

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної
безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота на правах
рукопису

Шадура Лариса Миколаївна

УДК 159.9:316.4:355.48

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Особливості міжособистісних конфліктів та способів їх подолання в умовах
війни

Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використаних
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

_____ Шадура Л. М.

Керівник роботи:
Ситняківська Світлана Михайлівна,
Доктор педагогічних наук, професор

Науковий консультант
Можаровська Тетяна Вікторівна
кандидат психологічних наук,
доцент

Житомир 2024

Висновок кафедри психології

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології

№__ від «__» _____ 2024 року.

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)
по-батькові)

(підпис)

(прізвище, ім'я,

Результати захисту магістерської роботи

Здобувач вищої освіти Шадур Лариса Миколаївна захистила

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(підпис)

(прізвище, ім'я, по-батькові)

АНОТАЦІЯ

Шадура Л. М. . Особливості міжособистісних конфліктів та способів їх подолання в умовах війни. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У роботі здійснено теоретичний аналіз особливостей міжособистісних конфліктів у умовах війни та способів їх подолання. Визначено, що війна як екстремальна ситуація суттєво впливає на динаміку міжособистісних відносин, підвищуючи рівень стресу, агресії та напруженості серед людей. В умовах бойових дій міжособистісні конфлікти набувають особливої гостроти, оскільки стресові фактори, такі як нестабільна соціальна ситуація, фізичне та психологічне навантаження, створюють умови для посилення напруженості та взаємних непорозумінь.

Особлива увага приділяється способам подолання конфліктів, зокрема використанню копінг-стратегій, емоційного інтелекту та психологічних методів вирішення конфліктів. З'ясовано, що високий рівень стресостійкості та розвинені навички емоційного самоконтролю допомагають знижувати інтенсивність конфліктів і покращувати взаємодію у групах, що працюють у надзвичайних умовах.

Емпіричне дослідження, проведене серед держслужбовців, підтвердило високу частоту міжособистісних конфліктів в умовах стресу, а також виявило позитивний вплив навчання управлінню конфліктами та розвитку стійкості до стресу.

Результати дослідження дозволяють розробити рекомендації щодо формування тренінгових програм, спрямованих на підвищення стресостійкості та покращення навичок вирішення конфліктів.

Ключові слова: міжособистісні конфлікти, війна, стресостійкість, емоційний інтелект, агресивність, психологічні методи вирішення конфліктів.

SUMMARY

Shadura L. Features of interpersonal conflicts and methods of their overcoming in wartime conditions. – Qualification work as a manuscript. Qualification work for obtaining the master's degree in the specialty 053 – Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The work presents a theoretical analysis of the features of interpersonal conflicts in wartime and methods of overcoming them. It is established that war, as an extreme situation, significantly influences the dynamics of interpersonal relationships by increasing stress, aggression, and tension among people. In combat conditions, interpersonal conflicts become especially acute as stress factors, such as unstable social situations, physical and psychological strain, create conditions for heightened tension and mutual misunderstandings.

Particular attention is paid to conflict resolution methods, including the use of coping strategies, emotional intelligence, and psychological conflict resolution techniques. It is found that a high level of stress resistance and developed emotional self-control skills help reduce the intensity of conflicts and improve interaction within groups working under extreme conditions.

An empirical study conducted among public servants confirmed the high frequency of interpersonal conflicts in stressful conditions and revealed the positive impact of conflict management training and the development of stress resistance.

The study results provide recommendations for the development of training programs aimed at enhancing stress resilience and improving conflict resolution skills.

Keywords: interpersonal conflicts, war, stress resistance, emotional intelligence, aggressiveness, psychological conflict resolution methods.

Зміст

Вступ.....	7
Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми формування та розвитку міжособистісних конфліктів в умовах війни.....	11
1.1. Аналіз поняття та типів міжособистісних конфліктів	11
1.2. Фактори виникнення міжособистісних конфліктів	15
1.3. Теоретична модель механізмів розвитку та ескалації міжособистісних конфліктів в умовах війни.....	21
Висновки до розділу 1	29
Розділ 2. Методика організації та проведення дослідження особливостей міжособистісних конфліктів в умовах війни.....	31
2.1. Особливості дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни ..	31
2.2. Вимоги до організації дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни.....	34
2.3. Процедура проведення дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни	40
Висновки до розділу 2	41
Розділ 3. Соціально-психологічні особливості міжособистісних конфліктів в умовах війни та способи їх подолання.....	43
3.1. Особливості міжособистісних конфліктів в умовах війни	43
3.2. Психологічні особливості особистості в залежності від стилю поведінки в конфліктних ситуаціях.....	47
3.3 Програма розвитку та подолання міжособистісних конфліктів в колективі в умовах війни.....	52

Висновки до розділу 3	60
Висновки	62
Список використаних джерел	64
Додатки.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Міжособистісні стосунки формуються в реальних умовах життя та діяльності людей під час їхньої взаємодії. На розвиток цих стосунків значний вплив мають об'єктивні чинники, які можуть як сприяти успішності контактів, так і ускладнювати їхнє формування. Комфортне середовище зазвичай сприяє позитивній взаємодії між людьми. Водночас психологічні аспекти, такі як ставлення один до одного, готовність до співпраці, індивідуально-психологічні особливості, відіграють важливу роль у ефективності взаємодії. Найяскравіше суб'єктивний характер міжособистісних стосунків проявляється в сумісності людей.

Спільна діяльність завжди супроводжується зіткненням ідей, життєвих позицій, цілей та поглядів. Це нерідко призводить до розбіжностей у думках і навіть міжособистісних конфліктів. Проблема конфліктної взаємодії залишається актуальною в усі часи. Процес зіткнення інтересів і поглядів часто супроводжується порушенням моральних норм, а іноді й негативними наслідками.

В умовах війни соціальна напруга та психологічний стрес значно посилюються, що створює сприятливе середовище для виникнення міжособистісних конфліктів. Війна впливає на всі аспекти життя, змінюючи звичні соціальні зв'язки, родинні стосунки, умови праці та побуту. Люди стикаються з численними викликами, такими як втрата близьких, переміщення, матеріальні труднощі та страх за майбутнє. У таких умовах загострюється емоційна нестабільність, що часто призводить до конфліктів навіть серед близьких осіб.

Для запобігання конфліктам і їх розв'язання важливо розуміти причини їх виникнення, закономірності розвитку та можливі шляхи вирішення. Це потребує наукового підходу до аналізу конфліктних ситуацій. Ефективне управління міжособистісними конфліктами в умовах війни сприяє збереженню морального духу, формуванню довіри в суспільстві та підтриманню психологічного здоров'я населення. Водночас вивчення способів конструктивного вирішення конфліктів

допоможе запобігати їхньому руйнівному впливу на міжособистісні стосунки, сприятиме налагодженню комунікації та створенню умов для спільної діяльності в кризовий період.

Таким чином, дослідження міжособистісних конфліктів і пошук шляхів їх подолання в умовах війни є вкрай важливими для збереження соціальної стабільності та підтримки психологічного благополуччя населення.

Проблеми міжособистісних конфліктів та способів їх подолання досліджували численні зарубіжні та вітчизняні науковці. Серед них **Кеннет Томас і Ральф Кілменн** (модель стилів вирішення конфліктів: Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument), **Мортон Дойч** (психологічні аспекти конфліктів, теорія про конструктивні та деструктивні конфлікти), **Деніел Гоулман** (автор теорії емоційного інтелекту), **Дін Прузанскі** (проблеми ефективності медіації та переговорів у вирішенні конфліктів), **Мері Паркер Фоллетт** (питання управління конфліктами та принцип інтеграції як конструктивного підходу до їх вирішення), **Олександр Запорожець** (психологічні основи поведінки в конфліктних ситуаціях та шляхи їх подолання), **Іван Кононов** (методи профілактики та управління конфліктами в освітньому середовищі), **Василь Москалець** (проблеми емоційної регуляції та її впливу на вирішення конфліктів) тощо.

Мета дослідження полягає у здійсненні теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей міжособистісних конфліктів особистості в умовах війни.

Об'єктом дослідження міжособистісні конфлікти.

Предмет дослідження – психологічні особливості міжособистісних конфліктів в умовах війни.

Відповідно до мети та предмета дослідження висунуто наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретико-психологічний аналіз та узагальнення особливостей міжособистісних конфліктів в дорослому віці.
2. Емпірично дослідити психологічні особливості міжособистісних конфліктів дорослих в умовах війни.

3. Виявити особливості міжособистісних конфліктів дорослих в умовах війни.

4. Розробити практичні рекомендації та програму розвитку для психологів, соціальних працівників і фахівців, щодо профілактики та подолання конфліктів.

Гіпотеза дослідження: в умовах війни спостерігається підвищена конфліктність, суперництво (як стиль поведінки у міжособистісному конфлікті), що супроводжується низьким рівнем стресостійкості, резильєнтності та високим рівнем агресії.

Теоретико-методологічною основою дослідження є наукові підходи та концептуальні засади виникнення та розвитку міжособистісних конфліктів (Д. І. Фельдштейн, А. Бандура, Р. Уолтерс, Т. Лірі, К. Томас).

Методи дослідження. Дослідження проводилося з використанням методів теоретичного аналізу, синтезу, узагальнення, теоретичного моделювання, стандартизованих опитувальників (методика на визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації Томаса-Кілмана, вивчення емоційного інтелекту (Н. Холл), тестування на рівень агресії (Тест Ассінгера), тест «Стійкість до стресу».

Наукова новизна одержаних результатів. Вперше здійснено дослідження психологічних особливостей міжособистісної взаємодії дорослих під час активної фази війни, яку розгорнула росія проти України; розроблено рекомендації щодо саморегулювання в конфліктній ситуації; поглиблено та розширено розуміння «міжособистісний конфлікт», «конфлікт».

Практична значущість одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження у роботі психологів, соціальних працівників і фахівців, щодо профілактики та подолання конфліктів.

Апробація результатів дослідження. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у публікаціях.

- Шадура Л.М. Гендерні відмінності міжособистісних конфліктів в умовах війни: теоретичний аспект: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Студентські наукові читання – 2024» 12 грудня 2024 року,

Житомир: Поліський національний університет, 2024. С. (подано до друку).

- Шадура Л.М. Війна, як чинник міжособистісних конфліктів: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Студентські наукові читання – 2024» 12 грудня 2024 року, Житомир: Поліський національний університет, 2024. С. (подано до друку).
- Шадура Л.М. Специфіка міжособистісних конфліктів в умовах війни: теоретичний аспект. Міжнародна науково-практична конференція “Стан, проблеми та перспективи розвитку науки, освіти, технологій і суспільства”, грудень, 2024. (подано до друку).

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 74 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Аналіз поняття та типів міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти є невід'ємною частиною людського спілкування і взаємодії. Вони можуть виникати як у повсякденному житті, так і в умовах соціальних, організаційних чи навіть кризових ситуацій. Порушення взаєморозуміння, розбіжності в інтересах, поглядах чи цілях можуть спричинити напруження, що вимагає ефективного вирішення. Оскільки міжособистісні конфлікти безпосередньо впливають на емоційний стан, психологічне здоров'я та соціальну адаптацію особистості, їх вивчення є надзвичайно важливим у сучасному суспільстві.

У сучасних умовах, зокрема в умовах війни чи інших соціальних потрясінь, рівень міжособистісних конфліктів може значно зрости. Це обумовлено додатковими стресовими факторами, які впливають на психологічний стан людей і взаємини між ними. Особливо важливою є здатність розрізняти типи конфліктів і застосовувати ефективні методи їх розв'язання, щоб мінімізувати психологічні наслідки для особистості та колективу.

Аналіз поняття та типів міжособистісних конфліктів дозволяє краще зрозуміти механізми їх виникнення та вплив на міжособистісні стосунки. Це знання має практичну цінність для психологів, соціологів, педагогів і керівників, оскільки допомагає розробляти стратегії для покращення комунікації та зниження конфліктності, що в свою чергу сприяє гармонійним стосункам і психологічному здоров'ю всіх учасників процесу.

Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) є важливим поняттям у психології та соціальних науках, яке відображає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, переконань або потреб індивідів або груп. Це процес, у якому виникають протиріччя, що приводять до емоційних напруг та психологічних переживань. Кожен конфлікт, незалежно від його характеру, містить у собі елемент

протистояння, а його результат може мати як позитивний, так і негативний вплив на учасників взаємодії.

У наукових працях дослідників, таких як Р. Дарнедорф і Л. Козер, конфлікт часто розглядається як форма боротьби між людьми або групами. Водночас, важливо відзначити, що їх дослідження звертаються до різних аспектів конфлікту, включаючи не тільки боротьбу, але й етапи врегулювання конфліктів. Американські дослідники визначають основні причини виникнення конфліктів, такі як розбіжність цілей, різниця в уявленнях, цінностях і потребах, а також взаємозалежність завдань між сторонами [12, с.39].

У контексті типів міжособистісних конфліктів важливо розрізняти конструктивні та деструктивні конфлікти. Конструктивний конфлікт виникає, коли протиріччя між сторонами дають можливість для конструктивного обміну думками, дозволяючи знайти рішення, що відповідають інтересам обох сторін. Це може бути позитивним процесом, який сприяє розвитку взаєморозуміння та вдосконаленню соціальних зв'язків. У такому випадку, конфлікт стає засобом для пошуку нових рішень і компромісів, завдяки якому можна досягти більш гармонійних взаємин.

У протилежному випадку деструктивний конфлікт характеризується ескалацією напруги, де одна зі сторін намагається нав'язати свою точку зору без урахування інтересів іншої сторони, часто використовуючи етичне насильство, дискредитацію чи психологічний тиск. У таких ситуаціях конфлікт набуває руйнівного характеру, веде до взаємних образ, розчарувань і відчуження, що може мати серйозні наслідки для міжособистісних стосунків [12, с.40–41].

Зокрема, у психології і соціальних науках відомий підхід, що пов'язує конфлікти з порушенням нормальних процесів соціальних відносин, як зазначає дослідник Д. Тьєсвельд. За його визначенням, конфлікт – це викривлення нормальних соціальних процесів, яке порушує гармонію в колективі або між людьми. Це поглиблює напругу, що може призвести до погіршення емоційного стану учасників конфлікту та вплинути на їх психологічне здоров'я [12, с.40].

