вони помітні в діяльності людини, в зовнішній манері поведінки. Темперамент укладає в собі цілий комплекс особливостей особистості, у тому числі і поведінкових, які проявляються при соціальній взаємодії, і особливо яскраво в конфліктних ситуаціях.

У процесі конфліктної взаємодії його учасники отримують реальність висловлювати різні думки, розкривати більше альтернатив при ухваленні

рішення, і власне в цьому полягає головний діючий сенс конфлікту. Існує кілька типів конфліктів, кожен з яких володіє своїми особливостями: внутрішньо-особистісний, міжособистісний, конфлікт між особистістю і групою і міжгруповий конфлікт.

Існує п'ять основних стилів розв'язання конфлікту, в основі яких лежить система, що називається методом Томаса - Кілмена. За основу тут береться ступінь орієнтації учасників ситуації на свої власні інтереси і інтереси партнера, при цьому виділяється п'ять основних тактик або стилів поведінки. Це: уникнення, поступка, протиборство, компроміс, співробітництво. Це лише підкреслює важливість уміння керувати конфліктними ситуаціями.

Висновки ми робили, спираючись на отримані результати методик, зрівняння результатів та на виявлені між ними статистичні зв'язки. Для досягнення поставленої мети було проведено емпіричне дослідження та отримано результати, які підтвердили гіпотезу про те, що з індивідуально типологічними особливостями взаємопов'язані деякі особливості особистості, такі, наприклад, стилі поведінки в конфліктній ситуації, рівень ворожості та агресивності та рівень групової згуртованості.

Таким чином, ми виконали поставлені завдання і перевірили висунуту гіпотезу, яка підтвердилася.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Амосов М. М. Роздуми про здоров'я. : Здоров'я, 1990. 166 с.
2. Андрос М.Є. Психічне здоров'я особистості: психологічне консультування керівників шкіл / М.Є Андрос // Освіта і управління. – Том 2. 1998. № 2. С.64
3. Артеменко Т.Б. Засади психологічного благополуччя у закладах освіти. Педагогічний пошук. 2019. №3. С. 94–97
4. Білозерська С. І. Психічне здоров'я як основа психологічного благополуччя особистості. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної конференції. Львів, 2018. С. 56–59.
5. Бодров В. А. Інформаційний стрес: Навчальний посібник для вузів. Київ., 2000. 352 с.
6. Борисюк А. С. До проблеми психічного та психологічного здоров'я молоді. А. С. Борисюк//Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки. 2013. Т. 2, Вип. 10. С. 46-50.
7. Борисюк АС. Психічне здоров'я як соціально-психологічна проблема. // Збірник наукових праць Теоретичні і прикладні проблеми психології. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2006. № 5. С. 27-30.
8. Василевська О. І. Психічне здоров'я особистості / О. І. Василевська // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип : зб. наукових праць звітної-наукової конференції викладачів університету за 2012 р. Київ, 9–10 лютого 2013 р. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. С. 289–291.
9. Василевська О. І. Феномен психічного здоров'я / О. І. Василевська // Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції : зб. матеріалів XVI Всеукр. наук.-практ.

конф. Київ, 25–26 квітня 2013 р. ; у 2-х т. Редкол.: І. І. Тимошенко та ін. – К. : Вид-во Європейського університету, 2013. Т. 2. С. 16–19.

10. Василевська О. І. Психічне здоров'я молодшого школяра і безпека освітнього середовища / О. І. Василевська // Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції : зб. матеріалів XVII Всеукр. наук.- практ. конф. Київ, 25 квітня 2014 р. ; у 2-х т. Редкол.: І. І. Тимошенко та ін. К. : Видво Європейського університету, 2014. Т. I. С. 57–60

11. Василевська О. І. Казкотерапія у контексті здійснення психологічного супроводу закладів освіти / О. І. Василевська // Актуальні питання сучасної психології : збірник наукових праць / [за ред. : Кузікової С. Б., Щербакової І. М.]. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. Т. 2 С. 192–196.

12. Вірна Ж.П., Кощій В.Р. Психічне здоров'я і невротичні розлади особистості: постановка проблеми й аспекти дослідження. Ж. П. Вірна, В. Р. Кощій//Психологічні перспективи, 2009. Вип. 13. С. 28–34.

13. Волошин ПВ, Марута НО. Стратегія охорони психічного здоров'я населення України: сучасні можливості та перешкоди//Укр. вісн. Психоневрології, 2015. №1. С.5-11.

14. Галецька І. Психологічне здоров'я. Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006. С. 89–122.

