

**Студентка групи БПз-41
КУЛКОВСЬКА ІНЕСА АНДРІЇВНА**

**ВПЛИВ РІВНЯ АСЕРТИВНОСТІ НА ВИБІР СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ
ОСОБИСТОСТІ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ**

Науковий керівник: доцент Вишньовський Василь Володимирович

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «АСЕРТИВНІСТЬ» ЯК КОМПЛЕКСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБИСТОСТІ ТА СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ ТОМАСА-КІЛМЕНА	7
1.1.Генезис терміна «асертивність» та аналіз підходів до його розуміння	7
1.2.Аналіз поняття «конфлікт» та стратегій поведінки в умовах конфлікту	14
1.3.Вплив рівня асертивності на вибір стратегії вирішення конфліктних ситуацій.....	21
Висновок до розділу I	27
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ АСЕРТИВНОСТІ ТА ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД НЬОГО ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ	28
2.1.Опис організації дослідження та його методологічна база	28
2.2.Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	34
Висновок до розділу II.....	42
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ	43
3.1.Загальні рекомендації щодо розробки тренінгу з розвитку асертивності	43
3.2.Методичні рекомендації щодо розвитку асертивності	45
Висновок до розділу III.....	48
РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	50
4.1.Безпека життєдіяльності – важливий чинник сталого людського розвитку. 50	
4.2.Соціально-економічне значення охорони праці	53
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кожна людина за життя стикається з широким спектром ситуацій, які, у випадку вибору неправильної стратегії поведінки, призводять до зайвої напруги, затрудняють процес комунікації та нерідко позбавляють доленосних можливостей. Загострює цю проблему підвищення динаміки політичних та економічних процесів в Україні і загальний ріст урбанізації: українське суспільство стає дедалі амбіційнішим та агресивнішим.

В сучасному світі, де взаємодія між людьми стає все більш інтенсивною та різноманітною, вміння ефективно справлятися з конфліктами набуває особливої важливості. Конфліктні ситуації є невід'ємною частиною як особистого, так і професійного життя, і від того, як людина реагує на такі ситуації, значною мірою залежить її успіх і благополуччя. Одним із ключових факторів, що впливає на вибір стратегії поведінки особистості у конфліктних ситуаціях, є рівень асертивності.

Асертивність, або впевненість у собі, визначається як здатність людини відкрито і прямо висловлювати свої думки, почуття та потреби, поважаючи при цьому права і почуття інших. Цей психологічний параметр є критично важливим для встановлення ефективних комунікацій та гармонійних відносин. Високий рівень асертивності дозволяє індивіду уникати пасивних та агресивних моделей поведінки, які можуть призвести до ескалації конфліктів або пригнічення особистих потреб.

Цій проблемі присвячені наукові дослідження таких учених, як Р. Альберті, А. Бандура, А. Бас, Е. Берн, Д. Вольпе, Е. Вортінгтон, У. Джеймс, М. Еммонс, Ф. Зімбардо, А. Лазарус, П. Робертсон, А. Сальтер, Е. Шостром, та інші. Цією тематикою також займалися Ф. Василюк, В. Гарбузов, С. Ковальов, С. Максименко, А. Прихожан, О. Федосенко, В. Шамієва та інші. Різні аспекти асертивної поведінки особистості були досліджені в роботах Г. Балла, Є. Головахи, М. Савчина та інших. У контексті конфліктології важливими є

праці Р. Дарендорфа, М. Дойча, Р. Кілмена, Д. Рапопорта, Д. Скотта, К. Томаса, М. Шерифа та інших. Серед сучасних дослідників варто згадати А. Анцупова, Л. Герасіну, Н. Грішину, О. Громову, Т. Дуткевича, Л. Ємельяненко, С. Ємельянова, Г. Ложкіну, А. Карміна, І. Конончук, О. Коченду, О. Мазоренка, С. Мельничук, О. Миронову, Ю. Семигіну, Т. Титаренко, В. Шейнова, А. Шипілова та інших.

В даній роботі розглядається вплив рівня асертивності на вибір стратегії поведінки особистості у конфліктних ситуаціях. Зокрема, досліджується, як асертивність сприяє вибору конструктивних стратегій вирішення конфліктів, таких як співпраця, компроміс та уникнення, а також як вона допомагає уникати деструктивних стратегій, включаючи конкуренцію та підкорення. На основі аналізу теоретичних джерел та емпіричних даних, вивчаються кореляції між рівнем асертивності та ефективністю різних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.

Таким чином, метою даного дослідження є поглиблене розуміння ролі асертивності в управлінні конфліктами, що дозволить розробити рекомендації для покращення міжособистісних взаємодій та підвищення ефективності комунікацій в різних сферах життя.

Безтактність, маніпуляції, порушення особистих кордонів, нездатність ці кордони відстояти, страх висловитися і безліч інших проблем, які знаходяться поза поняттям «асертивність», актуалізують проблему вивчення цієї комплексної особистісної якості.

Актуальність дослідження полягає в потребі психологічного благополуччя, яке залежить від адекватності, конструктивності та взаємоповаги у стосунках людей.

Мета дослідження – виявити залежності між рівнями асертивності та стратегіями поведінки у конфліктах.

Завдання:

1. Провести аналіз теоретичних підходів до розуміння поняття асертивності та конфлікт.

2. Описати стратегії, які можуть бути використані для вирішення конфліктних ситуацій.

3. Використовуючи надійний психодіагностичний інструментарій, підготувати та здійснити емпіричне дослідження у рамках визначеної проблематики.

4. На основі отриманих результатів емпіричного дослідження визначити роль асертивності як особистісної властивості у виборі конкретної стратегії для вирішення конфлікту та розробити рекомендації щодо розвитку асертивності.

Об'єкт дослідження виступає асертивність як психологічний феномен.

Предметом дослідження є взаємозв'язок рівня асертивності із стилями поведінки у конфліктах.

Гіпотеза дослідження:

Припускається, що неасертивні респонденти (пасивні та агресивні) надлишково надаватимуть перевагу менш вигідним стратегіям: суперництву, униканню та пристосуванню, тоді як асертивні схилитимуться до компромісу та співробітництва.

Методи дослідження. Для перевірки гіпотези використано:

- загальнонаукові методи: аналіз, синтез, порівняння, систематизацію, узагальнення теоретичних даних;

- емпіричний метод психодіагностичного тестування: методика типового реагування на конфліктні ситуації К. Томаса та «Ви асертивні, покірні чи агресивні?» В. П. Шейнова;

- базові методи статистичної обробки даних: t-критерій Ст'юдента, критерій узгодженості Колмогорова-Смирнова. Здійснювалися за допомогою статистичного пакету SPSS Statistics 21 та стандартного пакету програм MS Excel.

Експериментальна база дослідження. У опитуванні взяли участь 40 респондентів з різних соціальних мереж (Telegram, Facebook, Instagram) віком від 16 до 50 років, з них 20 чоловіків та 20 жінок.

Теоретична та практична значущість роботи: в даній кваліфікаційній

роботі проаналізовано тлумачення поняття асертивність, асертивна поведінка виділено стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, експериментально доведено залежність вибору стилю поведінки від рівня асертивності, проаналізовано вибір стилю поведінки між статтями. На основі отриманих результатів нашого емпіричного дослідження розроблено та запропоновано психологічні рекомендації щодо розвитку асертивності.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, чотирьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 39 найменувань та 3 додатків. Робота викладена на 64 сторінках друкованого тексту, вміщує 5 таблиць та 11 рисунків.

РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «АСЕРТИВНІСТЬ» ЯК КОМПЛЕКСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБИСТОСТІ ТА СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ ТОМАСА-КІЛМЕНА

1.1. Генезис терміна «асертивність» та аналіз підходів до його розуміння

Поняття «асертивність» – похідне від англійського дієслова to assert, що у перекладі означає наполягати, стверджувати, заявляти. Та від лат. assero – претендувати. У психології асертивність – це здатність людини відстоювати власні права та захищати інтереси, без страху, у разі потреби, висловлювати свої думки і демонструвати емоції, досягати бажаного, не зазіхаючи на права інших людей, та брати на себе відповідальність саме за власну поведінку [2, с. 2].

При цьому асертивність включає низку суміжних понять, з котрими має прямий та зворотний зв'язок. Зокрема, прямий зв'язок складають наступні поняття: рішучість, ефективна комунікація, впевнена поведінка, емоційна компетентність, соціальна сміливість. Тоді як, зворотний зв'язок – агресивна поведінка, покірність, маніпуляція, невпевненість, страх соціальної активності та ін. [2, с. 3].

Концепція асертивності розроблена та запропонована в кінці 50-х – та ще на початку 60-х років ХХ століття відомим американським психологом А. Солтером. Вона включає в себе основні головні положення гуманістичної психології, зокрема антагонізм самореалізації і маніпулювання людьми. За твердженням автора концепції, особистість із почуттям гідності в будь-якій ситуації здатна діяти вільно, впевнено й рішуче. Автор визначав сутність асертивного підходу як уміння стверджувати щось достатньо чітко та бути відповідальним за свої слова [23, с. 58-59].

В зарубіжній психології загалом можна виділити два основних напрями, присвячених дослідженню асертивності. Перший напрям — біхевіоральний — він досліджує зовнішню поведінкову модель власне успішної людини. Асертивність визначалася як набута модель поведінки внаслідок реакції на успіх. Цьому присвячені праці Г. Бейера, М. Джеймса, Д. Джонговарда, В. Каппоні, Т. Новака, Г. Фенстрейхейма. Далі другий напрям — гуманістична психологія котра досліджує внутрішній світ людини (А. Маслоу, Г. Олпорт, Ф. Перлс, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фромм та інші) [11, с. 171].

Також важливо відзначити, що у своїх працях зарубіжні психологи пов'язують асертивність з такими соціально-психологічними якостями, як успішність, незалежність, самостійність, упевненість. У наукових роботах вітчизняних психологів цей феномен зазвичай можна зустріти в контексті дещо інших понять: відповідальність, неконформність, особистісна позиція, моральна переконаність. А у 90-х роках ХХ ст. йому надали значення особистісної риси, яка характеризувалася автономією, незалежністю саме від зовнішніх впливів та власне оцінок, здатністю саме самостійно регулювати власну поведінку (Л. Алексєєва, О. Леонтєв, С. Максименко, Л. Марчук, І. Нагаєвська, Н. Подоляк, Т. Ульянова) [11, с. 10; 28, с. 25].

А з'явився термін “асертивність” у вітчизняній психології після публікації книги відомих чеських авторів Т. Новака та В. Каппоні [18, с. 36].

Усі автори згодні з тим, що асертивна поведінка виступає “золотою серединою” саме між агресивною поведінкою та пасивною поведінкою [6, с. 52].

1. Агресивна поведінка – задоволення власних потреб і піклування про свої права з одночасним нехтуванням потребами та правами інших. Агресія буває не лише фізичною, а й вербальною, яскравими прикладами якої є прямі образи з метою принизити чи дискредитувати та більш витончені форми словесної агресії, такі як сатира, сарказм та іронія. Такі люди нерідко змушують почуватися своє оточення дискомфортно.

2. Пасивна поведінка характеризується тим, що людина, нехтуючи своїми потребами та бажаннями, дозволяє задовольняти їх іншим. Вона не вміє про ці потреби чітко заявити. В її діях простежується невпевненість, при цьому вона страждає від страху невдачі і тому не реалізовує свої здібності як слід. Найчастіше саме пасивні люди стають жертвами маніпуляторів.

Пасивна і агресивна поведінка – дві полярності. Однак в обох випадках протилежна сторона конфлікту розглядається як суб'єкт, який прагне нашкодити. Відрізняється пасивна і агресивна поведінка лише тим, що агресивна людина чинить неабиякий супротив та навіть ініціює конфлікт, а пасивна людина відкрито демонструє свою вразливість та нездатність опонувати.

3. Асертивною називають поведінку впевненої у собі людини, яка поважає потреби і права інших, коли поважають її права у відповідь. Людина, котра веде себе асертивно, спроможна чітко формулювати своє ставлення щодо певної ситуації, висловлювати, що вона думає і відчуває, при цьому їй характерне позитивне та шанобливе ставлення до інших людей. Вважаючи їх порядними, вона не соромиться попросити про послугу, та зі свого боку готова також прийти на допомогу. Асертивність полягає й у вмінні вислухати, піти на компроміс, змінити власну точку зору під тиском конструктивної критики та аргументів. Для асертивної поведінки притаманний стан спокою, розміреності. Відсутність демонстрації тілесної та словесної напруженості чи нервовості забезпечує навколо себе відповідну атмосферу. Ще важливо, що асертивна людина вміє розпізнавати наміри маніпулятора і чинити йому супротив. Вона переконана, що будь-хто має право вирішувати власне за себе і брати відповідальність за наслідки своїх рішень [5, с. 6-7].

Американський психолог та психіатр Джозеф Вольпе вважав, що дійсно асертивна особистість має володіти чотирма характеристиками:

- По-перше, свободою самовираження;

- По-друге, вона може відкрито спілкуватися з людьми на усіх рівнях (з високопоставленими, з незнайомцями, з друзями, зі сім'єю, з протилежною статтю);

- По-третє, у людини є активна позиція щодо життя. Вона досягає бажаного. На противагу пасивній особистості, яка лише спостерігає, вона намагається впливати на події, ситуацію;

- По-четверте, її дії власне характеризуються самоповагою [3, с. 3].

В.А. Семиченко розглядає асертивність саме як індивідуально-ціннісну якість, котра проявляється в активності особистості, зокрема у вмінні зберігати свою автономність, уникаючи маніпуляцій оточуючих [22, с. 304-307].

Навички асертивності — це власне комунікативні стратегії, котрі передають інформацію та ідеї прямим і відкритим способом, зберігаючи повагу до співрозмовника. Асертивність дозволяє спокійно відстояти свої претензії, свої ідеї та рішення. Відповідно асертивне спілкування ідеально підходить щодо багатьох комунікацій на роботі, адже воно ефективніше та сильніше за пасивне спілкування, а ще більше чемне та уважне, аніж агресивне. Основними навичками асертивності є: повага, відкритість, чесність, відповідальність, самоконтроль та делегування [12, с. 163-164].

Структурно асертивність виглядає наступним чином:

1. Демонстрація самоповаги й поваги до інших людей;
2. Ефективне спілкування, якому сприяють чесність, прямота і відкритість у розмові, однак не за рахунок емоційного стану власне іншої людини;
3. Демонстрація впевненості та орієнтація на успіх;
4. Вміння слухати і чути;
5. Здатність до компромісу;
6. Пошук простих вирішень складних ситуацій [4, с. 143].

Але дослідники по-різному підходять до розуміння структурних компонентів асертивності. Наприклад, В.А. Шамієва вважає, що її структура

складається з трьох складових компонентів: когнітивно-сміслового, поведінкового та афективного [25, с. 10-11].

Когнітивно-смісловий компонент забезпечує загальну орієнтацію у сукупності подій, адекватну оцінку ситуації, вибір відповідних до неї способів впливу. Гнучке мислення – головний інструмент оціночного процесу. Асертивність також виражається в проектуванні саморозвитку, визначенні свого Я через усвідомлення цінностей життя.