Однак не кожен конфлікт є негативним, і не всі міжособистісні зіштовхування обов'язково ведуть до руйнування стосунків. Іноді, виявлення і розв'язання конфліктів може призвести до зростання співробітництва, розвитку емпатії та зміцнення взаємної довіри. У цьому сенсі важливо не тільки розуміти типи конфліктів, але й знати методи їх ефективного вирішення.

Конфлікт є багатогранним явищем, яке може проявлятися на різних рівнях взаємодії між особами та групами. З точки зору суб'єктів конфлікту, можна виділити кілька основних типів або видів конфліктів:

Внутрішньоособистісний конфлікт – це конфлікт всередині психологічного світу особистості, який виявляється через зіткнення її протилежно спрямованих мотивів (потреб, інтересів, цінностей, цілей, ідеалів). Цей тип конфлікту відображає боротьбу різних аспектів особистості, що не можуть знайти гармонійного вирішення, що часто призводить до внутрішнього стресу та психологічних переживань.

Міжособистісний конфлікт – виникає між окремими особами через різницю в потребах, цілях, інтересах, цінностях. Це один з найбільш поширених видів конфліктів, який виявляється через непорозуміння або відкриту боротьбу між двома або більше людьми.

Особистісно-груповий конфлікт – виникає, коли існує розбіжність між нормами поведінки, цінностями та цілями окремої особистості і групи, до якої вона належить. Такий конфлікт може мати серйозні наслідки для соціальної інтеграції особистості в колектив і може призвести до соціальної ізоляції.

Міжгруповий конфлікт – зіштовхнення норм поведінки, цінностей та цілей різних груп. Цей тип конфлікту часто виникає на рівні спільнот або організацій, де інтереси групи можуть бути взаємовиключними.

Згідно з типами взаємодії між конфліктуючими сторонами, можна виділити два основних підходи:

- Прямі конфлікти – відбуваються безпосередньо між сторонами конфлікту.

- Непрямі конфлікти – характерні опосередкованим втручанням третьої сторони у вирішення конфлікту або через використання посередників.

Існують також різні стадії розвитку конфлікту, зокрема:

- Стадія потенційного формування протилежних інтересів – на цьому етапі виникають перші ознаки розбіжностей, які можуть призвести до конфлікту.
- Стадія переходу потенційного конфлікту в реальний – коли сторони починають усвідомлювати свої суперечливі інтереси та починають діяти на їх захист.
- Стадія конфліктних дій – активне протистояння та взаємні дії, що виявляють конфлікт.

Кожен конфлікт має свою структуру, яка включає такі елементи:

Об'єкт конфлікту – може бути пов'язаний з організаційними або технічними труднощами, а також з особливостями стосунків між конфліктуючими сторонами.

Суб'єктивні мотиви учасників конфлікту – це їхні переконання, матеріальні та духовні інтереси.

Учасники конфлікту – це конфліктуючі сторони або опоненти.

Привід конфлікту – ситуація, яка викликає конфлікт, що може не збігатися з його реальною причиною.

Дослідник Р. Кричевський виділяє три основні групи причин виникнення конфліктів:

1. Причини, обумовлені трудовим процесом.
2. Причини, обумовлені психологічними особливостями людських взаємовідносин (симпатії, антипатії, культурні та етнічні відмінності, неадекватні психологічні комунікації).
3. Причини, обумовлені індивідуальними особливостями членів групи (нездатність контролювати свої емоції, агресивність, некоммунікабельність, безтактність).

Отже, конфлікт є багатогранним явищем, яке охоплює різні рівні соціальних та індивідуальних відносин. Він виступає як біполярне явище, де два протилежні початки взаємодіють з метою подолання протиріччя. Суть конфлікту, його виникнення і розвиток визначаються характером протистояння сторін, їхніми інтересами та соціальними умовами. Врахування цих аспектів важливе для пошуку ефективних способів управління конфліктами в різних сферах життя, особливо в умовах соціальних, політичних та економічних змін.

1.2. Фактори виникнення міжособистісних конфліктів

Міжособистісний конфлікт є одним з найбільш поширених типів конфліктів, що виникає між двома або більше людьми через розбіжності у їхніх мотивах, цілях, цінностях, інтересах або поглядах. Це може включати конфлікти «особистість-особистість», «особистість-група», а також «група-група» [9, с.4]. Хоча немає єдиного загальноприйнятого визначення міжособистісного конфлікту, можна виділити кілька характерних рис цього явища. Однією з головних ознак є наявність як мінімум двох учасників конфлікту, між якими відбувається зіткнення протилежних поглядів або інтересів. Крім того, для міжособистісних конфліктів характерними є різні зони розбіжностей, що можуть стосуватися мотивації, предметів спору, поведінки або навіть світоглядних переконань.

Міжособистісний конфлікт зазвичай протікає в прямій або відкритій формі, де кожна зі сторін прямо висловлює свою позицію, намагаючись довести свою правоту. Водночас, конфліктуючі сторони можуть по-різному бачити способи вирішення конфлікту, що додає складності в його вирішення. Ці конфлікти є певним тестом для взаємин учасників, оскільки вони часто випробовують характери, темпераменти, інтелект, волю, здатність до самоконтролю і інші психологічні аспекти особистості. Міжособистісні конфлікти відзначаються високою емоційністю, що призводить до охоплення практично всіх аспектів відносин між учасниками. Це може викликати не лише емоційні сплески, а й

посилювати недовіру, взаємні образи та конфлікти, що затягуються на довгий час.

Причини міжособистісних конфліктів дуже різноманітні. Серед них можна виділити ресурсо-матеріальні фактори, такі як матеріальні нестатки в сім'ї або територіальні претензії, а також інформаційні фактори, коли одна зі сторін не приймає або неправильно трактує інформацію. Інші фактори включають поведінкові особливості учасників конфлікту, такі як прагнення до зверхності, агресивність чи егоїзм. Важливу роль у виникненні конфліктів відіграють також міжособистісні відносини, де незадоволеність у взаємодії може призводити до виникнення напруження і суперечок. Крім того, важливими є ціннісні та структурні фактори, такі як суперечності в принципах або системах влади, релігії чи політичних переконаннях [9, с. 28–29].

Міжособистісні конфлікти класифікують за кількома ознаками: за сферами існування (сімейні, робочі, міжкультурні), за ефектами і функціональними наслідками, а також за критерієм реальності або правдивості проблеми. Залежно від джерел конфлікту можна виділити такі основні типи конфліктогенів, як прагнення до зверхності, прояви агресивності та егоїзму. Прагнення до зверхності може проявлятися через приниження, критику або сарказм, а також через нав'язування своєї думки і порад. Агресивність часто є внутрішньою потребою, де особа не може жити без постійного конфлікту, а в ситуації фрустрації можуть проявлятися емоційні сплески. Егоїзм, у свою чергу, проявляється в прагненні поставити власні інтереси вище за інтереси інших людей.

Для того щоб ефективно керувати конфліктами, необхідно знати не лише про їхні причини, але й про динаміку розвитку конфлікту. Динаміка конфлікту характеризує послідовність стадій, які проходять учасники від моменту виникнення ситуації до її вирішення [13, с.38]. За цією динамікою можна виділити кілька основних етапів, які включають виникнення конфліктної ситуації, усвідомлення її учасниками, стадію конфліктної поведінки та, зрештою, етап вирішення конфлікту.

Важливим аспектом у розумінні та подоланні конфліктів є стратегія поведінки учасників. Ю.Л. Трофімов зазначає, що вибір стратегії значною мірою визначається двома основними параметрами: наступальність (готовність відстоювати власні інтереси) та кооперативність (здатність враховувати інтереси іншої сторони). На основі цих критеріїв можна виділити кілька стратегій подолання конфліктів, таких як суперництво, уникнення, пристосування, співробітництво і компроміс. Кожна з цих стратегій має свої переваги та недоліки залежно від ситуації, і правильний вибір стратегії є запорукою ефективного вирішення конфлікту.

Міжособистісні конфлікти є невід'ємною частиною людського взаємодії і виникають з різних причин, що можуть бути пов'язані з особистими характеристиками, соціальними умовами, організаційними структурами або навіть специфікою культури. Вивчення цих факторів допомагає зрозуміти механізм виникнення конфліктів, а також знайти способи для їх ефективного вирішення. Далі розглянемо детальніше фактори виникнення міжособистісних конфліктів, з посиланням на теоретиків і авторів, які досліджували дану проблему.

1. Ресурсо-матеріальні фактори.

Один з основних факторів виникнення конфліктів — це конкуренція за обмежені ресурси, такі як гроші, майно, час, територія чи навіть емоційна увага. Цей тип конфлікту є дуже поширеним у різних сферах життя: у сім'ї, на роботі, між державами чи навіть в міжнародних відносинах. Конкуренція за ресурси: Класичним прикладом є ситуації в сім'ях, коли обмежена кількість коштів або часу стає причиною непорозумінь та конфліктів між партнерами чи батьками та дітьми. У робочих колективах це проявляється у вигляді боротьби за просування по службі, фінансові бонуси або інші привілеї. Територіальні конфлікти: Власність і територія завжди були важливими чинниками для виникнення конфліктів. Конфлікти щодо території можуть виникати як у межах родини (наприклад, за право користуватися певним простором у домі), так і на більш високих рівнях — у компаніях, де місце на парковці або офісний простір можуть

бути причинами суперечок, а також в міжнародних відносинах, де йдеться про територіальні суперечки між державами.

2. Інформаційні фактори.

Конфлікти можуть виникати через неправильне сприйняття або інтерпретацію інформації. У сучасному світі, де інформація швидко поширюється і може бути перекручена чи маніпульована, цей фактор стає дедалі важливішим. Неправильна інтерпретація: Люди можуть мати різні погляди на однакову ситуацію, і це спричиняє конфлікти. Наприклад, один працівник може трактувати критику керівництва як особисту атаку, в той час як для керівника це просто була професійна оцінка роботи. В таких ситуаціях виникають суперечки та конфлікти, які можуть розгорятися через розбіжності в інтерпретації. Невизначеність або відсутність інформації: Коли людина не отримує достатньо інформації або якщо інформація затримується, вона може відчувати тривогу чи недовіру, що також сприяє виникненню конфліктів. Наприклад, у команді може виникнути конфлікт, якщо керівник не інформує своїх підлеглих про зміни в політиці компанії або важливі рішення. Чутки і маніпуляція інформацією: Чутки і неправдиві або перекручені повідомлення можуть стати серйозною причиною конфліктів. Чутки, які поширюються в колективі, можуть створити атмосферу недовіри та напруги. Відомий психолог Курт Левін підкреслював, що у великих організаціях неправдива або недостатня інформація може стати основною причиною внутрішніх конфліктів.

3. Поведенкові фактори.

Поведінкові характеристики індивідів можуть стати основою для виникнення конфліктів. Різні стилі поведінки можуть сприяти виникненню напруги між людьми. Агресивна поведінка: Люди з агресивними схильностями схильні до того, щоб висловлювати свої незадоволення через прояви гніву, злісності, погроз або фізичної агресії. Це створює ситуації, де виникають відкриті конфлікти. Агресивність також може бути опосередкована стресовими факторами або зовнішнім тиском, з яким особа не може впоратися. Нетерпимість і маніпуляція: Коли одна зі сторін намагається нав'язати свої умови або

маніпулювати іншою стороною, це часто призводить до конфліктів. Наприклад, в робочих відносинах співробітники можуть мати різні підходи до виконання завдань, що стає джерелом напруженості. Егоїзм і домінування: Прагнення до самовизначення або встановлення власного контролю може бути ще однією причиною конфліктів. Люди, що орієнтовані на власні інтереси і не готові рахуватися з іншими, можуть створювати напруження в групі.

4. Ціннісні фактори.

Різниця в цінностях, переконаннях та принципах може стати суттєвим фактором виникнення конфліктів. Цінності індивідів можуть значно відрізнятися залежно від їхнього соціального оточення, освіти, релігійних або політичних переконань. Релігійні або політичні переконання: Відмінності у світогляді можуть стати джерелом конфліктів. Наприклад, у багатонаціональних чи багаторелігійних суспільствах розбіжності в поглядах на питання віри чи політики можуть спричинити серйозні конфлікти між індивідами або групами. Моральні принципи: Люди з різними моральними принципами можуть вступати в конфлікти через різне сприйняття справедливості, доброчесності чи етики поведінки. Наприклад, одна людина може вважати певну поведінку аморальною, в той час як інша — допустимою.

5. Структурні фактори.

Структурні фактори виникають через організаційні або соціальні умови, що визначають взаємодію людей. Влада і ієрархія: Конфлікти можуть виникати через нерівність влади, коли одна сторона намагається нав'язати свою волю іншій. Такі конфлікти часто зустрічаються в робочих колективах, де одна особа має більше прав, ніж інша, або в родинях, де існує одна домінуюча особа. Конфлікти ролей: Конфлікти можуть виникати в результаті неясних або суперечливих ролей, які виконують різні учасники взаємодії. Це особливо актуально в корпоративних середовищах або в багаточленних родинях, де учасники мають різні функції або завдання, що не збігаються або суперечать один одному.

6. Психологічні фактори.

Психологічні фактори охоплюють особисті переживання, емоційний стан та реакції, які можуть спричинити конфлікти. Стрес і внутрішній конфлікт: Люди, які переживають стрес чи емоційну напругу, можуть бути більш схильні до конфліктів через їхню підвищену чутливість або нестабільний емоційний стан. Стресові ситуації можуть призвести до неприязні і розбіжностей у реакціях на зовнішні обставини. Психологічні травми та фрустрація: Люди, які пережили важкі життєві ситуації або стреси (наприклад, втрату близької людини, травму чи несправедливість), можуть шукати вихід через агресію чи дистанціювання від інших, що веде до конфліктів.

Міжособистісні конфлікти мають широкий спектр причин, що пов'язані як з внутрішніми особистісними аспектами, так і з зовнішніми соціальними і організаційними умовами. Основні фактори, що призводять до виникнення конфліктів, включають матеріальні ресурси, інформаційні непорозуміння, поведінкові особливості, розбіжності в цінностях і принципах, а також структурні та психологічні аспекти. Зрозуміння цих факторів дозволяє не тільки глибше розуміти природу конфліктів, але й надає можливість розробляти ефективні стратегії для їх запобігання та вирішення.

Отже, міжособистісний конфлікт є складним і багатогранним процесом, який виникає через різноманітні причини, пов'язані з особистісними, поведінковими, інформаційними та соціальними факторами. Для ефективного вирішення конфліктів важливо не тільки розуміти їхню природу та стадії розвитку, але й враховувати стратегії поведінки, які можуть допомогти знайти взаємоприязне рішення або ж визначити, який підхід дозволить зменшити негативні наслідки для обох сторін.