15. Гончаренко Н. В. Теоретичні основи збереження психічного здоров'я особистості / Н. В. Гончаренко //Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2012. Т. XIV, ч. 4. С. 44–56.

16. Гончаренко Н. В. Навчальне середовище як чинник збереження психічного здоров'я студентської молоді / Н. В. Гончаренко //Актуальні проблеми психології. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична

психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2012. Т. X, вип. 23. – С. 99–108.

17. Гончаренко Н. В. Навчальний стрес як чинник психічного здоров'я студентської молоді / Н. В. Гончаренко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2012. Т. XIV, ч. 6. С. 89–96.

18. Гончаренко Н. В. Категорія здоров'я як предмет психологічного дослідження / Н. В. Гончаренко // Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2012. Т. I, вип. 35. С. 125–128.

19. Гріневич І.І. Сутність здорового способу життя: історично-педагогічний аналіз проблеми: Наукові записки. Психолого-педагогічні науки. Ніжин, 2001. № 1. С. 92-99.

20. Демида К.Є. Соціально-психологічна програма заходів зі сприяння адаптації сільської молоді до навчання у вищих закладах освіти I-II рівня акредитації / Катерина Демида // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології» м. Запоріжжя, 7-8 лютого 2020 р. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2020. Ч. II. С. 92-97.

21. Демида К.Є. Соціально-психологічні чинники адаптації сільської молоді до навчання у вищих навчальних закладах I та II рівня акредитації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, 2021

22. Дружилов С.А. Психологічні фактори здоров'я людини і детермінанти його негативних психічних станів // Міжнародний журнал експериментальної освіти. 2013. № 10 (2)

23. Жигалкіна (Лебедева) Н.В. Основні детермінанти психологічного здоров'я особистості. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Vol. 17. No 5. 2016. P. 144–149.
24. Зорій Н. І. Формування мотивації та установок на збереження психічного та психологічного здоров'я сільської молоді : колект. монографія / Н. І. Зорій, А. С. Борисюк, М. П. Тимофієва, Г. І. Безарова, В. А. Осипенко; ред.: Н. І. Зорій; Буков. держ. мед. ун-т. - Чернівці : Технодрук, 2015. 227 с.
25. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 1(16). С. 22–33.
26. Кашлюк Ю.І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. Том 7. № 3. С. 47–58.
27. Кічук А. Про деякі теоретичні підходи можливості пізнання особливостей емоційного здоров'я студентів / А. Кічук // *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*. 2020. № 2. С. 31-38.
28. Колісник О. П. Ступені духовності та психічні механізми саморозвитку особистості // *Ментальність. Духовність. Саморозвиток особистості*.– Ч. І.– К., 1994.– С. 349–392.
29. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини Луцьк: Вежа, 2011. 430 с.
30. Лагодзинська В.І. Креативність, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2019. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. С. 29–35.
31. Леонтьєва О.І. Формування здорового способу життя підлітків засобами культурно- просвітньої діяльності: Київський національний ун-т культури і мистецтв. К., 2005. 20 с.

32. Максименко С.Д. Переживання як психологічний механізм саморозвитку особистості. Педагогічний процес: теорія і практика: 36. наук. пр. К.: ЕЗКМО, 2005. Вип. 3. С. 343-361.
33. Максимова Н.Ю., Мілютіна К.Л., Піскун В.М. Життя та здоров'я. Навчальний посібник з валеології для учнів 8 (9) класу загальноосвітньої школи. К.: «Прок- бізнес», 1998. 160 с.
34. Меднікова Г. І. Становлення особистісної зрілості студентів : [монографія] / Г. І. Меднікова; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. - Харків : Діса плюс : ХНПУ, 2015. 287 с.
35. Мешко Г.М., Мешко О.І. Професійне здоров'я вчителівсучасної школи: бажане і реальне. Педагогічний альманах. 2018. Вип. 40. С. 63-70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedalm_2018_40_11.
36. Пінчук ІЯ, Степанова НМ, Суховій ОО, Сулімовська ГС. Вплив психосоціальних факторів на психічне здоров'я. Нейронews. 2015. №1. С. 8-11.
37. Пінчук ІЯ, Богачев РМ, Хобзей МК, Петриченко ОО. Динаміка психічного здоров'я населення України в період 2008-2012 рр. та перспективи розвитку психіатричної допомоги країни. Архів психіатрії, 2013. №1. С. 7-11
38. Оптимістичне відношення до життя як активуючий ресурс особистості (ортобіотичний підхід)/ Дослідження психології ортобіозу людини : монографія / за заг. наук ред проф Н.В. Родіни. Київ : Видавництво Ліра-К, 2021. С. 36-57.
39. Рабінович М.Л. Європейські стандарти права особи на психічне здоров'я: до постановки проблеми. Наук. вісн. Міжнар. гуманітар. ун-ту. Сер. Юриспруденція, 2013. № 6/1. С. 242-5.
40. Работа Т.О. Здоров'я як системне поняття: критерії психологічного здоров'я. Психологічний часопис. 2017. Т. 7. № 3. С. 159–165.