Афективний компонент асертивності складається з прийняття нового, впевненості у собі та довіри до себе. Ю. Шильцова вважає впевненість й невисоку тривожність ключовими параметрами даного компонента, тому він відображається у наступній позиції: людина прагне до благополуччя та безпеки (своєї та інших), спокою в умовах мінливості, позитивно оцінює власні можливості та довіряє собі в єдності саме з довірою до світу всього.

Поведінковий компонент асертивності власне виявляється у незалежності, відповідальності, високому рівні домагань, готовності до ризику й конструктивної агресії. Ключовим параметром цього компонента Ю. Шильцова розглядає ту агресивність, під якою розуміє саме активну, однак не ворожу поведінку, яка спрямована на досягнення мети.

Крім того, цей автор указує на можливості формування асертивності власне через оптимальний вплив на кожного із трьох компонентів. Формування переконань, позицій, установок забезпечує когнітивна сфера. Емоційна сфера – вільне вираження своїх почуттів та емоційну стабільність. А на рівні поведінки асертивність виражається в навичках і вміннях, що сприяють адаптації до нових умов [28, с. 12-13].

У соціально-когнітивному підході ключовими поняттями є саме ефективність, екстернальний локус контролю та принцип взаємного детермінізму. Відповідно до цього підходу в психології, не тільки соціальне середовище впливає на поведінку особистості, але й самі люди активно формують своє соціальне оточення. Люди можуть мати високий рівень самоефективності, тобто усвідомлення своєї компетентності, впевненість у

власних здібностях і можливостях, а також очікування успіху в процесі виконання завдань або вирішення проблем [2].

На думку відомого психолога О. Леонтьєва [19, с. 160–215], асертивність виступає стабільною особистісною характеристикою, яка має чотири структурні компоненти: когнітивний, особистісний, поведінковий і емоційно-ціннісний (див. табл. 1).

Таблиця 1.1.

Структура асертивності (за О.Леонтьєвим)

№	Назва компонента	Зміст компонента
1.	Особистісний компонент	високий рівень самооцінки та самоповаги людини
2.	Емоційно-ціннісний компонент	сміливість у соціальних контактах, вміння керувати своїми реакціями, прийняття іншого, упевненість у собі, довіра до себе.
3.	Когнітивний компонент	сила переконаності людини у власній ефективності, гнучкості мислення, адекватній оцінці ситуації
4.	Поведінковий компонент	Незалежність, відповідальність, наполегливість, готовність до ризику і конструктивної агресії

В низці досліджень асертивність визначається як складова соціального інтелекту людини (Дж. Гілфорд, Ф. Мосс, Т. Хант та ін.). Згідно з концепцією Дж. Гілфорда, соціальний інтелект відповідає за успішність соціальної комунікації й адаптації. Ф. Мосс і Т. Хант визначають соціальний інтелект як:

- здатність взаємодіяти з оточенням;
- здатність ладнати з іншими людьми;
- знання про людей;
- вміння входити в становище інших та ставити себе на їхнє місце, проявляти емпатію;
- здатність критично й правильно оцінювати настрій і мотивацію вчинків інших людей.

Структурно-функціональні особливості асертивності та соціального інтелекту, як можна помітити, багато у чому збігаються [7, с. 43].

М. Манойлова визначає асертивність як складову емоційного інтелекту. Ця складова, згідно з експериментальними даними дослідниці, є однією з

істотних рис низького рівня конфліктності: особистість із навичками асертивної поведінки терпима до позицій інших, навіть якщо не погоджується з ними, а це запобігає виникненню проблемних ситуацій. Емпатія, комунікативна толерантність та асертивність – три основні компоненти емоційного інтелекту, що допомагають оптимізувати спілкування, і М. Манойлова наголошує саме на останньому компоненті як на першочерговому [20, с. 17].

До поглиблення розуміння поняття «асертивність» долучився й американський психолог М. Дойч. Він сформулював та запропонував «троїстий принцип», котрий полягає у тому, що за будь-якої ситуації асертивна особистість однозначно діє рішучіше, чесно і дружелюбно. М. Дойч пояснює ці три критерії асертивності тим, що рішучість не дозволить стати жертвою маніпуляцій та залякувань, чесність не дозволить стати учасником в аморальній ситуації навіть за наявності відвертих провокацій, а дружелюбність дозволить зрозуміти опонентам, що особистість готова до конструктивної взаємодії [17, с. 202-212].

У поняття «асертивність» недовга історія, що пояснює його активне дослідження та відмінності у трактуваннях різними авторами. Воно відображає внутрішньо-психологічні орієнтації, спрямовані на спосіб взаємодії індивіда із соціумом (див. рис. 1.1.).



Рис. 1.1. Асертивна особистість

Отже, асертивність – це сукупність психологічних якостей індивіда, котрі формують його поведінку в суспільстві, яка виявляється у впевнених рішеннях власне як своєчасній реакції саме на динаміку змін і вплив різних подразників, а також у етичному ставленні до інших та психологічній рівновазі.

1.2. Аналіз поняття «конфлікт» та стратегій поведінки в умовах конфлікту

Слово “конфлікт” походить від лат. *conflictus*, що перекладається як зіткнення. За Н.В. Грішиною конфлікт має наступні основні значення:

- Стан відкритого протиборства (війна, битва, боротьба);
- Дисгармонія у стосунках людей;
- Внутрішня боротьба між альтернативними можливостями (когнітивний дисонанс);
- Антагонізм характерів, героїв у художній літературі чи кіно;
- Емоційна напруга, яка виникає через непримиренність нутра з вимогами ситуації.

Підсумовує ці семантичні нюанси поняття “зіткнення протилежних опозиційних сторін” (зазвичай 2-х) [9, с. 11].

У словнику «Психологія» конфлікт розглядається як «зіткнення протилежно направлених інтересів, цілей, думок або поглядів, позицій опонентів або суб’єктів взаємодії» [21].

Згідно із біхевіористичною психологічною концепцією, конфлікт – це усвідомлена боротьба індивідів або груп з власне суперечливими інтересами з метою реалізації власного інтересу за рахунок чужого [9, с. 12].

Один із засновників Чиказької школи соціальної психології науковець Р. Парк включив конфлікт у чотири основні види соціальної взаємодії поряд із змаганням, пристосуванням та асиміляцією. На його думку, змагання виступає соціальною формою саме боротьби за існування, яка, будучи усвідомленою,

перетворюється на конфлікт і за допомогою асиміляції призводить до співпраці й зміцнення взаємних контактів [9, с. 13].

Автор психоаналітичної теорії Зигмунд Фройд вважав, що причиною насамперед внутрішніх, але і, як наслідок, зовнішніх конфліктів, є те, що кожна людина є носієм трьох компонентів психіки: «Ід» (несвідомі потяги, інтенції, бажання), «Супер-Его» (культурні і моральні норми, які обмежують тваринну природу «Ід») і «Его» (компонент, який стоїть між двома попередніми і остаточно вирішує, як себе поведи у тій чи іншій ситуації). Протиборство принципу реальності, за яким стоїть «Супер-Его» і принципу задоволення («Ід») – це конфліктна основа бажань індивіда. Внутрішній конфлікт загострюється під час переходу від принципу задоволення (який превалує у дитинстві) до принципу реальності (дорослішання), і це період активного формування особистості [13].

Психоаналітик Альфред Адлер вважав, що конфлікти – наслідок людського почуття неповноцінності й бажання домінувати над іншими [1, с. 27].

За Е. Берном, конфліктна ситуація виникає, коли є розбіжності в станах суб'єктів міжособистісної взаємодії (Дитина, Дорослий, Батько). Якщо розбіжностей не буде, конфлікт не матиме основи для виникнення [15].

Американська неофрейдистка Карен Хорні наголошувала на контекстуальності конфлікту, вважаючи, що здебільшого він виникає через брак доброзичливості близьких осіб. За К. Хорні, внаслідок вирішення внутрішньо-особистісного конфлікту формуються моделі поведінки, кожній із яких відповідає певний тип конфліктної особистості, що може бути стійким, усунутим або деструктивним [24].