1.3. Теоретична модель механізмів розвитку та ескалації міжособистісних конфліктів в умовах війни

Проблему міжособистісних конфліктів досліджували численні вчені і теоретики з різних галузей знань, зокрема психології, соціології, організаційної теорії та комунікацій. Деякі з найбільш впливових авторів і їхніх теорій включають:

Курт Левін — один із основоположників соціальної психології, який досліджував механізми групових взаємодій і конфліктів, розробив концепцію «польової теорії», яка пояснює, як фактори соціального та психологічного середовища взаємодіють і впливають на поведінку людини. Левін вважав, що конфлікти є результатом суперечливих сил, які діють у різних соціальних сферах. Він також розробив методику вирішення конфліктів, зокрема використовуючи техніки групової динаміки для зміни поведінки учасників конфлікту.

Соціолог Рональд Л. Дарендорф у своїх працях аналізував соціальні конфлікти як результат нерівного розподілу влади в суспільстві. Він вважав, що конфлікти виникають через соціальну нерівність, коли одна група має більше ресурсів або влади, ніж інша. Дарендорф досліджував, як конфлікти між різними групами (наприклад, між робітниками і керівниками) сприяють розвитку суспільства. Він підкреслював, що конфлікти не є обов'язково негативними, а можуть бути рушійною силою соціальних змін.

Тейлор є одним з основоположників наукового менеджменту і теорії організації. У своїй роботі «Принципи наукового управління» він описав, як конфлікти можуть виникати через неефективне управління і неправильний розподіл робочих завдань. Тейлор вважав, що основною причиною конфліктів на підприємствах є відсутність чіткої організації та визначення ролей. Він наголошував на важливості стандартних процедур і точного планування для уникнення конфліктів на робочому місці.

Кеннет Томас та Ральф Кілменн розробили одну з найвідоміших моделей вирішення конфліктів — модель «Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument» (TKI). Вони визначили п'ять основних стилів поведінки в конфлікті: конкуренція, співпраця, компроміс, уникання і пристосування. Вони з'ясували, що стиль вирішення конфліктів залежить від двох основних факторів: ступеня важливості інтересів особи та готовності до співпраці з іншими сторонами.

Герберт Келлман розробив теорії соціальної взаємодії і конфліктів, зокрема концепцію «загальної інтеграції», де він описує процеси, які допомагають зменшити напруженість і знаходити спільні інтереси під час конфліктів. Келлман підкреслював важливість відкритого діалогу і взаєморозуміння між сторонами конфлікту для досягнення мирного вирішення суперечок.

Едвард де Боно — фахівець з творчого мислення та вирішення проблем. Він створив концепцію «шести капелюхів для мислення», яка використовує різні підходи до аналізу ситуацій і конфліктів. Ця методика дозволяє бачити проблему з різних точок зору, що допомагає знайти конструктивні рішення в складних ситуаціях. Де Боно акцентує увагу на важливості «креативного» вирішення конфліктів і розвитку співпраці між людьми, навіть якщо їхні позиції відрізняються.

Кіркпатрик вивчав роль комунікації в організаційних конфліктах і розробив кілька моделей для діагностики та вирішення міжособистісних суперечок на робочих місцях. Кіркпатрик звертав увагу на те, як ефективне спілкування може бути основою для вирішення конфліктів. Його теорії акцентують на важливості активного слухання і відкритого діалогу для розв'язання непорозумінь.

Козер є автором концепції соціального конфлікту, в якій він розглядав конфлікти як нормальну і навіть необхідну частину соціальної взаємодії. Він відзначав, що конфлікти можуть бути позитивними, оскільки вони дозволяють виявити приховані інтереси та посилити соціальні зв'язки. Козер аналізував різні види конфліктів, зокрема міжособистісні, і вважав, що конфлікти можуть вести до змін у соціальній структурі, якщо вони вирішуються через конструктивний діалог.

Сенджі, автор концепції «навчальних організацій», досліджував, як організації можуть адаптуватися до змін і вирішувати конфлікти всередині колективів. Він підкреслював важливість спільного навчання та розвитку в умовах, коли конфлікти між співробітниками виникають через неузгодженість в цілях. Сенджі звертав увагу на важливість довгострокового підходу до вирішення конфліктів у групах, що дозволяє досягти більш стійких змін у поведінці учасників.

Сеймур Харріс досліджував конфлікти в міжособистісних стосунках і наголошував на важливості емоційної інтелігентності для їх вирішення. Харріс підкреслював, що розуміння своїх емоцій і емоцій інших людей є важливим фактором у попередженні та вирішенні міжособистісних конфліктів.

При дослідженні особливостей міжособистісних конфліктів особистості в умовах війни нам було важливо прослідкувати взаємозв'язок між особливостями поведінки особистості в конфлікті та такими індивідуальними особливостями, як емоційний інтелект, стійкість до стресу, резильєнтність та рівень агресії.

Модель стилів поведінки в конфліктних ситуаціях Томаса-Кілмана була розроблена в 1974 році Кеннетом Томасом і Ральфом Кілманом. Вона описує п'ять основних стилів поведінки, які люди можуть використовувати під час конфліктів. Модель базується на двох основних вимірах: ступінь задоволення власних інтересів (як важливо для людини досягнути своїх цілей) і ступінь задоволення інтересів іншої сторони (як важливо для людини допомогти іншим досягти їхніх цілей).

1. Конкуренція (Competition): У цьому стилі людина намагається максимально задовольнити свої інтереси, навіть за рахунок інтересів іншої сторони. Це стиль агресивної поведінки, при якому одна зі сторін намагається виграти будь-якою ціною.

2. Співпраця (Collaboration): Цей стиль ґрунтується на пошуку рішення, яке задовольнить інтереси обох сторін. Співпраця передбачає взаємну підтримку і відкритість до компромісу.

3. **Компроміс (Compromise):** У компромісному стилі обидві сторони частково поступаються своїми інтересами, щоб досягти взаємоприйняттого рішення. Жодна зі сторін не отримує все, що хоче, але і не втрачає все.

4. **Уникання (Avoidance):** У цьому стилі людина намагається уникнути конфлікту, ігноруючи його або відводячи його в сторону. Вона може відмовитися від вирішення конфлікту або від будь-якої участі в ньому.

5. **Пристосування (Accommodation):** У цьому стилі людина поступається своїми інтересами і віддає перевагу інтересам іншої сторони, щоб зберегти гармонію та уникнути конфлікту.

Модель Томаса-Кілмана допомагає зрозуміти, як різні стилі поведінки впливають на конфлікти та на відносини між людьми. Вибір стилю залежить від конкретної ситуації, значущості конфлікту та від того, чи важливі для вас інтереси іншої сторони. Важливо розуміти, що жоден стиль не є абсолютно правильним або неправильним — їх вибір залежить від контексту і конкретної ситуації.

Емоційний інтелект (EI) — це здатність розуміти, використовувати та керувати своїми емоціями та емоціями інших людей для досягнення певних цілей. Хоча концепція емоційного інтелекту була розроблена Деніелом Гоулманом, Норман Холл (який є психологом і соціологом) також вніс значний вклад у вивчення цієї теми, хоча його підхід може відрізнятися в деяких аспектах від підходу Гоулмана. У своїх роботах Норман Холл розглядає емоційний інтелект як сукупність здатностей, які включають в себе як внутрішню саморегуляцію емоцій, так і взаємодію з іншими людьми. Він наголошує на важливості емоцій в соціальних контекстах і звертає увагу на те, як здатність розпізнавати емоції впливає на взаємодію та комунікацію.

Основні аспекти емоційного інтелекту за Холлом

Самоусвідомлення: Здатність розпізнавати власні емоції, розуміти їх причини та наслідки. Це означає розуміння власних внутрішніх станів і здатність аналізувати свої емоційні реакції в різних ситуаціях.

Саморегуляція: Здатність управляти своїми емоціями, щоб вони не впливали негативно на поведінку та взаємодії з іншими. Саморегуляція включає контроль над імпульсивними реакціями, здатність заспокоюватися в стресових ситуаціях і підтримувати емоційну рівновагу.

Мотивація: Важливим компонентом емоційного інтелекту є внутрішня мотивація, яка допомагає людині бути цілеспрямованою, продуктивною та стійкою навіть у складних ситуаціях. Мотивація включає вміння ставити та досягати цілей, а також використання емоцій для підтримки прагнень.

Емпатія: Здатність розуміти емоції інших людей та реагувати на них відповідним чином. Емпатія є важливим компонентом міжособистісної комунікації і дозволяє людині розпізнавати почуття інших, що є важливим для ефективної взаємодії та співпраці.

Соціальні навички: Здатність будувати і підтримувати здорові взаємини з іншими людьми, управляти конфліктами та працювати в команді. Це також включає вміння переконувати, мотивувати інших, будувати довірчі відносини.

Норман Холл вважає, що емоційний інтелект є важливим чинником для досягнення успіху в особистому житті, кар'єрі та в соціальних відносинах. Зокрема, люди з високим рівнем емоційного інтелекту здатні:

- Легше адаптуватися до змін.
- Мати кращі міжособистісні стосунки.
- Бути більш успішними в командній роботі та лідерстві.
- Краще справлятися зі стресом та емоційними труднощами.
- Ефективніше вирішувати конфлікти.

Емоційний інтелект, за Холлом, є критично важливим не лише для особистісного розвитку, але й для соціальної адаптації. Сучасні дослідження в галузі психології підтверджують, що розвиток емоційного інтелекту здатний значно покращити взаємодію з іншими людьми, сприяти кращому розумінню себе та оточуючих, а також підвищити ефективність у багатьох сферах життя, зокрема в управлінні, освіті та психотерапії.

Наступним важливим компонентом в процесі ескалації міжособистісних конфліктів є агресивність. Агресія — це одна з найбільш складних і суперечливих тем у психології, і різні теоретики розглядали її з різних точок зору. Одним із авторів, який досліджував проблему агресії, є Теодор Ассінгер (Theodor Assinger). Він розглядає агресію не лише як емоційне чи фізичне проявлення насильства, а й як складний процес, пов'язаний із різними внутрішніми і зовнішніми факторами. Теодор Ассінгер розглядає агресію як динамічний процес, який залежить від взаємодії різних чинників, включаючи індивідуальні особливості людини, соціальне середовище та психологічні реакції на стресові ситуації. У його концепції агресія не є лише проявом насильства або фізичної агресії; вона також охоплює психологічні аспекти, такі як бажання домінувати, маніпулювати, принижувати чи контролювати.

Ключові аспекти агресії в теорії Ассінгера. Автор визначає агресію як тенденцію до насильницької чи руйнівної поведінки, яка спрямована на іншого індивіда або групу. Він вважає, що агресія є реакцією на певні внутрішні або зовнішні подразники, які можуть порушити внутрішню рівновагу людини.

Ассінгер виділяє кілька особистісних характеристик, які можуть сприяти виникненню агресії, зокрема:

- Низька емоційна стабільність: люди з високим рівнем емоційної нестабільності можуть бути більш схильними до агресивних реакцій.
- Низька здатність до самоконтролю: недостатня здатність контролювати свої емоції і поведінку може призводити до агресивних вибухів.
- Психологічна незрілість: недостатній розвиток соціальних і психологічних навичок може сприяти агресії, оскільки люди не здатні адекватно вирішувати конфлікти.
- Соціальні фактори: Ассінгер також підкреслює важливість соціальних факторів у розвитку агресії.

Агресія як реакція на загрози: Теодор Ассінгер вважає, що агресія є відповіддю на сприйняття загрози. Ця загроза може бути як реальною, так і

уявною. Якщо індивід відчуває, що його особисті кордони, статус або безпека піддаються небезпеці, він може реагувати агресивно, щоб захистити себе або відновити відчуття контролю.

Ця концепція дозволяє краще зрозуміти механізми агресії та створює передумови для розробки ефективних стратегій її управління та мінімізації в різних соціальних і особистісних контекстах.

Стресостійкість (або стійкість до стресу) — це здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій, зберігаючи фізичне та психологічне здоров'я, ефективність у діяльності та загальну життєздатність. Стресостійкість включає в себе здатність долати труднощі, зберігаючи позитивний настрій і підтримуючи здоровий баланс між фізичним та емоційним станом.

Це ключова характеристика, яка дозволяє людині не тільки витримувати стрес, але й ефективно справлятися з ним, не даючи йому негативно впливати на якість життя. Стресостійкість розглядається як комплексне поєднання психологічних, емоційних, фізіологічних і соціальних ресурсів, що допомагають людині зберігати рівновагу під час труднощів.

Компоненти стресостійкості:

Психологічна стійкість: включає здатність людини швидко відновлюватися після емоційних потрясінь, тримати свої емоції під контролем і підтримувати внутрішню гармонію навіть у складних ситуаціях.

Емоційна стабільність: людина з високим рівнем стресостійкості здатна не втрачати самовладання в стресових ситуаціях. Вона може переживати негативні емоції (страх, гнів, сум) і не дозволяти їм переважати, знаходячи шляхи для емоційного відновлення.

Соціальна підтримка: важливим фактором є підтримка з боку близьких людей, колег, друзів або психологів. Стресостійка людина може звертатися за допомогою, коли це необхідно, і підтримує стабільні міжособистісні зв'язки, що допомагають у труднощах.

Когнітивна гнучкість - це здатність змінювати своє ставлення до стресової ситуації, застосовувати нові підходи до вирішення проблем і знаходити конструктивні рішення в обставинах, які здаються безвихідними.

Здатність до саморегуляції: стресостійка людина володіє навичками самоконтролю, управління своїм настроєм і поведінкою навіть в умовах сильного емоційного тиску.

Фізичне здоров'я: фізичне здоров'я є важливою складовою стресостійкості. Регулярні фізичні вправи, правильне харчування та здоровий спосіб життя допомагають зберігати високу енергію і здатність долати стресові фактори.

Фактори, що впливають на розвиток стресостійкості:

Сімейне середовище: діти, які вирости в стабільному емоційному середовищі, часто мають кращі навички адаптації до стресу, оскільки в їхній родині навчалися навичок емоційної підтримки, розв'язання конфліктів і саморегуляції.

Освітні та професійні досягнення: люди, які мають певний рівень освіти та професійного досвіду, частіше мають високу стресостійкість, оскільки вони здатні бачити різні підходи до розв'язання проблем та управляти своїм емоційним станом.