41. Савчин М. Здоров'я людини: духовний, особистісний і тілесний виміри: монографія. Дрогобич: ПП «Посвіт», 2019. 232 с.
42. Савчин МВ. Психічне та особистісне здоров'я громадян як чинник національної безпеки. Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. Сер. Психологічна, 2012. № 2. С.142-50.
43. Сірко Р. І. Психічне здоров'я у старшому юнацькому віці як предмет психологічного аналізу: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 (Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України). К., 2002. 15 с.
44. Скокова, Л. Структурні обмеження культурно-дозвіллевих практик. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки, 2014. № 25. <http://apspp.soc.univ.kiev.ua/index.php/home/article/view/118>.
45. Соціальна обумовленість та показники здоров'я підлітків та молоді : за результатами соціологічного дослідження в межах міжнародного проекту «Здоров'я та поведінкові орієнтації учнівської молоді» : моногр. / О. М. Балакірева, Т. В. Бондар та ін. ; наук. ред. О. М. Балакірева ; ЮНІСЕФ, ГО «Укр. ін-т соц. дослідж. ім. О. Яременка». К. : Поліграфічний центр «Фоліант», 2019. 127 с.
46. Стан та чинники здоров'я українських підлітків : моногр. / О. М. Балакірева, Т. В. Бондар, О. Р. Артюх та ін.; наук. ред. О. М. Балакірева. – К. : ЮНІСЕФ, Укр. ін-т соц. дослідж. ім. О. Яременка. К. : “К.І.С.”, 2011. 172 с.
47. Тимофієва М.П. Духовність як чинник формування психічного здоров'я особистості / М.П. Тимофієва // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць, 2008. Випуск 414-415. Філософія. Чернівці: Рута, – С.23-27.
48. Тимофієва М.П., Двіжона О.В. Психологія здоров'я: Навчальний посібник. Чернівці: Книги – XXI, 2009. 296 с.
49. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомогі в умовах тривалої травматизації : монографія. Національна

академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

50. Устінов ОВ. Психічне здоров'я як складова національної безпеки. Укр. мед. Часоп, 2013. №1. С.16-8.

51. Устінов О. Як вберегти психічне здоров'я в умовах інформаційної війни?: інтерв'ю з І. Пінчук. Укр. мед. Часоп, 2014. № 2. С. 45-46.

52. Формування здоров'язбережувальних компетентностей сучасної молоді: реалії та перспективи : збірник наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої Всесвітньому Дню цивільної оборони та Всесвітньому Дню охорони праці (Полтава, 27–28 квітня 2017 р.)/ упоряд., і ред.: В. П. Титаренко, А. М. Хлопов. Полтава : ПНПУ, 2017. 408 с.

53. Формування здорового способу життя. Навчально-методичні рекомендації / Авт. колект. Т. Андріученко, О. Вакуленко, В. Волков, Н. Дзюба, В. Коляда, Н. Комарова, І. Пєша, Н. Тілікіна (кер. авт. колект. О. Вакуленко). К.: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2018. 100 с.

54. Царькова О., Работа Т., Гончарова Ю. Збереження психологічного здоров'я студентської молоді за допомогою методів емоційно-вольової саморегуляції // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія Педагогіка. 2014. № 2(13). С. 209-212.

55. Шафранський ВВ, Дудник СВ. Психічне здоров'я населення України: стан, проблеми та шляхи вирішення // Україна. Здоров'я нації. 2016. № 3. С.12-18

56. Шувалов А. В. Психологічне здоров'я людини: Вісник, 2009. Вип. 4 (15). С. 87-101