У епігенетичній концепції розвитку особистості Е. Еріксона конфлікт розглядається як криза стадії розвитку. Це додає його значенню позитивних конотацій, адже кожна криза веде до особистісного зросту й подолання життєвих перешкод, що дає можливість ефективно проживати наступні стадії розвитку [16, с. 62].

Отже, конфлікт – це стосунки суб’єктів (окремих чи груп) соціальної взаємодії, які характеризуються суперництвом через наявність протилежних мотивів (потреб, інтересів, інтенцій, цілей, ідеалів) чи суджень (думок, поглядів, переконань).

Американські психологи Кен Томас та Ральф Кілмен виділили 5 стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях та побудували двовимірну модель, яка наочно демонструє їх співвідношення (рис 1.2.).



Рис.1.2. Сітка Томаса-Кілмена

1. Стиль суперництва

Цей стиль обирають люди, які ставлять свої інтереси вище, ніж інтереси інших. У суперечці завжди нав’язують те рішення, яке їм вигідне, незважаючи на пряме нехтування чужими потребами. Стиль суперництва поведінки може бути застосований у випадку, якщо суб’єкт конфлікту необ’єктивно оцінює свої можливості, що спричиняє надлишкову впевненість. Або ж якщо він має владу.

Цей стиль є доцільним: у термінових ситуаціях, коли потрібно діяти швидко й рішуче; при вирішенні проблем, де обов’язковою є орієнтація на результат; коли потрібно захистити свої інтереси від конфліктної особистості.

Тобто він вважається доцільним у специфічних ситуаціях, але аж ніяк не при взаємодії з розрахунком на довготривалу перспективу: він нерідко стає причиною псування взаємин через ігнорування інтересів іншої сторони.

Індивідуальна, активна, спрямована на власні інтереси дія (див. рис. 1.1.). Стиль суперництва вважається неефективним через великі витрати, відсутність гарантії виграшу та ризику псування стосунків з оточенням.

2. Стиль співробітництва

Даний стиль характеризується високим рівнем спрямованості і на свої інтереси, і на інтереси протилежної сторони. Це сприяє вибудовуванню міжособистісних стосунків на міцному ґрунті. Зазвичай використовується тоді, коли є можливість реалізувати інтереси обох сторін без взаємних поступок. Розробка довгострокового рішення, яке буде вигідне обом, супроводжується тісною взаємодією із спрямованістю на максимальний результат. Суб'єкти не піддаються емоціям, вислуховують одне одного, висловлюють своє бачення. Співробітництво неможливе, коли інтереси сторін взаємовиключні.

Спільна, активна, спрямована і на власні, і на інтереси опонента дія (див. рис. 1.1.). Вважається найвигіднішим стилем через високу результативність та укріплення стосунків.

3. Стиль компромісу

Компроміс – це порозуміння конфлікуючих сторін, яке досягається взаємними поступками. Він дещо перегукується із стилями уникнення та співробітництва. Стиль компромісу зберігає міжособистісні стосунки сторін, оскільки кожна з них у виграші, хоч і не сповна. Зазвичай його обирають тоді, коли власне опоненти мають однакову владу, силу аргументів, і не мають за мету досягнути максимального результату. Переваги компромісу: врахування інтересів обох сторін, пошук взаємовигідного рішення, можливість вирішити все швидко і без серйозних витрат ресурсів.

Універсальна дія (див. рис. 1.1.). Є найбільш ефективною, якщо неможливо одночасно досягти тих цілей, яких прагнуть учасники конфлікту.

4. Стиль уникнення

Суб'єкт конфлікту ухиляється тоді, коли не має спрямованості ні на свої інтереси, ні на інтереси інших людей. Це реагування на конфлікт може проявлятися у двох варіантах:

- предмет конфлікту (при адекватній його оцінці) є недостатньо важливим для кожної із сторін;
- предмет конфлікту хибно сприймається як неістотний.

У першому випадку конфлікт вичерпується, а в другому можливе повторне зіткнення, але уже з використанням інших стратегій.

Стиль уникнення впливає на міжособистісні стосунки несуттєво. Перевагами є те, що він легкий у застосуванні, не потребує значних зусиль чи матеріальних витрат та допомагає запобігти конфлікту або відтермінувати його. Стратегія уникнення виявляється ефективною за наступних умов: причина конфлікту незначна; наявність більш важливих справ, які не дозволяють відволікатися на щось іще; інформації про конфлікт недостатньо; потреба у зниженні напруги; висока ймовірність погіршити ситуацію втручанням.

Індивідуальна, пасивна та не спрямована на реалізацію інтересів дія (див. рис. 1.1.).

5. Стиль пристосування

При виборі цього стилю суб'єкт конфлікту нехтує своїми інтересами, але при цьому визнає важливість інтересів суперника. Стиль пристосування зазвичай обирається тоді, коли є необхідність зберегти стосунки. Він найбільш виражений у конформних особистостей, проте, в руках сильної особистості поступка може бути тільки тактичним трюком у стратегічній боротьбі. Побічний ефект стилю – накопичення напруги через очевидну вигоду лише для однієї із сторін. Це може призвести до конфлікту у гострій формі. Вигідною ця стратегія виявляється, якщо людина хоче реабілітуватися перед кимось; коли результат не важливий для вас, але дуже важливіший для протилежної сторони; коли недостатньо ресурсів для захисту своїх інтересів.

Спільна, пасивна та зорієнтована на задоволення чужих інтересів дія (див. рис. 1.1.).

Існують також інші варіанти, де замість однієї стратегії застосовують співпрацю або переговори. Співпраця використовується, коли сторони працюють разом, щоб знайти нові та креативні рішення, які відповідають інтересам обох сторін. Це може бути корисним у складних ситуаціях, коли інші стратегії вирішення конфліктів не дають результату [21]. Переговори – це процес, у якому сторони ведуть діалог для досягнення взаємоприйняттого рішення. Ця стратегія дозволяє сторонам відкрито обговорювати проблеми та знаходити компромісні рішення [4].

Початок формуванню теорії конфлікту поклали фахівець із загальної теорії систем, соціолог К. Боулдінг, і політолог Т. Шеллінг, а також доповнення вніс соціолог А. Рапопорт, який поширив теорію конфліктів до межі біологічної концепції теорії систем та теорії гри. У теорії конфліктів виділяють два напрями: класичний, або традиційний, та модерністський [15].

Класичний напрямок зосереджується в правовому, філософському та саме історичному визначенні сутності конфлікту (Д. Кеннан, Г. Моргентау, П. Френкастель та ін.), тоді як модерністський напрямок базується на емпіричному та математичному підходах власне структурно-функціонального аналізу конфліктів [15].

К. Боулдінг вбачав основну причину конфліктів у боротьбі за існування в суспільстві. Конфлікти виступають як сигнал про зіткнення інтересів та суперечностей. Боулдінг визначав конфлікт як ситуацію, у якій всі сторони повідомляють про несумісність їхніх потенційних станів або позицій та прагнуть заволодіти позицією, яка виключає наміри іншої сторони [8].

Боулдінг запропонував три організаційні рівні: індивідууми, групи й організації. Для них характерні конфлікти між індивідами, «прикордонні» конфлікти саме між ізольованими групами та конфлікти між гомогенними організаціями, а також співтовариствами (державами) та між гетерогенними організаціями суспільства (між державами і церквою). А. Рапопорт виділяє три головні види конфліктів: війна, гра, суперечка. Відомий соціолог К. Дойч, використовуючи теорію гри саме до суспільної практики, визначив чотири

стадії розвитку конфлікту: 1. вхідний пункт; 2. відкриття супротивника; 3. зусилля; 4. взаємний вплив. Він зазначає, що конфлікт часто замінюється результатом: війна допускає знищення супротивника, сама гра – це виграш і оголошення переможця, тоді як суперечка – переконує опонента в його неправоті загалом.