Підтримка соціального оточення: наявність соціальної підтримки від друзів, родини, колег та психологів допомагає підвищити рівень стресостійкості, оскільки підтримка надає почуття безпеки та впевненості.

Фізична активність та здоров'я: люди, які займаються спортом або ведуть здоровий спосіб життя, зазвичай мають кращу фізичну і емоційну стійкість до стресу, оскільки фізична активність допомагає знижувати рівень стресових гормонів, таких як кортизол.

Стресостійкість — це важлива психологічна характеристика, що визначає, як ефективно людина справляється з труднощами та стресовими ситуаціями. Висока стресостійкість дозволяє не лише долати стрес, але й використовувати його як можливість для зростання і розвитку. Розвиток стресостійкості

можливий через покращення емоційної інтелігентності, підтримку здорового способу життя, розвиток соціальних навичок і самоконтролю.

Таким чином теоретичний аналіз дозволив побудувати теоретичну модель дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни.

Таблиця 1

Теоретична модель дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни.

Рівні агресивності	Середній рівень стресостійкості			Рівні парціального емоційного інтелекту	
	Високий	Конкуренція (суперництво)			Високий або низький
	Середній	Уникнення	Адаптація		Переважно низький
	Низький	Співробітництво	Компроміс		Переважно середній або високий
	Низький рівень стресостійкості				

Висновки до розділу 1

Модель Томаса-Кілмана допомагає зрозуміти, як різні стилі поведінки впливають на конфлікти та на відносини між людьми. Вибір стилю залежить від конкретної ситуації, значущості конфлікту та від того, чи важливі для вас інтереси іншої сторони. Важливо розуміти, що жоден стиль не є абсолютно правильним або неправильним — їх вибір залежить від контексту і конкретної ситуації.

Емоційний інтелект, за Холлом, є критично важливим не лише для особистісного розвитку, але й для соціальної адаптації. Сучасні дослідження в галузі психології підтверджують, що розвиток емоційного інтелекту здатний значно покращити взаємодію з іншими людьми, сприяти кращому розумінню

себе та оточуючих, а також підвищити ефективність у багатьох сферах життя, зокрема в управлінні, освіті та психотерапії.

Агресія як реакція на загрози: Теодор Ассінгер вважає, що агресія є відповіддю на сприйняття загрози. Ця загроза може бути як реальною, так і уявною. Якщо індивід відчуває, що його особисті кордони, статус або безпека піддаються небезпеці, він може реагувати агресивно, щоб захистити себе або відновити відчуття контролю.

Стресостійкість — це важлива психологічна характеристика, що визначає, як ефективно людина справляється з труднощами та стресовими ситуаціями. Висока стресостійкість дозволяє не лише долати стрес, але й використовувати його як можливість для зростання і розвитку. Розвиток стресостійкості можливий через покращення емоційної інтелігентності, підтримку здорового способу життя, розвиток соціальних навичок і самоконтролю.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Особливості дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни

Міжособистісні конфлікти — це невід'ємна частина людського існування, що виникають через різницю в інтересах, переконаннях, потребах і переконаннях між індивідами чи групами. Однак, у умовах війни міжособистісні конфлікти набувають особливої актуальності, оскільки ситуація соціального, політичного та економічного стресу суттєво змінює динаміку відносин, додаючи нові фактори і виклики у взаємодії між людьми. Війна не тільки зміщує цінності та пріоритети в суспільстві, але й створює нові психологічні тиски на індивідів, що безпосередньо впливають на їх поведінку в міжособистісних стосунках. Дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни має важливе значення для розуміння того, як ці фактори взаємодії можуть бути змінені війною, а також для розробки ефективних психологічних методів підтримки та вирішення конфліктів у таких умовах.

Дослідження міжособистісних конфліктів у контексті війни полягає в тому, що такі конфлікти часто мають більш інтенсивний характер і глибші корені, ніж у мирний час. Війна впливає на психоемоційний стан людей, що може призводити до підвищення рівня тривоги, страху, агресії та інших негативних емоцій. Ці фактори часто спричиняють виникнення міжособистісних конфліктів на побутовому, сімейному, професійному та соціальному рівнях. Крім того, у період війни змінюються соціальні структури, що також може впливати на поведінку людей у міжособистісних стосунках. Наприклад, у суспільстві, що переживає кризу, зростає кількість стресових ситуацій, що призводить до збільшення кількості конфліктів як в особистих, так і в групових стосунках.

З огляду на ці фактори, дослідження міжособистісних конфліктів під час війни є важливим для розробки стратегії зниження психологічного напруження, підтримки стабільних стосунків в умовах стресу та допомоги в адаптації до умов

війни. Особливо важливо це для психологів, соціальних працівників та інших фахівців, які працюють з людьми в кризових ситуаціях.

При проведенні емпіричних психологічних досліджень серед дорослих людей в умовах війни важливо враховувати кілька ключових аспектів, які можуть суттєво вплинути на результати та інтерпретацію отриманих даних:

Психологічний стан респондентів: умови війни часто призводять до розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тривожних розладів та депресій у великої кількості людей. Тому, при проведенні досліджень, необхідно враховувати цей психологічний контекст, оскільки ці стани можуть впливати на поведінку респондентів, їхню здатність адекватно оцінювати ситуацію та свої емоційні реакції на конфлікти.

Морально-психологічний клімат: в умовах війни підвищується рівень агресії, напруженості та взаємних обвинувачень між людьми, що може призвести до зміни звичних соціальних норм і шаблонів поведінки. Це слід враховувати при аналізі причин і характеру міжособистісних конфліктів, а також при виборі методів дослідження, щоб мінімізувати ризик виведення спотворених результатів через контекстну специфіку.

Культурні та соціальні фактори: війна може змінювати соціальні ролі, ієрархії та міжособистісні відносини. Наприклад, жінки, діти та літні люди можуть стикаються з різними видами стресу в умовах війни, а також з різними видами конфліктів. Це варто враховувати при виборі вибірки, а також при інтерпретації результатів, оскільки міжособистісні конфлікти можуть мати різний характер в залежності від статі, віку та соціального становища.

Етичні принципи: в умовах війни люди можуть бути більш вразливими до психологічних впливів, тому дослідникам необхідно дотримуватися етичних принципів під час збору даних. Важливо забезпечити конфіденційність та безпеку респондентів, а також надати їм можливість отримати психологічну підтримку в разі потреби.

Методи збору даних: в умовах війни традиційні методи збору даних (анкетування, інтерв'ювання, спостереження) можуть бути не зовсім ефективними або навіть небезпечними через обмеження мобільності, доступу до респондентів або через психологічні бар'єри. Використання інноваційних методів збору даних, таких як онлайн-опитування, а також застосування неформальних методів, таких як фокус-групи, може допомогти отримати більш точні результати.

Стресові фактори: війна супроводжується багатьма стресовими факторами, що можуть суттєво впливати на готовність людей вступати в конфлікти або шукати мирні шляхи вирішення проблем. Важливо враховувати стресовий контекст у формулюванні запитань і інтерпретації результатів дослідження. Наприклад, люди, які пережили бойові дії або втратили близьких, можуть демонструвати більш агресивну або, навпаки, пасивну поведінку в конфліктних ситуаціях.

Контекст війни та соціально-політична ситуація: Врахування соціально-політичного контексту війни є важливим при аналізі міжособистісних конфліктів. Соціальна поляризація, суспільна втомленість і стрес можуть сприяти зростанню напруженості в стосунках між людьми, що потребує спеціального підходу при дослідженні таких конфліктів.

Дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни — це складний і багатоаспектний процес, який вимагає врахування різних психологічних, соціальних і культурних факторів. Оскільки війна кардинально змінює умови життя, підхід до емпіричних досліджень повинен бути адаптованим до цих змін. Врахування психоемоційних, соціальних і етичних аспектів дозволить отримати достовірні та корисні результати, які допоможуть розробити ефективні стратегії для вирішення міжособистісних конфліктів у кризових ситуаціях.

2.2. Вимоги до організації дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни

Дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни проводилося з використанням стандартизованих опитувальників. Стандартизовані опитувальники є важливим інструментом у психології. Вони забезпечують надійний, об'єктивний і зручний спосіб збору даних. Проте важливо враховувати контекст дослідження і, в разі потреби, адаптувати інструмент для специфічних умов або груп респондентів.

В дослідженні міжособистісних конфліктів в умовах війни ми використали декілька опитувальників (методика на визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації Томаса-Кілмана, вивчення емоційного інтелекту (Н. Холл), тестування на рівень агресії (Тест Ассінгера), тест «Стійкість до стресу».

Методика Томаса-Кілмана для визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації є одним із найбільш відомих інструментів у психології, що використовується для оцінки поведінки людей в конфліктних ситуаціях. Вона була розроблена Кеннетом Томасом і Ральфом Кілманом у 1970-х роках, і на сьогодні вона широко застосовується в психологічній практиці, організаціях та тренінгах.

Методика ґрунтується на двох основних вимірах:

Наступальність (Assertiveness) — це рівень, на якому особа намагається задовольнити свої власні інтереси. Це виявляється у прагненні досягти своїх цілей або задовольнити потреби.

Кооперативність (Cooperativeness) — це здатність враховувати інтереси іншої сторони. Це рівень готовності йти на компроміси або допомагати іншій стороні досягти її цілей.

Згідно з цими вимірами, методика виокремлює п'ять основних стилів поведінки в конфлікті:

1. Конкуренція (Competition). Людина з таким стилем конфлікту прагне досягти своїх цілей за будь-яку ціну, навіть за рахунок інтересів інших. Вона часто користується маніпуляцією, домінуванням і наполягає на своєму. Цей

стиль може бути ефективним в умовах, коли потрібно швидко ухвалити рішення, але він часто призводить до загострення конфлікту.

2. Уникнення (Avoidance). Людина з таким стилем намагається уникати конфлікту або відстрочити його вирішення. Вона не прагне до задоволення своїх власних інтересів, але й не виявляє бажання співпрацювати з іншою стороною. Це може бути корисно, коли ситуація не є критичною або коли емоції сильні, і потрібен час для охолодження.

3. Пристосування (Accommodation). Людина з таким стилем виявляє високу готовність поступитися, аби задовольнити інтереси іншої сторони, навіть за рахунок своїх власних потреб. Це може бути ефективним у ситуаціях, де важливо підтримувати хороші стосунки або коли одна зі сторін не має серйозних інтересів у результаті конфлікту.

4. Співпраця (Collaboration). Людина, що застосовує цей стиль, активно прагне досягти таких рішень, які задовольняють інтереси обох сторін. Це найбільш конструктивний стиль, оскільки він спрямований на пошук вигідного для обох сторін рішення і може призвести до стійких, довгострокових результатів.

5. Компроміс (Compromise). В цьому стилі кожна зі сторін робить поступки, щоб знайти рішення, яке частково задовольняє обидві сторони. Це може бути корисним, коли немає часу для повної співпраці або коли сторони не можуть досягти повного консенсусу. Однак цей стиль часто веде до неповного вирішення конфлікту.

Методика включає стандартизований опитувальник, що складається з 30 запитань, які оцінюють, як людина реагує на конфліктні ситуації. Кожне питання має кілька варіантів відповідей, які співвідносяться з різними стилями поведінки. Підсумковий бал дає можливість визначити переважаючий стиль конфліктної поведінки.

Методика Томаса-Кілмана є ефективним інструментом для вивчення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях і широко використовується в психології, конфліктології та управлінні. Вона допомагає не лише діагностувати особливості

реагування на конфлікти, але й дає можливість знайти шляхи для їх конструктивного вирішення.

Методика вивчення емоційного інтелекту, розроблена Н. Холлом, є однією з найбільш визнаних інструментів для оцінки здатності людини розуміти та управляти своїми емоціями, а також емоціями інших людей.

Емоційний інтелект (EI), згідно з Норманом Холлом, включає в себе три основні складові:

1. Самоусвідомлення (Self-awareness) — здатність усвідомлювати власні емоції, розуміти їх та оцінювати їхній вплив на своє мислення і поведінку.
2. Саморегуляція (Self-regulation) — здатність контролювати свої емоції і поведінку, а також адаптуватися до нових обставин без втрати емоційної рівноваги.
3. Емпатія (Empathy) — здатність розуміти емоції інших людей, ставитися до них з розумінням і чуйністю, а також відповідно реагувати на їх емоційний стан.

Соціальні навички (Social skills) — здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми, керувати відносинами, вирішувати конфлікти і будувати конструктивні стосунки.

Методика Холла базується на оцінці кожної з цих складових і дозволяє сформулювати загальний індекс емоційного інтелекту людини. Вона включає набір запитань або завдань, спрямованих на вивчення цих характеристик через поведінкові реакції та усвідомленість респондентів щодо власних емоцій.

Оцінка самоусвідомлення: (особа повинна вказати на здатність помічати свої емоції в різних ситуаціях. Включає такі питання, як: "Чи легко вам визначити, що ви відчуваєте в даний момент?", "Як часто ви звертаєте увагу на те, що відчуваєте при взаємодії з іншими людьми?")

Оцінка саморегуляції: (компонент оцінює здатність людини керувати своїми емоціями в стресових або провокаційних ситуаціях. Запитання можуть

звучати так: "Як ви зазвичай реагуєте на стрес або фрустрацію?", "Чи важко вам контролювати свої емоції в моменти гніву чи розчарування?").

Оцінка емпатії: (сюди входить здатність розуміти емоції інших людей та відповідно до цього реагувати. Запитання можуть бути такими: "Як ви розумієте, коли інша людина відчувається розчарованою?", "Як ви реагуєте, коли помічаєте, що хтось інший переживає стрес?").

Оцінка соціальних навичок: (цей компонент фокусується на тому, як добре людина справляється зі взаємодією з іншими людьми, вміння вирішувати конфлікти та налагоджувати взаємозв'язки. Наприклад: "Як ви зазвичай вирішуєте конфлікти в колективі?", "Чи легко вам налагоджувати контакт з новими людьми?").

Методика Н. Холла є потужним інструментом для оцінки емоційного інтелекту, який дозволяє краще зрозуміти, як людина справляється з власними емоціями і взаємодіє з емоціями інших. Вона допомагає виявити сильні та слабкі сторони емоційного інтелекту, що важливо для саморозвитку, професійного зростання і поліпшення взаємодії в соціальних групах.