57. Bandura A. Self-efficacy: The foundation of agency. Control of human behavior, mental processes, and consciousness: Essays in honor of the 60th birthday of August Flammer. 2000.
58. Bugental James F. T. Challenges of Humanistic Psychology ; Language. English ; Publisher. McGraw-Hill Inc.,US 1967. 362 p.
59. Eisenberg D, Golberstein E, Hunt JB. Mental health and academic success in college// BE J Econ Anal Pol, 2009. №9(1). P. 1–37.
60. Ellis Albert Reason And Emotion In Psychotherapy Stuart (Lyle) Inc.,U.S. 1994. 479 p
61. Engel Georg Endstation Fremdenlegion Turtleback. 1997
62. Eysenck Hans J., Eysenck Sybil B.G. Personality Structure and Measurement (Psychology Revivals)
63. Fenichel Otto The Psychoanalytic Theory of Neurosis. 1996. 744 p.
64. Fromm Erich Escape from Freedom Ishi Press. 2011. 318 p.
65. Frankl Viktor E. Man's Search for Meaning Paperback Beacon Press 2006 165 p.
66. Freud Sigmund Collected Works of Pinnacle Press 2017 268 p
67. Gorczynski P, Sims-schouten W, Hill D, Wilson JC. Examining mental health literacy, help seeking behaviours, and mental health outcomes in UK university students. J Ment Health Train Educ Pract. 2017. №12(2). P. 111–120.
68. Harandi TF, Taghinasab MM, Nayeri TD. The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. Electron physician. 2017. № 9(9). C. 5212.
69. Heinz L. Ansbacher, Rowena R. Ansbacher (Editor) The Individual Psychology of Alfred Adler y Harper Perennial (NY) 528 p.
70. Horney Karen Neurosis and Human Growth: The Struggle Towards Self-Realization W. W. Norton & Company. 1991. 400 p
71. Hunt J, Eisenberg D. Mental health problems and help-seeking behavior among college students// J Adolesc Health, 2010;46(1):3–10.

72. Kotera Y, Conway E, Van Gordon W. Mental health of UK university business students: Relationship with shame, motivation and self-compassion. *Journal of Education for Business*. 2019. 3 94(1). P. 11–20.
73. Lukat, Ju., Margraf, Ju., Lutz, R., Van der Veld, W.M., Becker, E.S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016. No 4(1). URL: https://www.researchgate.net/publication/293807917_Psychometric_properties_of_the_Positive_Mental_Health_Scale_P_MH-scale. https://www.researchgate.net/publication/293807917_Psychometric_properties_of_the_Positive_Mental_Health_Scale_P_MH-scale
74. Macaskill A. The mental health of university students in the United Kingdom. *Br J Guid Couns*, 2013. №41(4). P.426–441.
75. Maslow A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper and Row, 1987. 293 p.
76. Mitchell Juliet Selected Melanie Klein Simon and Schuster 1970 260 p.
77. O'Neill S, McLafferty M, Ennis E, Lapsley C, Bjourson T, Armour C, et al. Socio-demographic, mental health and childhood adversity risk factors for self-harm and suicidal behaviour in College students in Northern Ireland. *J Affect Disord*, 2018. № 239. P.58–65.
78. Perls Fritz Hefferline R. F. Goodman Paul *Teoria e pratica della terapia della Gestalt. Vitalità e accrescimento della personalità umana Psiche E Coscienza* 1997
79. Rahman Afzalur *Introduction to developmental psychology*. Kalpaz Publications, 2023 139 p.
80. Richardson T, Elliott P, Roberts R. The impact of tuition fees amount on mental health over time in British students. *J Public Health*, 2015. № 37(3). P. 412–418.

81. Richardson T, Elliott P, Roberts R, Jansen M. A Longitudinal Study of Financial Difficulties and Mental Health in a National Sample of British Undergraduate Students // Community Ment Health J. 2017. № 53(3). P. 344–352.
82. Rogers Carl R. , Peter D. Kramer On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. by Mariner Books. 420 p
83. Sheldon E, Simmonds-Buckley M, Bone C, Mascarenhas T, Chan N, Wincott M, Gleeson H, Sow K, Hind D, Barkham M. Prevalence and risk factors for mental health problems in university undergraduate students: A systematic review with meta-analysis. J Affect Disord, 2021. № 287. C. 282–92.
84. Sullivan Stack Harry Clinical Studies In Psychiatry W. W. Norton and Company, Inc. 1973 386 p
85. Thorley C. Not By Degrees: Not by degrees: Improving student mental health in the UK's universities. London: IPPR, 2017.
86. Tyson P, Wilson K, Crone D, Brailsford R, Laws K. Physical activity and mental health in a student population. J Ment Health, 2010. № 19(6). P. 492–499.
87. Williams M, Coare P, Marvell R, Pollard E, Houghton A-M, Anderson J. 2015. Understanding provision for students with mental health problems and intensive support needs: Report to HEFCE by the Institute for Employment Studies (IES) and Researching Equity, Access and Partnership (REAP). Institute for Employment Studies.
88. Yalom Irvin Gift of Therapy The: An Open Letter to a New Generation of Therapists and Their Patients (P.S.) Paperback 2009. 322 p.