Модерністський напрямок теорії конфліктів досліджує не сам конфлікт та його зміст, а ознаки, які характеризують динамічний стан системи, в якій триває конфлікт [8].

Особливість модерністського підходу полягає в тому, що конфлікт вивчається, реалізується і розв'язується. Соціальною основою цього підходу є перебільшення оптимістичних уявлень саме про сучасну модель вільної західної демократії власне як суспільства благоденства, де високо розвинені всі сфери життя. Соціолог Р. Дарендорф порушує проблему використання теорії конфліктів до явищ суспільного життя, до зіткнення інтересів різних верств та груп у суспільстві. Соціолог С. Ліпсет зосереджує увагу саме на аналізі управлінських дій власне державних владних структур та правлячих еліт саме при вирішенні соціальних конфліктів [9].

Політолог М. Дюверже дійшов висновку, що в будь-якому суспільстві завжди існують конфлікти та інтеграція, а також, що на кожному етапі еволюції суспільства відтворюються саме політичні та соціальні конфлікти. Формування теорії регулювання конфліктів і володіння конфліктною ситуацією припадає англо-американській школі політологів [9].

Отже, найоптимальнішим шляхом вирішення конфлікту є гнучкість, яка дозволяє людині самостійно обирати найкращий варіант поведінки залежно від обставин. У більшості випадків найкращий стиль – співробітництво.

1.3. Вплив рівня асертивності на вибір стратегії вирішення конфліктних ситуацій

Як зазначалося, асертивність є здатністю людини виражати свої потреби та інтереси, захищати свої права та вести конструктивну взаємодію з іншими людьми без порушення їх і своїх прав. Рівень асертивності може суттєво впливати на вибір стратегії вирішення конфлікту [20].

Люди з низьким рівнем асертивності частіше використовують стратегії уникнення та компромісу. Хоча ці стратегії можуть бути ефективними в деяких ситуаціях, вони можуть також призводити до того, що сторона не отримує того, що вона дійсно хоче або потребує [32].

Люди з високим рівнем асертивності зазвичай використовують стратегії співпраці та конкуренції. Вони більш схильні відкрито висловлювати свої потреби та інтереси, а також пропонувати варіанти вирішення конфлікту, які враховують інтереси обох сторін. Ці стратегії можуть бути більш ефективними, оскільки вони сприяють досягненню взаємної вигоди та збереженню позитивних взаємовідносин [32].

Рівень асертивності може змінюватися в залежності від ситуації та залежати від багатьох чинників, таких як культурні та соціальні норми, страх перед конфліктом, досвід вирішення конфліктів тощо. Тому успішне вирішення конфлікту передбачає врахування контексту та вибір оптимальної стратегії, що відповідає потребам і інтересам учасників конфлікту. Асертивність – це не те саме, що агресивність. Агресивність може призводити до ескалації конфлікту та загострення взаємовідносин, тоді як асертивність дозволяє виражати свої потреби та інтереси без порушення прав та інтересів інших людей [29].

Іноді краще використовувати комбінацію різних стратегій для вирішення конфлікту залежно від його складності та важливості для сторін. Деякі загальні підходи до вирішення конфліктів включають [14; 35]:

- Пошук спільних точок зору та інтересів, щоб зменшити розбіжності між сторонами та знайти спільну основу для вирішення конфлікту.
- Слухання та розуміння поглядів і потреб іншої сторони для зменшення напруження та взаємного непорозуміння.
- Використання конструктивної комунікації, включаючи вислуховування іншої сторони, підтримку ввічливої мови, чітке вираження своїх думок і почуттів та дотримання розумного темпу розмови.
- Досягнення взаємовигідного рішення, яке задовольняє обидві сторони.

Також важливо враховувати, що деякі стратегії можуть бути більш або менш відповідними залежно від типу конфлікту та культурних і соціальних норм, що панують у різних контекстах. Тому успішне вирішення конфлікту передбачає увагу до культурних та соціальних аспектів взаємодії сторін [20].

Загалом, вирішення конфліктів може бути складним процесом, але з правильними стратегіями та підходами можна знайти взаємовигідне рішення, яке задовольняє всі сторони. Люди з різними рівнями асертивності можуть обирати різні стратегії для вирішення конфліктів. Нижче показано, як рівень асертивності може впливати на вибір стратегій розв'язання конфліктів [30].

1. Агресивна поведінка: люди з низьким рівнем асертивності можуть відчувати тиск і стрес у конфліктних ситуаціях і, відчуваючи себе беззахисними, можуть вибирати агресивну стратегію. Агресивна поведінка – це форма соціальної поведінки, яка характеризується фізичним, вербальним або психологічним насильством чи нападом на іншу особу чи групу осіб. Ця поведінка може бути спрямована на завдання шкоди, владу або контроль над іншими, а також на вираження негативних емоцій, таких як гнів, роздратування чи образливість. Агресивна поведінка може мати серйозні соціальні та психологічні наслідки і вимагає ретельного вивчення та розуміння.

Основні аспекти агресивної поведінки включають:

- Фізична агресія: включає будь-яку фізичну форму нападу або насильства, таку як бійки, побиття, погрози фізичної спрямованості та інше. Фізична агресія може призвести до тілесних травм і має серйозні наслідки для жертв і агресорів.

- Вербальна агресія: включає образи, лайку, загрози, крики та інші вербальні спроби завдати шкоди іншим словами. Вербальна агресія може бути особливо вразливою в соціальних медіа та онлайн-комунікації.

- Психологічна агресія: включає дії, спрямовані на завдання емоційної або психологічної травми іншим особам. Це може бути інтимне насильство, маніпуляції, психологічний тиск, запевнення в непотрібності або неважливості іншої особи.

- Соціальна агресія: включає дії, спрямовані на виключення або маргіналізацію інших у соціальній групі, наприклад, виключення когось з колективу, поширення чуток або суспільного позначення.

Чинники, що сприяють агресивній поведінці, можуть бути складними і включати біологічні, соціальні, психологічні та культурні впливи. Люди різного віку і соціального статусу можуть виявляти агресивну поведінку, і її розуміння є важливим завданням для психологів, соціологів та інших фахівців у сфері соціальних наук. Однією з основних стратегій для запобігання агресивній поведінці є психосоціальна підтримка, консультування і розвиток навичок адаптивної комунікації [33].

2. Пасивна поведінка: люди з низьким рівнем асертивності можуть боятися конфліктів і намагаються їх уникати. Пасивна поведінка характеризується низьким рівнем вираження власних думок, почуттів, потреб і бажань. Основна особливість такої поведінки – ухилення від конфліктів і невідповідність власних очікувань іншим. Люди, схильні до пасивної поведінки, зазвичай не виражають своїх потреб та думок, намагаючись уникнути неприємностей чи конфліктів. Проте така поведінка може призводити до недорозумінь, невдоволеності та стресу у відносинах з іншими [35].

Основні риси пасивної поведінки включають:

- відмова від вираження своїх думок і почуттів: люди з пасивною поведінкою часто не висловлюють своїх думок та почуттів, навіть якщо вони не згодні з чимось або мають власну точку зору.

- відсутність встановлення меж: пасивні особи можуть допускати порушення своїх особистих меж і дозволяти іншим визначати їхні дії та рішення.

- страх перед конфліктом: однією з основних причин пасивної поведінки є страх перед конфліктом або неприємностями, які він може спричинити.

- схильність до компромісу та поступок: пасивні особи можуть легко піддаватися впливу інших і робити поступки, навіть якщо це не відповідає їхнім інтересам.