Тест на рівень агресії Ассінгера — це психодіагностичний інструмент, який був розроблений для вимірювання рівня агресії у людей. Агресія в психологічному контексті розглядається як набір різних поведінкових реакцій, що можуть варіюватися від фізичних і вербальних проявів до більш прихованих форм агресивної поведінки, таких як пасивна агресія або маніпуляції.

Тест Ассінгера допомагає виявити рівень агресивності, що дозволяє психологам або дослідникам краще розуміти, як людина реагує на стрес, конфлікти та інші потенційно фруструючі ситуації. Він також дає змогу діагностувати риси, які можуть вказувати на схильність до агресивної поведінки або на труднощі в самоконтролі.

Тест на рівень агресії Ассінгера складається з різноманітних запитань, на які респонденти повинні давати відповіді, оцінюючи свою поведінку, ставлення до конфліктних ситуацій, самоконтроль і здатність керувати своїми емоціями.

Тест має кілька основних компонентів:

1. Фізична агресія. Оцінка схильності до проявів фізичної агресії (наприклад, бажання вирішити конфлікти через фізичну силу).

2. Вербальна агресія. Спрямована на виявлення схильності до вербальних нападок, образ, образливих висловлювань або вербальних конфліктів.

3. Пасивна агресія. Виявлення схильності до непрямих, неприязних або маніпулятивних поведінкових стратегій, таких як іронія, сарказм або саботаж.

4. Самоконтроль. Оцінка здатності індивіда контролювати свої емоції і реагувати в конфліктних ситуаціях без прояву агресії.

Для кожного з компонентів тесту респондентам пропонуються запитання, на які вони повинні відповісти за шкалою, наприклад, від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден). Це дає можливість встановити індивідуальні показники по кожному з аспектів агресивної поведінки.

Приміром, питання можуть звучати так:

- "Я часто відчуваю потребу використовувати фізичну силу, коли мене хтось роздратує".

- "Я схильний до того, щоб використовувати грубі слова під час конфлікту".

- "Я намагаюся діяти обережно і не йду на конфронтацію, навіть якщо мене ображають".

- "Мені важко залишити ситуацію, коли я відчуваю себе скривдженим, і я часто повертаюся до неї знову й знову".

Залежно від відповіді на кожне питання формується загальна оцінка рівня агресії респондента, що може допомогти в подальшому аналізі та корекції його поведінки, якщо це необхідно.

Тест на рівень агресії Ассінгера є корисним інструментом для дослідження проявів агресії в поведінці людей. Він дозволяє оцінити різні аспекти агресивної поведінки і допомагає виявити осіб, які можуть мати проблеми з контролем своїх емоцій. Однак цей тест варто використовувати в поєднанні з іншими методами для більш комплексного розуміння психологічного стану людини.

Тест «Стійкість до стресу» розробляється таким чином, щоб оцінити індивідуальні реакції на стрес, здатність до адаптації та відновлення після

стресових ситуацій. Зазвичай він включає різноманітні питання, на які респонденти відповідають за допомогою шкали, що дозволяє виміряти рівень стресостійкості, самоконтролю, емоційної стабільності та адаптивних стратегій у складних життєвих обставинах.

Тест складається з низки запитань, які можуть включати наступні категорії:

Реакція на стрес: Як респондент реагує на стресові ситуації? (наприклад, чи відчувається він пригніченим, чи зберігає спокій). Чи виникають у нього фізичні симптоми стресу (головний біль, втома, порушення сну тощо)?

Способи подолання стресу: Оцінка механізмів coping (психологічних стратегій подолання стресу), таких як позитивне мислення, пошук підтримки від інших людей або уникання проблем.

Емоційна стабільність: Як людина справляється з емоціями в умовах стресу? Чи є в неї схильність до занепокоєння, гніву або тривоги?

Адаптація до стресових ситуацій: Чи здатна людина швидко відновитися після стресу? Чи є в неї здатність до відновлення після тривалого стресового періоду?

Індивідуальні фактори стресостійкості: Особистісні особливості, такі як рівень оптимізму, впевненість у собі, здатність до самопідтримки й інші.

Тест «Стійкість до стресу» є корисним інструментом для вимірювання здатності індивіда адаптуватися до стресових ситуацій і управляти своїми емоціями. Він може бути застосований у різних контекстах для вивчення психічного здоров'я, розвитку навичок подолання стресу та підтримки емоційної стабільності. Однак для отримання більш точних результатів і глибокого розуміння стресостійкості рекомендується використовувати цей тест в поєднанні з іншими методами психологічного дослідження.

2.3. Процедура проведення дослідження міжособистісних конфліктів в умовах війни

У дослідженні особливостей міжособистісних конфліктів та способів їх подолання в умовах війни взяли участь 73 особи, в тому числі 41 особа жіночої статі та 32 особи чоловічої статі віком від 25 до 65 років.

Дослідження проводились на базі КП "Овруч" Овруцької міської ради.

Робота з досліджуваними проводилася після короткої співбесіди та уточнення усіх необхідних даних (вік, стать, посада).

На першому етапі досліджуваним пропонувалося пройти ряд опитувальників (методика на визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації Томаса-Кілмана, вивчення емоційного інтелекту (Н. Холл), тестування на рівень агресії (Тест Ассінгера), тест «Стійкість до стресу».

Зміст діяльності дослідника: надати учасникам інструкції та матеріали для виконання завдань, здійснювати спостереження за їх поведінкою. Не допускається надання підказок щодо оцінки відповідей. Однак можна роз'яснювати окремі терміни та категорії в опитувальниках.

Протягом дослідження спостерігався стабільний емоційний стан учасників.

Наступний етап дослідження – проведення Тренінгової програми "Розвиток стресостійкості та подолання міжособистісних конфліктів". Тренінгова програма: "Розвиток стресостійкості та подолання міжособистісних конфліктів" розрахована на 3 дні. Тривалість кожного заняття: 3 години. Цільова аудиторія: Працівники державних установ, дорослі люди. Основною метою тренінгової програми є розвиток стресостійкості учасників – навчити працівників державних установ ефективно справлятися з професійними та особистими стресовими ситуаціями, зберігаючи емоційну стабільність, фізичне здоров'я та високу продуктивність роботи. Удосконалення навичок вирішення міжособистісних конфліктів – сприяти формуванню навичок конструктивної комунікації, використання стратегій для подолання конфліктів та взаємодії з колегами в умовах робочого стресу, що дозволить знижувати напруженість у колективі та покращувати командну роботу. Зміцнення психологічної стійкості та емоційного

інтелекту – допомогти учасникам розвивати здібності до саморегуляції, підвищити рівень емоційної компетентності, що сприятиме більш ефективному управлінню власними емоціями та розумінню емоцій інших. Покращення якості міжособистісних взаємодій в умовах стресу та конфліктів – формування у учасників здатності до швидкого і правильного реагування на стресові ситуації та конфлікти, а також сприяння розвитку гармонійної атмосфери на робочому місці.

Таким чином використання вище зазначених методів і процедур дозволили нам дослідити особливості міжособистісних конфліктів, а впровадження програми розвитку забезпечила підвищення професійної ефективності учасників через розвиток стресостійкості та здатності до конструктивного вирішення конфліктів, що є критично важливими навичками в умовах роботи в державних установах, де стресові ситуації та конфлікти можуть виникати через специфіку діяльності..

Висновки до розділу 2

Стандартизовані опитувальники є важливим інструментом у психології. Вони забезпечують надійний, об'єктивний і зручний спосіб збору даних. Проте важливо враховувати контекст дослідження і, в разі потреби, адаптувати інструмент для специфічних умов або груп респондентів.

Методика Томаса-Кілмана є ефективним інструментом для вивчення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях і широко використовується в психології, конфліктології та управлінні. Вона допомагає не лише діагностувати особливості реагування на конфлікти, але й дає можливість знайти шляхи для їх конструктивного вирішення.

Методика Н. Холла є потужним інструментом для оцінки емоційного інтелекту, який дозволяє краще зрозуміти, як людина справляється з власними емоціями і взаємодіє з емоціями інших. Вона допомагає виявити сильні та слабкі

сторони емоційного інтелекту, що важливо для саморозвитку, професійного зростання і поліпшення взаємодії в соціальних групах.

Тест на рівень агресії Ассінгера є корисним інструментом для дослідження проявів агресії в поведінці людей. Він дозволяє оцінити різні аспекти агресивної поведінки і допомагає виявити осіб, які можуть мати проблеми з контролем своїх емоцій. Однак цей тест варто використовувати в поєднанні з іншими методами для більш комплексного розуміння психологічного стану людини.

Тест «Стійкість до стресу» є корисним інструментом для вимірювання здатності індивіда адаптуватися до стресових ситуацій і управляти своїми емоціями. Він може бути застосований у різних контекстах для вивчення психічного здоров'я, розвитку навичок подолання стресу та підтримки емоційної стабільності. Однак для отримання більш точних результатів і глибокого розуміння стресостійкості рекомендується використовувати цей тест в поєднанні з іншими методами психологічного дослідження.

Таким чином використання вище зазначених методів і процедур дозволили нам дослідити особливості міжособистісних конфліктів, а впровадження програми розвитку забезпечила підвищення професійної ефективності учасників через розвиток стресостійкості та здатності до конструктивного вирішення конфліктів, що є критично важливими навичками в умовах роботи в державних установах, де стресові ситуації та конфлікти можуть виникати через специфіку діяльності..

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

3.1. Особливості міжособистісних конфліктів в умовах війни

Дослідження особливостей міжособистісних конфліктів в умовах війни здійснювалося за методикою визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації Томаса-Кілмана

Загальна вибірка складається з 73 осіб (41 жінка та 32 чоловіки, віком від 25 до 65 років).

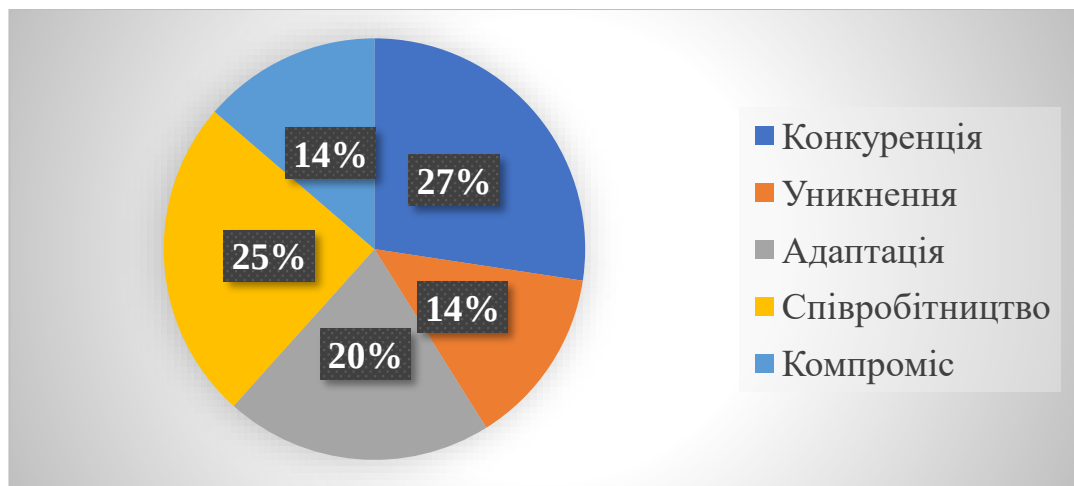


Рис. 3.1. Частотний розподіл стилів поведінки досліджуваних в конфліктній ситуації (Тест Томаса-Кілмана).

Стиль конкуренції (суперництво) демонструють 20 осіб (27% від загальної вибірки досліджуваних). В їх числі чоловіки -12 осіб (52% від загальної вибірки досліджуваних), жінки: 8 осіб (16% від загальної вибірки досліджуваних). Див.рис. 3.1. Людина з таким стилем конфлікту прагне досягти своїх цілей за будь-яку ціну, навіть за рахунок інтересів інших. Вона часто користується маніпуляцією, домінуванням і наполягає на своєму. Цей стиль може бути ефективним в умовах, коли потрібно швидко ухвалити рішення, але він часто призводить до загострення конфлікту.

Стиль уникнення демонструють 10 осіб (14% від загальної вибірки досліджуваних). В їх числі чоловіки - 5 осіб (22% від загальної вибірки досліджуваних), жінки: 5 осіб (10% від загальної вибірки досліджуваних). Див.рис. 3.1. Людина з таким стилем намагається уникати конфлікту або відстрочити його вирішення. Вона не прагне до задоволення своїх власних інтересів, але й не виявляє бажання співпрацювати з іншою стороною. Це може бути корисно, коли ситуація не є критичною або коли емоції сильні, і потрібен час для охолодження.

Стиль адаптації (пристосування) демонструють 15 осіб (21% від загальної вибірки досліджуваних). В їх числі чоловіки - 7 осіб (30% від загальної вибірки досліджуваних), жінки: 8 осіб (16% від загальної вибірки досліджуваних). Див.рис. 3.1. Людина з таким стилем виявляє високу готовність поступитися, аби задовольнити інтереси іншої сторони, навіть за рахунок своїх власних потреб. Це може бути ефективним у ситуаціях, де важливо підтримувати хороші стосунки або коли одна зі сторін не має серйозних інтересів у результаті конфлікту.

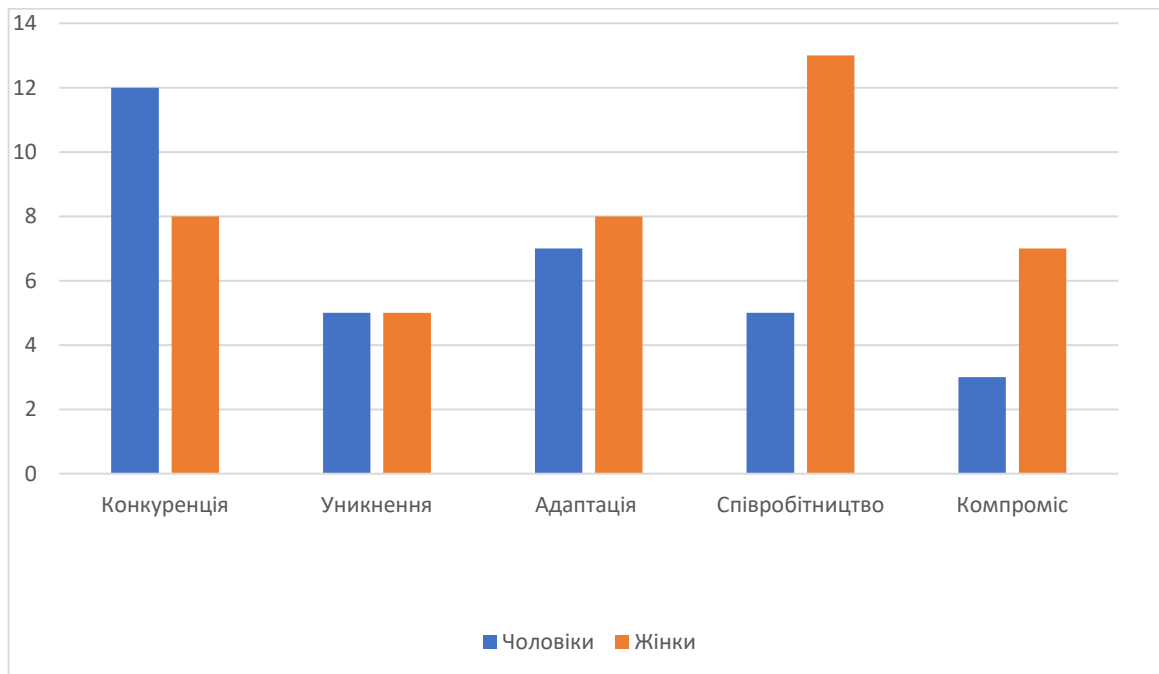


Рис. 3.2. Кількісний розподіл стилів поведінки досліджуваних в конфліктній ситуації (Тест Томаса-Кілмана). Гендерний аспект.

Стиль співробітництва демонструють 18 осіб (25% від загальної вибірки досліджуваних). В їх числі чоловіки - 5 осіб (22% від загальної вибірки досліджуваних), жінки: 13 осіб (26% від загальної вибірки досліджуваних). Див.рис. 3.1. Людина, що застосовує цей стиль, активно прагне досягти таких рішень, які задовольняють інтереси обох сторін. Це найбільш конструктивний стиль, оскільки він спрямований на пошук вигідного для обох сторін рішення і може призвести до стійких, довгострокових результатів.

Стиль компромісу демонструють 10 осіб (14% від загальної вибірки досліджуваних). В їх числі чоловіки - 3 осіб (13% від загальної вибірки досліджуваних), жінки: 7 осіб (14% від загальної вибірки досліджуваних). Див.рис. 3.1. В цьому стилі кожна зі сторін робить поступки, щоб знайти рішення, яке частково задовольняє обидві сторони. Це може бути корисним, коли немає часу для повної співпраці або коли сторони не можуть досягти повного консенсусу. Однак цей стиль часто веде до неповного вирішення конфлікту.

Результати бесіди з досліджуваними дають підстави для наступних висновків:

- Чоловіки часто зазначали, що стиль конкуренції використовується в робочих ситуаціях, коли необхідно захистити інтереси або отримати кращий результат. Багато з них вказували на ситуації, коли доводиться відстоювати своє місце або свою позицію в організації.
- Як чоловіки, так і жінки зазначали, що використовують уникнення у випадках, коли конфлікт не має великого значення або коли не хочуть загострювати відносини з колегами. У жінок частіше зазначалася наявність емоційної складової при виборі цього стилю.
- Як чоловіки, так і жінки описували стиль адаптації як спосіб збереження гармонії в колективі, зокрема в роботі з авторитетами або старшими колегами. Більшість опитуваних вказувала на використання цього стилю у мирних ситуаціях, коли не хочуть ескалації.

- Багато учасників, особливо жінок, зазначали, що прагнення до співпраці є ефективним для вирішення конфліктів, оскільки це дозволяє знайти оптимальні рішення для всіх учасників.
- Як чоловіки, так і жінки відзначали, що компроміс є необхідним у робочих ситуаціях, коли обидві сторони мають свої інтереси, але жодна з них не хоче поступатися на повну.
- Найбільш поширеними стилями є співробітництво та конкуренція, що відображає прагнення до колективної роботи та водночас боротьбу за професіоналізм та ресурси.
- Стиль конкуренції значно частіше використовують чоловіки, що може бути пов'язано з більш вираженим бажанням домінувати в соціальних або професійних контекстах.
- Уникнення найчастіше використовують чоловіки, що може вказувати на більш прагматичний підхід до конфліктів у професійному середовищі.
- Чоловіки та жінки по-різному підходять до конфліктів: жінки частіше використовують стилі, орієнтовані на гармонію та співробітництво, в той час як чоловіки схильні до більш конкурентних або унікальних підходів.
- Учасники дослідження зазначали, що вибір стилю залежить не лише від статі, а й від конкретної ситуації в організації (наприклад, конкуренція може бути виправдана в разі важливих проектів або ресурсів).

Таким чином, кількісно та якісно проаналізовані результати дозволяють нам краще зрозуміти вподобання учасників щодо стилів поведінки в конфліктах та розробити рекомендації для покращення міжособистісних відносин.

3.2. Психологічні особливості особистості в залежності від стилю поведінки в конфліктних ситуаціях

В контексті аналізу результатів дослідження емоційного інтелекту нам було важливо проаналізувати рівні парціального емоційного інтелекту досліджуваних і просліАналіз результатів дослідження емоційного інтелекту за тестом Н. Холл у групі досліджуваних, що складається з 73 осіб, виявив різні рівні парціального емоційного інтелекту. Тест визначає рівень емоційної обізнаності, самоконтролю, мотивації та соціальних навичок. За результатами дослідження можна виділити три категорії рівнів емоційного інтелекту: високий, середній та низький. Давайте детально проаналізуємо ці результати.

Парціальний емоційний інтелект є загальною здатністю людини розуміти емоції інших.

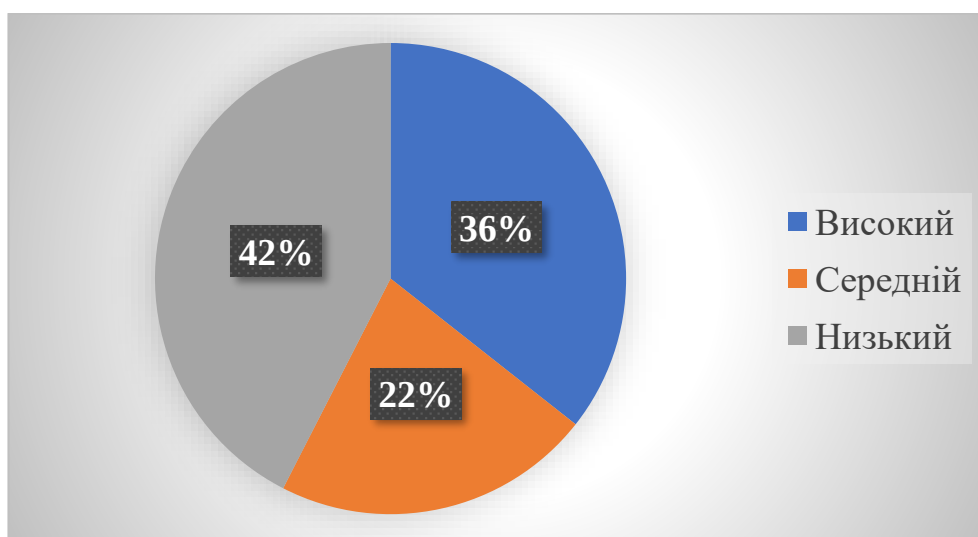


Рис. 3.3. Частотний розподіл рівнів парціального емоційного інтелекту (Н. Холл).

1. Високий рівень емоційного інтелекту виявляє 36% (26 осіб). Це означає, що ці досліджувані володіють хорошими навичками саморегуляції емоцій, здатні до глибокого розуміння емоцій своїх і оточуючих. Вони також мають високий рівень емоційної обізнаності, що дозволяє їм ефективно адаптуватися в соціальних ситуаціях. Високий рівень емоційного інтелекту є показником

гармонійного розвитку особистості, здатної до ефективного управління емоціями як на рівні себе, так і у взаємодії з іншими людьми. Ці досліджувані, ймовірно, мають кращі результати в командній роботі, вирішенні конфліктів і адаптації до стресових ситуацій. Вони демонструють високий рівень емпатії, здатні до продуктивної комунікації та підтримки здорових міжособистісних відносин.

Середній рівень емоційного інтелекту виявляє 36% (16 осіб). Це свідчить про те, що ці учасники можуть досить ефективно управляти своїми емоціями, але потребують розвитку в певних аспектах, таких як глибоке розуміння емоцій та міжособистісні навички. Ці досліджувані можуть мати проблеми в складних міжособистісних ситуаціях або під час стресу, коли необхідно швидко приймати рішення або підтримувати стабільний емоційний стан. Вони можуть проявляти достатній рівень самоконтролю, але, ймовірно, іноді їм важко розпізнавати емоції інших або ефективно регулювати свої емоційні реакції в ситуаціях, що викликають сильний стрес чи конфлікти.

Низький рівень емоційного інтелекту виявляє 42% (31 особа). Це вказує на те, що ці особи мають труднощі з управлінням своїми емоціями, низьким рівнем самоусвідомлення та соціальної обізнаності. Люди з низьким рівнем емоційного інтелекту можуть стикатися з проблемами в міжособистісних відносинах, часто не здатні правильно розпізнати або інтерпретувати емоції інших, що може призводити до конфліктів і непорозумінь. Такі особи, ймовірно, мають труднощі в управлінні стресом і емоційною реакцією на складні ситуації, що може знижувати їх ефективність в колективній діяльності.

Більша частина досліджуваних має низький або середній рівень емоційного інтелекту, що може бути пов'язано з певними труднощами в адаптації до стресових умов, відсутністю навичок ефективного вирішення конфліктів або низьким рівнем самоусвідомлення.

Можемо спостерігати певну тенденцію в контексті аналізу стилів поведінки досліджуваних в конфліктній ситуації та рівнями емоційного інтелекту:

- Досліджувані з високим рівнем ЕІ переважно використовують в конфліктах такі стилі, як конкуренцію, співробітництво та компроміс.
- Досліджувані з середнім рівнем ЕІ переважно використовують в конфліктах такі стилі, як співробітництво і компроміс.
- Досліджувані з низьким рівнем ЕІ переважно використовують в конфліктах такі стилі, як уникнення або адаптацію.

Аналіз результатів дослідження агресивності за тестом Ассінгера, де розподіл досліджуваних за рівнями агресії виглядає наступним чином:

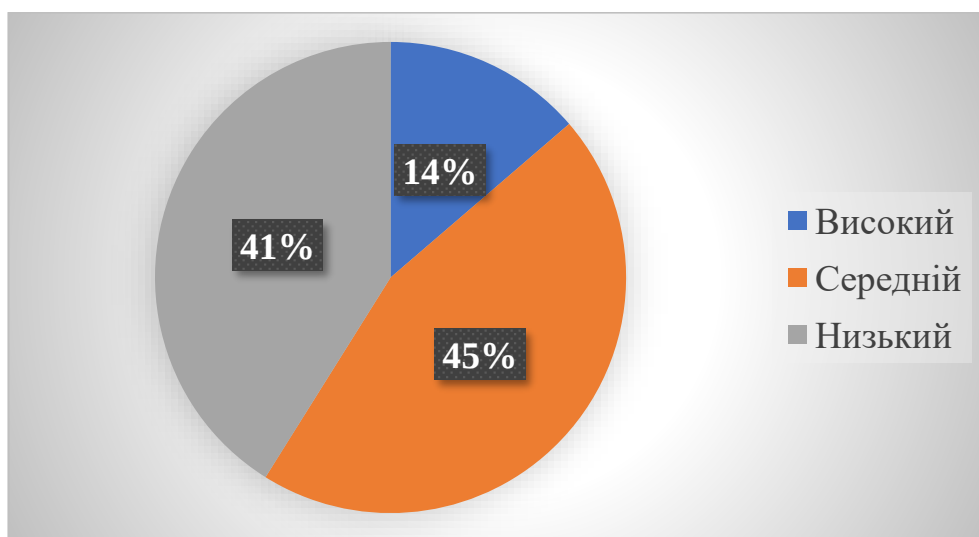


Рис. 3.4. Частотний розподіл дослідження агресивності за тестом Ассінгера

- Високий рівень агресивності – 10 досліджуваних (14%) .
- Середній рівень агресивності – 33 досліджуваних (45%).
- Низький рівень агресивності – 30 досліджуваних (41%).

Досліджувані з високим рівнем агресивності можуть мати схильність до імпульсивних реакцій, швидко виходити з себе в стресових ситуаціях, проявляти сильні емоційні реакції у вигляді гніву або нетерпимості до оточуючих. Вони можуть схильні до емоційної напруженості та конфліктів, особливо в стресових

або конкурентних умовах. Високий рівень агресії може бути пов'язаний із факторами, такими як психоемоційний стрес, низька стресостійкість, відсутність навичок емоційного самоконтролю, неадекватна соціальна адаптація або попередні негативні переживання, що ведуть до такого емоційного реагування. Для цієї групи важливо застосовувати психологічні методики для розвитку емоційного самоконтролю, навчання способам зниження стресу та управління конфліктами.

У групи з середньою агресивністю вона проявляється в ситуаціях, коли люди відчують стрес або коли їм доводиться стикатися з труднощами. Вони можуть бути схильні до періодичних конфліктів, але здатні контролювати свої емоції та мінімізувати негативні прояви. Вони, ймовірно, більш адаптовані до соціальних ситуацій, хоча інколи можуть виявляти нетерпимість або емоційне напруження в певних умовах. Середня агресивність може бути пов'язана з певним рівнем стресу або конфліктів у житті досліджуваних, що дозволяє їм проявляти агресію, але без надмірної інтенсивності. Це може свідчити про помірний рівень стресостійкості та середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Для цієї групи можна рекомендувати тренінги, що фокусуються на розвитку соціальних навичок і емоційної регуляції, а також на ефективному вирішенні конфліктів у складних ситуаціях.

Досліджувані з низьким рівнем агресії зазвичай демонструють високу емоційну стабільність, здатні зберігати спокій у стресових ситуаціях і уникати конфліктів. Вони більш схильні до співпраці і виявляють терпимість до різних точок зору, навіть у складних ситуаціях. Люди з низьким рівнем агресії можуть володіти високим рівнем емоційної саморегуляції та здатністю адаптуватися до стресу. Вони можуть бути більш соціально орієнтованими, здатними до співпереживання та пошуку конструктивних рішень у складних ситуаціях. Для цієї групи можна продовжувати розвивати емоційний інтелект, але також важливо вчити їх іноді більш виразно захищати свої інтереси і не допустити загострення ситуацій, де важливо проявити більше рішучості.