- занижена самооцінка: пасивна поведінка може призводити до заниженої самооцінки і відчуття невпевненості в собі через відсутність вираження своїх потреб та думок.

Важливо зазначити, що пасивна поведінка може бути шкідливою для психічного та емоційного здоров'я, оскільки вона може призводити до нерозв'язаних конфліктів, внутрішньої напруги та незадоволеності. Розвиток асертивних навичок, таких як вміння відкрито виражати свої думки та почуття, може бути корисним для тих, хто схильний до пасивної поведінки, оскільки це допоможе покращити комунікацію, стосунки з іншими і самооцінку.

3. Асертивна поведінка: люди з високим рівнем асертивності зазвичай впевнені в собі та відкриті у конфліктних ситуаціях. Вони можуть чесно виражати свої думки та почуття, слухати інших і спільно шукати конструктивні рішення. Асертивність сприяє ефективному вирішенню конфліктів і покращенню взаємин. Це активна, впевнена та конструктивна форма спілкування, яка дозволяє виражати свої інтереси і вирішувати конфлікти без агресії чи пасивності [30].

Основні риси асертивної поведінки включають:

- виразність власних думок і почуттів: асертивні особи чітко та відкрито висловлюють свої думки, переконання та почуття, не боячись виразити свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від думок інших.

- повага до інших: асертивність передбачає повагу до прав інших людей. Висловлюючи свої потреби та думки, асертивна особа також поважає право інших на власні думки та почуття.

- здатність встановлювати межі: асертивні люди вміють встановлювати межі у відносинах з іншими, захищаючи свої інтереси і потреби. Вони не допускають порушення своїх особистих просторів і прав.

- конструктивне вирішення конфліктів: асертивність допомагає вирішувати конфлікти шляхом відкритої та конструктивної комунікації. Замість агресії або уникання, асертивні особи намагаються знайти взаємовигідні рішення.

- вміння вести переговори: асертивність сприяє розвиненим навичкам переговорів. Люди з таким стилем поведінки можуть досягати компромісів та угод, зберігаючи взаємну повагу.

- самооцінка і самоповага: асертивність сприяє здоровій самооцінці та підвищенню самоповаги, оскільки допомагає особі відчувати себе важливою і цінною.

Асертивна поведінка важлива в багатьох сферах життя, включаючи міжособистісні стосунки, робочу комунікацію, виховання дітей та управління конфліктами. Ті, хто прагне стати більш асертивними, можуть навчитися спеціальних навичок і стратегій, таких як активне слухання, висловлення своїх потреб, використання «Я-повідомлень» та інших прийомів асертивної комунікації [25].

4. Маніпулятивна поведінка: люди можуть спробувати маніпулювати ситуацією, якщо не мають достатньої асертивності для вираження своїх потреб. Вони можуть використовувати стратегії, які включають обман, обіцянки або використання впливу на інших людей. Маніпуляція може бути спрямована на досягнення особистих цілей, отримання вигоди, підвищення самооцінки або вирішення конфліктних ситуацій. Це може бути шкідливим для інших осіб і призводити до негативних наслідків для відносин і психологічного здоров'я.

Основні аспекти маніпулятивної поведінки включають [39]:

- обман і приховування: маніпулятори можуть використовувати обман і приховування фактів, щоб створити ілюзію або вигоду в ситуації.
- маніпулювання емоціями: вони можуть намагатися викликати або контролювати емоції інших осіб, використовуючи маніпулятивні техніки, такі як спричинення вини або страху.
- використання впливу і влади: маніпулятори можуть використовувати свою позицію, владу або авторитет для досягнення своїх цілей, у тому числі шляхом погроз або обіцянок.
- гра на почуттях вини і обов'язку: маніпулятори можуть намагатися змусити інших відчувати себе винними за власні дії або намагатися встановити зобов'язання, яких вони насправді не мають.
- маніпуляція інформацією: це може включати вибіркочу подачу інформації, використання образів або риторику для зміни уявлення інших про ситуацію.
- уникання відповідальності: маніпулятори можуть намагатися уникнути відповідальності за свої дії, перекладаючи вину на інших або використовуючи інші способи виправдання [16].

Маніпулятивна поведінка може призвести до втрати довіри, конфліктів та негативних наслідків для відносин. Для виявлення та протидії маніпуляціям важливо розвивати навички критичного мислення, виявлення маніпуляційних прийомів і встановлення меж у відносинах. Спілкування з маніпуляторами може бути конструктивним, заснованим на асертивних навичках та чіткому вираженні своїх потреб і меж.

Рівень асертивності можна змінити і розвинути через навчання і практику. Навички асертивного спілкування, такі як вміння чітко виражати свої думки, слухати інших та шукати компроміси, можуть допомогти ефективно та з повагою вирішувати конфлікти.

Висновок до розділу I

У цьому розділі розглянуто трактування асертивності різними діячами психологічної науки, висвітлено його генезис, становлення та підходи до розуміння, зокрема, структурні компоненти за В.А. Шамієвою, структуру за О. Леонтьєвим, «троїстий принцип» М. Дойча та ін.

Проаналізовано науково-теоретичні матеріали з метою висвітлення поняття «конфлікт», внаслідок чого зроблений висновок, що найчастіше його тлумачать як зіткнення, протиріччя, протидію, проте на даний період у психології немає єдиного розуміння суті конфлікту.

Описано стилі поведінки в конфліктних ситуаціях Томаса-Кілмена, розглянута їх двомірна модель, що характеризується спрямованістю суб'єктів конфлікту на свої чи чужі інтереси, пасивністю чи активністю, спільністю чи індивідуальністю дій. Вказані переваги, недоліки та умови для найефективнішого застосування кожного із стилів.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ АСЕРТИВНОСТІ ТА ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД НЬОГО ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Опис організації дослідження та його методологічна база

У дослідженні взяли участь 40 користувачів різних соціальних мереж (Telegram, Facebook, Instagram) віком від 16 до 50 років, з них 20 осіб жіночої статі та 20 чоловічої. Найбільш висвітлена вікова категорія – від 20 до 35 років.

Для наочності відобразимо кількісне представництво респондентів на рисунку 2.1.

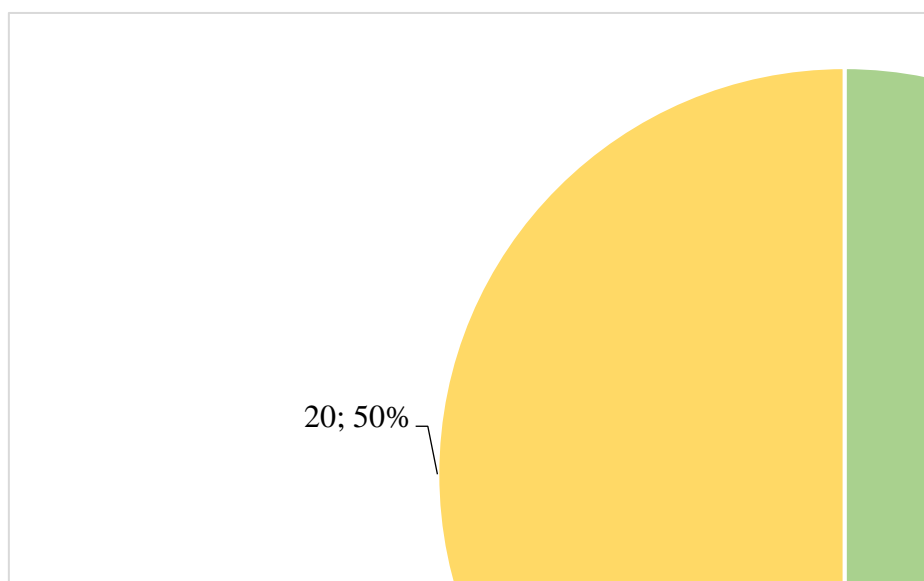


Рис. 2.1. Співвідношення статей респондентів

Для дослідження та оцінки рівня асертивності використовувалась методика сучасного психолога та соціолога Віктора Шейнова «Ви асертивні, покірні чи агресивні?», надійність та валідність якої доведена автором [26, с. 25].