- Досліджувані з високим рівнем агресивності переважно використовують в конфліктах такі стилі, як конкуренцію.
- Досліджувані з середнім рівнем агресивності переважно використовують в конфліктах такі стилі, як співробітництво і компроміс.
- Досліджувані з низьким рівнем агресивності переважно використовують в конфліктах такі стилі, як уникнення або адаптацію.

Аналіз результатів дослідження, за Опитувальником «Самооцінка стійкості до стресу».

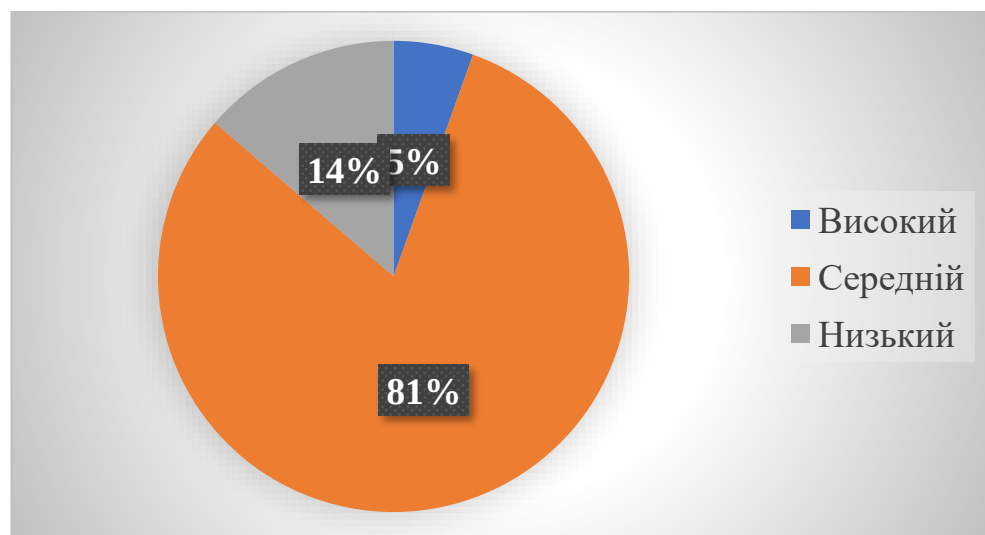


Рис. 3.5. Частотний розподіл дослідження за Опитувальником «Самооцінка стійкості до стресу».

Лише 5% (4 досліджуваних) з високим рівнем стійкості до стресу. Ці працівники демонструють високу здатність адаптуватися до стресових ситуацій, зберігати емоційну рівновагу і ефективно справлятися з труднощами.

81% (59 досліджуваних) з середнім рівнем стійкості до стресу. Більшість працівників має середній рівень стійкості до стресу. Це свідчить про те, що вони можуть справлятися з більшістю стресових ситуацій, але іноді можуть відчувати труднощі в умовах надмірного стресу.

14% (10 досліджуваних) з низьким рівнем стійкості до стресу. Ці респонденти мають значні труднощі у справлянні з стресовими ситуаціями, що може негативно впливати на їх емоційний і фізичний стан.

Отже результати дослідження свідчать, що більшість респондентів мають середній рівень стійкості до стресу. Це є нормою, однак для забезпечення більшої ефективності в стресових ситуаціях, варто працювати над підвищенням стресостійкості у значної частини досліджуваних. Особлива увага повинна приділятися групам з низьким рівнем стійкості до стресу, оскільки це може призводити до емоційного вигорання, тривожних розладів та зниження працездатності. Для покращення стресостійкості та зниження рівня стресу можна застосовувати тренінги, семінари та інші форми психологічної підтримки, які будуть включати техніки управління стресом, розвитку емоційного інтелекту та когнітивно-поведінкових стратегій.

Рекомендації для подальших досліджень: Вивчити фактори, які можуть впливати на стійкість до стресу, зокрема соціально-психологічні аспекти, такі як підтримка в родині або колективі, професійні навантаження та інші. Дослідити ефективність різних тренінгових програм і психотерапевтичних методик, спрямованих на покращення стресостійкості.

3.3 Програма розвитку та подолання міжособистісних конфліктів

в колективі в умовах війни

Розвивати стресостійкості та навички подолання міжособистісних конфліктів в умовах війни є досить важливим аспектом для ефективної роботи працівників. Стресостійкість і вміння конструктивно вирішувати конфлікти ї профілактикою психоемоційного виснаження, депресії та тривожних розладів. У ситуаціях високого стресу (наприклад, в умовах війни чи криз) ці навички

дозволяють зберігати психологічну рівновагу, що сприяє психічному здоров'ю і загальному благополуччю. Коли працівники здатні ефективно справлятися зі стресом та конфліктами, вони демонструють вищу продуктивність і кращі результати в командній діяльності.

В умовах війни чи інших кризових ситуацій важливо, щоб люди могли ефективно працювати разом, не дозволяючи стресу або конфліктам руйнувати співпрацю. Розвиток стресостійкості та вирішення конфліктів у міжособистісних відносинах допомагає створювати здорове, підтримуюче середовище, що є важливим для відновлення та стабільності в суспільстві. Вміння управляти своїми емоціями і стресом дозволяє зменшити агресивні реакції, що може бути особливо важливо в умовах високого соціального чи емоційного напруження. Подолання конфліктів мирними шляхами та без проявів агресії сприяє створенню більш стабільного і безпечного середовища для всіх учасників. Навички стресостійкості та управління конфліктами сприяють розвитку особистісної зрілості, здатності до рефлексії та конструктивної самооцінки. Це дозволяє не тільки досягати особистих цілей, але й зміцнювати міжособистісні зв'язки та підтримувати гармонійний розвиток.

Загальні рекомендації по розвитку стресостійкості та подоланню міжособистісних конфліктів:

Розвиток емоційного інтелекту. Важливо тренувати самосвідомість, здатність розпізнавати і управляти власними емоціями, а також розуміти емоції інших. Це дозволяє знижувати рівень конфліктів і ефективно взаємодіяти в стресових ситуаціях.

Навчання coping-стратегіям. Створення програм навчання ефективним coping-стратегіям (стратегії подолання стресу) допомагає учасникам адаптуватися до стресових ситуацій, знижуючи ймовірність емоційних зривів та конфліктів.

Поліпшення навичок комунікації. Тренування навичок конструктивної комунікації є важливим елементом у подоланні конфліктів. Це включає активне

слухання, відкритість до точок зору інших людей та ефективне вираження своїх думок без агресії.

Психологічні тренінги з подолання конфліктів. Здійснення тренінгових програм, спрямованих на вирішення міжособистісних конфліктів, допомагає учасникам розвивати навички ведення конструктивних переговорів, пошуку компромісу та управління емоціями під час конфліктних ситуацій.

Забезпечення підтримки колективу. В умовах роботи в стресових ситуаціях важливо створювати середовище підтримки, де колеги можуть обмінюватися переживаннями та отримувати підтримку від однодумців. Система підтримки в колективі знижує рівень стресу і допомагає уникати виникнення конфліктів.

Створення психологічної безпеки на робочому місці. Важливо створювати такі умови, за яких люди можуть вільно виражати свої думки та переживання, не боячись негативних наслідків. Психологічна безпека сприяє кращій комунікації, знижує рівень тривоги і конфліктів у колективі.

Під час роботи в групах важливо розвивати стратегії групової підтримки, що дозволяє уникнути міжособистісних конфліктів. Створення спільної мети і забезпечення чіткої комунікації допомагає знизити рівень стресу серед учасників та підвищує ефективність їх роботи.

Тренінгова програма: "Розвиток стресостійкості та подолання міжособистісних конфліктів"

Тривалість: тренінгова програма: "Розвиток стресостійкості та подолання міжособистісних конфліктів" розрахована на 3 дні.

Тривалість кожного заняття: 3 години.

Цільова аудиторія: Працівники державних установ, дорослі люди.

День 1. "Основи стресостійкості: що це і як розвивати?"

Мета заняття: Ознайомити учасників з основами стресостійкості, принципами її розвитку та способами збереження емоційної стабільності в умовах стресових ситуацій.

Завдання:

1. Зрозуміти поняття стресу та стресостійкості.
2. Ознайомитися з фізіологічними та психологічними механізмами стресу.
3. Розглянути методи подолання стресових ситуацій та розвитку стресостійкості.

Структура заняття:

Міні-лекція (психоедукація).

Час: (30 хв):

План

1. Поняття стресу та стресостійкості.
2. Фізіологія стресу: як стрес впливає на організм.
3. Різниця між гострим і хронічним стресом.
4. Роль стресостійкості в професійному житті працівників.
5. Методи розвитку стресостійкості: когнітивно-поведінкові техніки, управління емоціями, релаксація.

Практичне заняття.

Час: (60 хв):

Вправа 1: "Картування стресу"

Мета: Допомогти учасникам ідентифікувати ситуації, що викликають стрес.

Інструкція:

1. Роздати учасникам аркуші паперу та маркери.
2. Попросити їх намалювати "карту стресу": на карті повинні бути позначені основні стресори їхнього робочого дня (наприклад, проблеми з термінами, неефективні комунікації тощо).
3. Після цього попросіть учасників вибрати один із стресорів та розробити стратегію зниження стресу в цій ситуації.
4. Кожен учасник ділиться своїми думками в групі.

Вправа 2: "Техніки релаксації"

Мета: Навчити учасників базовим технікам зниження стресу.

Інструкція:

1. Попросіть учасників сісти зручно, закрити очі.
2. Керуючи, проводьте їх через вправу прогресивної м'язової релаксації: починаючи з пальців ніг, по черзі напружуйте кожную групу м'язів, тримайте 5 секунд, потім розслабляйте їх.
3. Після вправи попросіть учасників поділитися враженнями про те, як це допомогло їм зняти напруження.

Групова дискусія

Час: (30 хв):

1. Обговорення, як стресостійкість допомагає в управлінні конфліктами.
2. Приклади із практики учасників.
3. Визначення факторів, які збільшують стрес у державних установах.

Індивідуальне завдання

Час: (15 хв):

Учасники заповнюють анкету для самооцінки рівня стресостійкості.

Рефлексія: в яких ситуаціях вони відчують стрес, і як зазвичай реагують.

Підсумки:

Час: (15 хв):

1. Ключові висновки дня.
2. Завдання для наступного дня: подумати, як стрес впливає на міжособистісні стосунки на роботі.

День 2. "Міжособистісні конфлікти на робочому місці: природа і способи їх подолання"

Мета заняття: Ознайомити учасників з поняттям міжособистісного конфлікту, його причинами, стадіями та способами вирішення конфліктів у професійному середовищі.

Завдання:

1. Зрозуміти природу міжособистісних конфліктів.
2. Ознайомитися з різними стилями поведінки в конфлікті.
3. Розглянути ефективні стратегії вирішення конфліктів.
4. Структура заняття:

Міні-лекція

Час:(30 хв):

1. Що таке міжособистісний конфлікт? Причини та види конфліктів.
2. Структура конфлікту: етапи розвитку конфлікту.
3. Різні стилі поведінки в конфлікті (за методом Томаса-Кілмана): уникання, пристосування, конкуренція, співпраця, компроміс.
4. Як конфлікти впливають на робоче середовище, взаємодію з колегами та ефективність роботи.

Практичне заняття.

Час: (60 хв):

Вправа 1: "Визначення стилю поведінки в конфлікті"

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, який стиль поведінки вони використовують у конфліктних ситуаціях.

Інструкція:

1. Роздайте учасникам анкети, що містять питання для оцінки їхнього стилю поведінки в конфліктних ситуаціях (використовуйте варіант тесту Томаса-Кілмана).
2. Попросіть учасників відповісти на питання та порахувати свої бали.
3. Обговоріть результати: хто схильний до співпраці, хто - до конкуренції, хто уникає конфліктів і чому. Якщо учасники вже проходили дане тестування – відбувається презентація та обговорення результатів попередньо проведеного дослідження.

Вправа 2: "Розігрування конфліктних ситуацій"

Мета: Навчити учасників ефективно вирішувати конфлікти за допомогою різних стратегій.

Інструкція:

1. Учасники діляться на пари.
2. Кожна пара отримує опис конфліктної ситуації на робочому місці (наприклад, проблема з термінами, непорозуміння з колегою).

3. Один учасник відіграє роль конфліктуючої сторони, а інший – посередника, який намагається вирішити конфлікт за допомогою техніки, яку вони обрали (наприклад, співпраця чи компроміс).
4. Після розігрування кожна пара ділиться результатами, а тренер дає зворотний зв'язок.

Групова дискусія

Час: (30 хв):

1. Обговорення ситуацій, коли конфлікти можуть бути конструктивними, а коли руйнівними.
2. Як правильно вирішувати конфлікти, щоб не погіршити взаєморозуміння між співробітниками.

Індивідуальне завдання

Час: (15 хв):

Рефлексія: який стиль поведінки в конфлікті ви використовуєте найчастіше? Як це впливає на ваші стосунки на роботі?

Підсумки

Час: (15 хв):

1. Визначення найбільш ефективних стратегій вирішення конфліктів для кожного учасника.
2. Завдання на наступний день: попрактикувати стратегії вирішення конфліктів у реальних ситуаціях.

День 3. "Практичні навички для подолання стресу та ефективного вирішення конфліктів"

Мета заняття: Закріпити навички управління стресом і вирішення конфліктів через практичні техніки, навчити учасників застосовувати їх у реальних ситуаціях.

Завдання:

1. Сформулювати вміння адаптувати отримані знання в реальних ситуаціях.
2. Розвинути навички комунікації для ефективного вирішення конфліктів.
3. Попрактикувати методи саморегуляції та управління емоціями в стресових ситуаціях.

Структура заняття:

Міні-лекція

Час: (30 хв):

1. Як стрес і конфлікти впливають на фізичне та психологічне здоров'я?
2. Методи психологічної саморегуляції: самоусвідомлення, вміння контролювати емоції та поведінку.
3. Комунікація в конфліктних ситуаціях: активне слухання, конструктивне вираження емоцій.

Практичне заняття

Час: (60 хв):

Вправа 1: "Активне слухання"

Мета: Покращити навички активного слухання та розуміння співрозмовника.

Інструкція:

1. Попросіть учасників розділитися на пари.
2. Один учасник розповідає про свою проблему на роботі, а інший активно слухає, не перебиваючи, але задаючи уточнюючі питання.
3. Після 5 хвилин учасники міняються ролями.
4. По завершенню вправи обговоріть враження від цієї практики.

Вправа 2: "Розв'язання конфліктів через комунікацію"

Мета: Покращити навички вирішення конфліктів за допомогою конструктивної комунікації.

Інструкція:

1. Учасники працюють в малих групах, де кожен отримує роль у конфліктній ситуації (наприклад, суперечка про проект).
2. Учасники мають знайти компроміс і конструктивно вирішити конфлікт.
3. Після цього група дає зворотний зв'язок один одному щодо ефективності використаних стратегій.

Групова дискусія

Час: (30 хв):

1. Обговорення: як покращити атмосферу в колективі через ефективну комунікацію та стратегії вирішення конфліктів?
2. Визначення конкретних кроків, які можна застосувати в повсякденному житті для зниження стресу та покращення взаємодії з колегами.

Індивідуальне завдання

Час: (15 хв):

План дій: кожен учасник створює індивідуальний план розвитку стресостійкості та методів вирішення конфліктів на робочому місці.

Підсумки:

Час: (15 хв):

Рефлексія за трьома днями тренінгу.

Обговорення отриманих знань та навичок.

Завдання на майбутнє: застосування отриманих технік у реальних життєвих ситуаціях.

Ця програма забезпечить працівникам державних установ ефективні інструменти для зниження стресу та розвитку навичок вирішення конфліктів, що допоможе створити гармонійне робоче середовище.

Розвиток стресостійкості та навичок подолання міжособистісних конфліктів є важливими як для особистісного благополуччя, так і для гармонійного функціонування в колективі та суспільстві загалом. У складних соціальних або бойових умовах ці навички набувають особливої значущості для підтримання

психологічної стабільності, зниження конфліктності та покращення загальної атмосфери співпраці.

Висновки до розділу 3

. Найбільш поширеними стилями є співробітництво та конкуренція, що відображає прагнення до колективної роботи та водночас боротьбу за професіоналізм та ресурси.

Стиль конкуренції значно частіше використовують чоловіки, що може бути пов'язано з більш вираженим бажанням домінувати в соціальних або професійних контекстах.

Уникнення найчастіше використовують чоловіки, що може вказувати на більш прагматичний підхід до конфліктів у професійному середовищі.

Чоловіки та жінки по-різному підходять до конфліктів: жінки частіше використовують стилі, орієнтовані на гармонію та співробітництво, в той час як чоловіки схильні до більш конкурентних або унікальних підходів.

Учасники дослідження зазначали, що вибір стилю залежить не лише від статі, а й від конкретної ситуації в організації (наприклад, конкуренція може бути виправдана в разі важливих проектів або ресурсів).

У ситуаціях високого стресу (наприклад, в умовах війни чи криз) ці навички дозволяють зберігати психологічну рівновагу, що сприяє психічному здоров'ю і загальному благополуччю. Люди, що здатні ефективно справлятися зі стресом та конфліктами, демонструють вищу продуктивність і кращі результати в командній діяльності. Вміння зберігати спокій та взаємодіяти з іншими навіть у складних ситуаціях допомагає досягати спільних цілей і забезпечує високий рівень виконання завдань. Розвиток стресостійкості й управління конфліктами створює атмосферу довіри та підтримки в колективі. Це важливо для формування згуртованої та ефективної команди, в якій учасники можуть вільно висловлювати свої думки, конструктивно вирішувати непорозуміння і працювати на досягнення спільних цілей без загострення міжособистісних конфліктів. Люди, які мають труднощі в управлінні стресом і конфліктами, можуть зіткнутися з ізоляцією, оскільки інші члени колективу або суспільства можуть уникати взаємодії з ними через непередбачувану поведінку або

агресивність. Розвиток цих навичок допомагає підтримувати позитивні соціальні зв'язки та запобігати соціальній ізоляції.

В умовах війни чи інших кризових ситуацій важливо, щоб люди могли ефективно працювати разом, не дозволяючи стресу або конфліктам руйнувати співпрацю. Розвиток стресостійкості та вирішення конфліктів у міжособистісних відносинах допомагає створювати здорове, підтримуюче середовище, що є важливим для відновлення та стабільності в суспільстві. Вміння управляти своїми емоціями і стресом дозволяє зменшити агресивні реакції, що може бути особливо важливо в умовах високого соціального чи емоційного напруження. Подолання конфліктів мирними шляхами та без проявів агресії сприяє створенню більш стабільного і безпечного середовища для всіх учасників. Навички стресостійкості та управління конфліктами сприяють розвитку особистісної зрілості, здатності до рефлексії та конструктивної самооцінки. Це дозволяє не тільки досягати особистих цілей, але й зміцнювати міжособистісні зв'язки та підтримувати гармонійний розвиток.

Розвиток стресостійкості та навичок подолання міжособистісних конфліктів є важливими як для особистісного благополуччя, так і для гармонійного функціонування в колективі та суспільстві загалом. У складних соціальних або бойових умовах ці навички набувають особливої значущості для підтримання психологічної стабільності, зниження конфліктності та покращення загальної атмосфери співпраці.

ВИСНОВКИ

Міжособистісні стосунки формуються під час взаємодії людей, і на їхній розвиток впливають як об'єктивні чинники (комфортне середовище, психологічні аспекти), так і суб'єктивні фактори, зокрема сумісність людей. Спільна діяльність часто призводить до розбіжностей і конфліктів, що можуть мати негативні наслідки.

У умовах війни соціальна напруга та стрес збільшуються, що сприяє виникненню конфліктів. Війна змінює звичні соціальні зв'язки та умови життя, загострюючи емоційну нестабільність. Модель Томаса-Кілмана показує, як різні стилі поведінки впливають на конфлікти, залежно від ситуації та важливості інтересів іншої сторони.

Емоційний інтелект важливий для соціальної адаптації та поліпшення взаємодії. Розвиток емоційного інтелекту допомагає зрозуміти себе та інших, а також підвищує ефективність у багатьох сферах. Агресія, за Теодором Ассінгером, є реакцією на сприйняту загрозу, а стресостійкість визначає, як людина справляється з труднощами.

Стандартизовані опитувальники є важливими інструментами для психологічних досліджень, зокрема методика Томаса-Кілмана для вивчення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Тест на рівень агресії та стресостійкості дозволяє оцінити психологічний стан і допомагає в подоланні конфліктів.

Розвиток стресостійкості та здатності до конструктивного вирішення конфліктів підвищує професійну ефективність, створюючи атмосферу довіри і підтримки в колективі. Вміння зберігати спокій навіть у стресових ситуаціях допомагає досягати спільних цілей та покращувати робочий процес.

Стилi поведінки в конфліктах можуть залежати від статі та ситуації: жінки зазвичай обирають стилі співробітництва, а чоловіки — конкуренцію або уникання. Висока стресостійкість і здатність до управління конфліктами допомагають зберігати психологічну рівновагу та підтримувати здорові соціальні зв'язки.

В умовах криз важливо, щоб люди могли ефективно працювати разом, зберігаючи психологічну стабільність. Розвиток навичок стресостійкості і подолання конфліктів важливий для стабільності в суспільстві та створення здорового середовища співпраці.

Програми розвитку стресостійкості та подолання конфліктів є важливими для підтримання психологічної стабільності та ефективної взаємодії в колективі. Вони допомагають людям краще справлятися з труднощами, знижують рівень стресу, покращують взаєморозуміння та сприяють конструктивному вирішенню конфліктів. Це важливо для збереження здорових соціальних зв'язків, підвищення продуктивності та створення підтримуючого середовища, що сприяє загальному благополуччю в будь-якому колективі чи організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурмістрова, Л.В. Психологія міжособистісних конфліктів: теорія та практика. Київ: Наукова думка. (2018).
2. Гончарова, О.О. Психологічні аспекти міжособистісних конфліктів в умовах воєнного часу. Журнал психічного здоров'я, 7(2), 122–137. (2019).
3. Левченко, С. І. Конфлікти в умовах війни: психологічні і соціальні аспекти. Вісник психології, 5, 34–45. (2021).
4. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. – Київ, 2020. – 132с.
5. Дяченко, О. М. Міжособистісні конфлікти у соціальних групах. Львів: Інститут соціальних досліджень. (2017).
6. Бородавка, Л. М. (2020). Емоційні реакції та психологічні наслідки війни для мирних жителів. Харків: Психологічний центр.
7. Чернов, В. В. Соціально-психологічні конфлікти в умовах війни. Київ: Українська академія наук. (2016).
8. Григор'єва, М. С. Міжособистісні конфлікти в умовах міжкультурного та міжетнічного протистояння. Сучасна психологія, 4(3), 12–18. (2020).
9. Іваненко, В. О. Психологічна допомога постраждалим від війни. Київ: Вид-во університету. (2018).
10. Нечипорук, О. В. Соціальна психологія: конфлікти і стратегії їх подолання. Чернівці: Чернівецький університет. (2019).
11. Ковальчук, А. М. Психологічні методи вирішення міжособистісних конфліктів в умовах війни. Журнал психології, 9, 45–58. (2020).
12. Літвак, Б. Л. Соціальні та психологічні механізми конфліктів в умовах війни. Львів: Наукова думка. (2017).
13. Гураль, І. О. Психологічні аспекти посттравматичного стресового розладу в умовах війни. Харків: Психологічне товариство. (2020).
14. Сидоренко, М. І. Конфлікти у психологічній практиці: теорія та практика. Київ: Академія наук України. (2019).

- 15.Гладка, І. В. Психологічні особливості міжособистісних конфліктів у періоди соціальних катастроф. Київ: Інститут психології. (2018).
- 16.Кудіна, Т. В. Особливості міжособистісних конфліктів в умовах соціальних трансформацій. Вісник соціальної психології, 2, 55–68. (2016).
- 17.Соломія, О. А. Вплив війни на психіку дітей та підлітків: аспекти конфліктів. Луцьк: Видавничий дім. (2019).
- 18.Коваленко, В. П. Психологія стресу та конфліктів у воєнний час. Одеса: Наука і освіта. (2021).
- 19.Шевчук, М. В. Міжособистісні конфлікти в міжетнічних групах. Журнал соціальних досліджень, 5, 101–115. (2018).
- 20.Ільченко, Т. М. Подолання міжособистісних конфліктів за допомогою соціально-психологічних методів. Полтава: Наукові праці. (2020).
- 21.Барановська, Т. В. Психологія війни: стратегії подолання конфліктів. Черкаси: Інститут психології. (2019).
- 22.Ладиженська, Л. І. Міжособистісні конфлікти в умовах військових дій. Харків: Психологічна академія. (2017).
- 23.Федорова, І. В. Вплив війни на особистісні стратегії поведінки у конфліктах. Львів: Видавництво "Наука".(2016).
- 24.Ярошенко, В. І. Соціальна адаптація та подолання конфліктів в умовах війни. Київ: Український інститут психології. (2020).
- 25.Яременко, Н. О. Методи психологічної допомоги в умовах військових конфліктів. Вінниця: Міжнародна школа психології. (2017).
- 26.Руденко, А. Г. Психологічна допомога у військових конфліктах: теорія та практика. Київ: Психологічний центр. (2018).
- 27.Костюк, В. М. Психологія війни: конфлікти та стратегії їх подолання. Львів: Наука. (2019).
- 28.Мельник, Ю. П. Емоційний інтелект і конфлікти в умовах війни. Журнал психічного здоров'я, 6(3), 56–67. (2021).
- 29.Павленко, І. М. Конфлікти у психотерапії військових: аналіз і рекомендації. Харків: Психологія війни. (2019).

- 30.Гаврилюк, О. П. Розв'язання конфліктів в умовах військових дій. Черкаси: Видавничий центр. (2020).
- 31.Воронкова, Т. Г. Роль медіа в міжособистісних конфліктах під час війни. Київ: Центр соціальних досліджень. (2018).
- 32.Барболін, С. П. Міжособистісні конфлікти в умовах війни та їх психологічний аналіз. Чернівці: Чернівецький університет. (2017).
- 33.Романова, Т. О. Соціально-психологічні проблеми взаємодії в умовах війни. Луцьк: Наукове товариство. (2020).
- 34.Мартиненко, К. В. Конфлікти у військовому середовищі: психологічні аспекти. Київ: Вид-во університету. (2021).
- 35.Щербань, Н. А. Міжособистісні конфлікти в умовах соціального стресу. Полтава: Психологія сьогодення. (2018).
- 36.Олійник, В. Д. Когнітивно-поведінкові методи в подоланні конфліктів у воєнний час. Львів: Видавничий дім. (2020).
- 37.Борисенко, О. Л. Психологія міжособистісних стосунків: конфлікти і їх вирішення. Київ: Наукова думка. (2017).
- 38.Новак, М. А. Соціальна психологія війни: аналіз і вирішення конфліктів. Одеса: Психологічна академія. (2019).
- 39.Лапіна, О. І. Міжособистісні конфлікти у періоди соціальних катастроф. Харків: Інститут психології. (2020).
- 40.Thomas, K. W. Conflict and Conflict Management: Reflections and Update. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 143-157. (2008).
- 41.Deutsch, M. Conflict Resolution: Theory and Practice. Psychology Press. (2011).
- 42.Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books. (2011).
- 43.Tannen, D. You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation. Harper Collins. (2001).
- 44.Kreitner, R., & Kinicki, A. Organizational Behavior. McGraw-Hill Education. (2013).

45. Johnson, D. W. *Reaching Out: Interpersonal Effectiveness and Self-Actualization*. Pearson Higher Ed. (2008).
46. Brown, P., & Levinson, S. C. *Politeness: Some Universals in Language Usage*. Cambridge University Press. (1987).
47. Pruitt, D. G., & Carnevale, P. J. *Negotiation in Social Conflict*. Open University Press. (1993).
48. Galtung, J. *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. SAGE Publications. (1996).
49. Holmes, J. *An Introduction to Sociolinguistics*. Routledge. (2013).
50. Bar-Tal, D. *Intractable Conflicts: Socio-Psychological Foundations*. Cambridge University Press. (2013).
51. Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. *Negotiation: Readings, Exercises, and Cases*. McGraw-Hill Education. (2015).
52. Zartman, I. W. *Negotiation and Conflict Management: Essays on Theory and Practice*. Routledge. (2007).
53. Kressel, K., & Pruitt, D. *Negotiation in Social Conflict*. Springer Science & Business Media. (1989).
54. McDonald, M., & Griffiths, M. *Psychological Conflict Resolution in War-Torn Societies*. Oxford University Press. (2006).