Сам В.П. Шейнов визначає асертивність як здатність людини відстоювати свої інтереси, не утискаючи чужі, та називає асертивну поведінку оптимальним способом взаємодії з оточенням.

Тест складається з 26 тверджень, у відповідь на які запропоновано градацію з чотирьох варіантів: «завжди», «часто», «рідко» та «ніколи». За варіант, що відповідає максимально можливій покірності, нараховується 1 бал, а за ту, що максимально можливій агресивності – 4 бали. Відповідно до цього принципу мінімальним результатом є 26 балів (крайня покірність), максимальним – 104 бали (крайня агресивність), а асертивність, згідно з автором, знаходиться в діапазоні між 66 та 77 балами (див. додаток А).

Структура тесту

Тест зазвичай складається з ряду тверджень, на які необхідно відповісти, використовуючи шкалу від «зовсім не згоден» до «повністю згоден». Відповіді на ці твердження дозволяють визначити, до якого стилю поведінки схиляється респондент. Твердження можуть включати ситуації, що викликають певні емоційні реакції або вимагають прийняття рішень у соціальних взаємодіях.

Тест Віктора Шейнова «Ви асертивні, покірні чи агресивні?» є психологічним інструментом для визначення стилю поведінки людини в міжособистісних відносинах. Він допомагає зрозуміти, як людина схильна реагувати в конфліктних ситуаціях і взаємодіяти з іншими. Тест оцінює три основні типи поведінки: асертивну (впевнену), покірну (пасивну) та агресивну.

Опис типів поведінки.

Асертивна поведінка:

Людина впевнено висловлює свої думки, почуття та потреби, поважаючи при цьому права інших. Вона здатна захищати свої інтереси без порушення прав інших людей. Це поведінка, що сприяє здоровим та ефективним взаєминам.

Покірна поведінка:

Людина схильна уникати конфліктів та поступатися власними інтересами заради інших. Вона може мати труднощі з висловленням власних потреб та захистом своїх прав. Така поведінка часто призводить до відчуття недооціненості та незадоволення.

Агресивна поведінка:

Людина намагається домінувати над іншими, часто використовуючи силу або тиск. Вона може ігнорувати або порушувати права інших заради досягнення своїх цілей. Це поведінка, що може призводити до конфліктів і напруження у відносинах.

Аналіз результатів

Результати тесту аналізуються для визначення домінуючого стилю поведінки. Відповіді на запитання підсумовуються, і на основі отриманих балів визначається, наскільки респондент схильний до асертивної, покірної чи агресивної поведінки. Це дозволяє не тільки зрозуміти свої схильності, але й працювати над покращенням своїх міжособистісних навичок.

Тест Віктора Шейнова є корисним інструментом для самопізнання і розвитку, який допомагає людям поліпшити свої соціальні взаємини і досягти більшої ефективності в комунікації.

Окрім цього, методика не потребує адаптації для жителів пострадянського простору, що дозволяє їм проходити оригінальну версію і підвищує якість процесу визначення рівня асертивності.

Онлайн-версія була запропонована усім охочим долучитися до дослідження, а результати зафіксовані у формі MS Excel. Після цього респонденти були розділені на три групи: агресивні, асертивні та пасивні (див. рис. 2.2.).

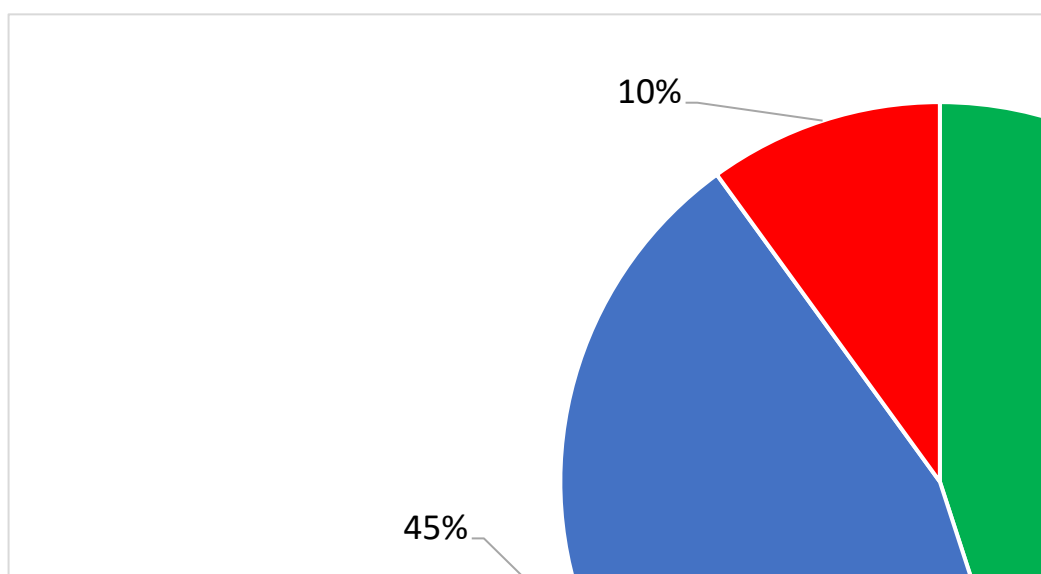


Рис. 2.2. Співвідношення досліджуваних за рівнем асертивності

Як відображено на рисунку 2.2. переважна більшість респондентів розподілилась на асертивних та пасивних по 45% відповідно, що склало 90% усіх респондентів нашого дослідження. І лише 10% респондентів були віднесені до агресивного типу поведінки.

Також ми провели аналіз співвідношення асертивних, пасивних та агресивних респондентів за критерієм статі. Серед них 11 пасивних та 9 асертивних жінок. Чоловіків – 10 асертивних, 6 пасивних та 4 агресивних (див. рис. 2.3).

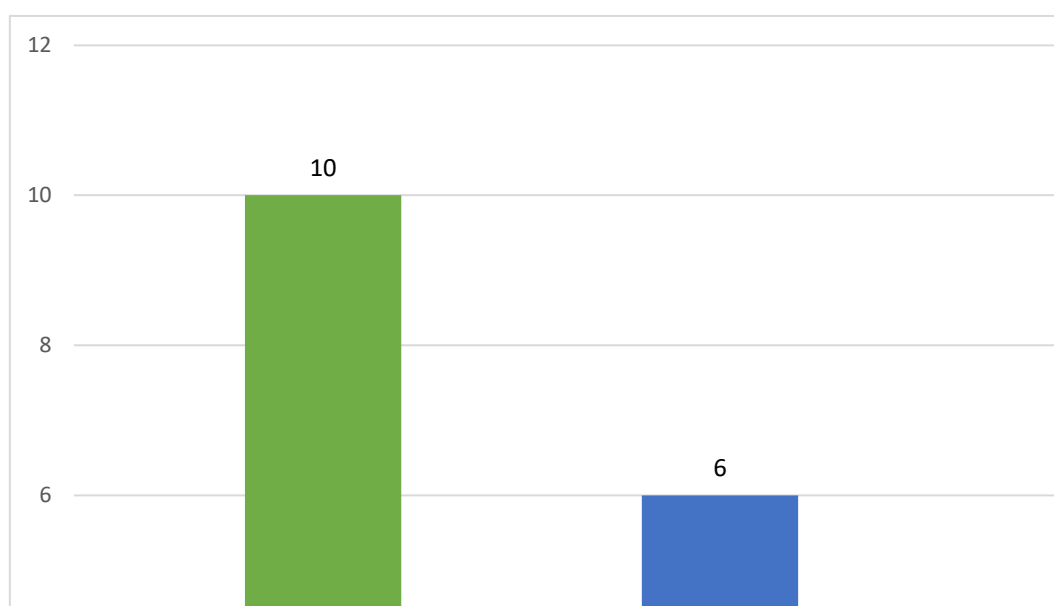


Рис. 2.3. Співвідношення агресивних, пасивних та асертивних досліджуваних за критерієм статі

Як відображено на рисунку 2.3. найбільше представлено респондентів з асертивною поведінкою чоловічої статі, що складає 25% від загальної кількості респондентів та пасивною поведінкою жіночої статі, що складає 28%. Тоді як з агресивною поведінкою виявлено респондентів тільки чоловічої статі, що складають 10% від загальної кількості респондентів, а жінок з агресивною поведінкою взагалі не виявлено – 0%.

Далі для діагностики реагування на конфліктні ситуації була використана Методика К. Томаса, адаптована Н.В. Грішиною [8, 48-52].

Методика К. Томаса, адаптована Н.В. Грішиною, призначена для вивчення стилів поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. Ця методика допомагає визначити переважний стиль реагування на конфлікт і виявити, наскільки ефективно людина здатна управляти конфліктами у своїх міжособистісних стосунках.

Опис методики

Методика базується на теорії Кеннета Томаса та Ральфа Кілменна, які виділили п'ять основних стилів поведінки в конфлікті:

1. Конкуренція (Суперництво):

Людина активно відстоює свої інтереси, не враховуючи інтереси інших. Це поведінка, спрямована на досягнення власної мети будь-яким шляхом. Ефективна в ситуаціях, де важливо швидко прийняти рішення або коли результат має велике значення – реалізація власних інтересів за рахунок чужих;

2. Співпраця:

Людина прагне знайти взаємовигідне рішення, яке задовольнить всі сторони конфлікту. Цей стиль передбачає високу ступінь кооперації і врахування інтересів усіх учасників. Найбільш ефективний у довгострокових відносинах і при вирішенні складних проблем – спільний пошук альтернативних способів реалізації і своїх, і чужих інтересів без взаємних поступок;

3. Компроміс:

Людина прагне знайти середнє рішення, частково задовольняючи інтереси всіх сторін. Це поведінка, яка балансує між власними інтересами та інтересами інших. Підходить для швидкого вирішення конфліктів, коли обидві сторони готові до поступок – часткова реалізація і своїх, і чужих інтересів;

4. Уникнення:

Людина уникає конфлікту, відкладає його вирішення або взагалі ігнорує. Цей стиль поведінки застосовується, коли конфлікт не має великого значення або коли немає можливості його ефективно вирішити. Може бути корисним у

ситуаціях, коли необхідно виграти час або уникнути ескалації конфлікту – відмова від реалізації і своїх, і чужих інтересів;

5. Пристосування (Поступливість):

Людина жертвує своїми інтересами на користь інших. Цей стиль передбачає високий рівень кооперації та низький рівень відстоювання власних інтересів. Ефективний у ситуаціях, коли важливіші відносини, ніж результат конфлікту – жертвування своїми інтересами заради чужих.

Опитувальник складається з 12 тверджень, які характеризують той чи інший стиль реагування на типові конфліктні ситуації. Ці твердження у різних поєднаннях утворюють стимульний матеріал, всього 30 пар. Досліджуваним пропонується пріоритезувати одне твердження з двох і відмітити його у формі. Респондент повинен вибрати одне твердження з кожної пари, яке найкраще описує його поведінку у конфліктних ситуаціях. Вибір здійснюється на основі особистого досвіду і переваг. Підрахунок балів відбувається наступним чином: за кожен збіг відповіді із поданою в ключі нараховується 1 бал у відповідну стратегію поведінки; за відсутність збігу бали не нараховуються. Домінуючою вважається стратегія, за якою досліджуваний набрав найбільшу кількість балів. Таких стратегій може бути дві і більше (додаток Б).

Після підрахунку балів виявляється домінуючий стиль поведінки в конфлікті. Аналіз результатів дозволяє зрозуміти, який стиль є найбільш характерним для респондента, і дає можливість оцінити його ефективність у різних конфліктних ситуаціях.

Методика К. Томаса, адаптована Н.В. Грішиною, є важливим інструментом для розвитку навичок ефективного управління конфліктами і поліпшення міжособистісних відносин. Вона дозволяє виявити сильні і слабкі сторони різних стилів поведінки і сприяє підвищенню емоційної компетентності.

Отримані результати обох методик були опрацьовані з використанням стандартних методів математичної статистики пакета SPSS 21.

Для перевірки розподілу вибірки був використаний непараметричний критерій узгодженості Колмогорова-Смирнова, який призначений для перевірки гіпотези про залежність аналізованої вибірки від певного закону розподілу (додаток В).

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Для перевірки гіпотези був проведений порівняльний аналіз за допомогою t-критерія Ст'юдента для незалежних вибірок. Усі достовірно значущі відмінності у показниках суперництва, співробітництва, компромісу, уникання та пристосування досліджуваних з різними рівнями асертивності (пасивних, агресивних, асертивних) представлені у таблицях 2.1., 2.2. та 2.3.

Таблиця 2.1.

Різниця середніх значень асертивних та агресивних

Стратегія	С. асерт.	С. агрес.	Різ.	t	p<
Суперн.	4,67	9	-4,333	-5,456	0,001
Співроб.	7,56	5,75	1,806	1,513	0,146
Компроміс	7,67	6,50	1,167	1,348	0,193
Уникання	5,11	4,50	0,611	0,503	0,621
Прист.	4,78	3,00	1,778	1,578	0,130

t – t-критерій Ст'юдента, призначений для порівняння середніх значень двох незалежних між собою змінних.

С. асерт./агрес. – середнє арифметичне значення показників стратегій асертивних та агресивних досліджуваних.

Різ. – різниця між С. асерт. та С. агрес.

p< – ступінь значущості відмінності.

Таблиця 2.1. демонструє, що стратегія суперництва у агресивних респондентів, у порівнянні з асертивними, кількісно вдвічі переважає, про що

свідчить і різниця середніх значень, і значущість ($p < 0,001$). Показники значущості решти стратегій перевищують 0,05 (відмінність незначна).

Таблиця 2.2.

Різниця середніх значень асертивних та пасивних

Стратегія	С. пас.	С. асерт.	Різ.	t	p<
Суперн.	2,33	4,67	-2,333	-2,691	0,011
Співроб.	5,72	7,56	-1,833	-2,927	0,006
Компроміс	8,17	7,67	0,5	0,930	0,359
Уникання	7,61	5,11	2,5	3,457	0,001
Прист.	6,17	4,78	1,389	1,728	0,093

У таблиці 2.2., внаслідок порівняння результатів пасивних та асертивних респондентів була виявлена значуща різниця між показниками суперництва ($p < 0,011$), співробітництва ($p < 0,006$) та уникання ($p < 0,001$). Стратегію пристосування та компромісу не надто, але частіше обирають пасивні досліджувані.

Таблиця 2.3.

Різниця середніх значень пасивних та агресивних

Стратегія	С. пас.	С. агрес.	Різ.	t	p<
Суперн.	2,33	9	-6,667	-9,891	0,001
Співроб.	5,72	5,75	-0,28	-0,28	0,978
Компроміс	8,17	6,50	1,667	1,999	0,059
Уникання	7,61	4,50	3,111	2,726	0,013
Прист.	6,17	3,00	3,167	2,353	0,029

Порівняння результатів пасивних та агресивних досліджуваних у таблиці 2.3. дало наступні результати: значуща різниця показників суперництва ($p < 0,001$), уникання ($p < 0,013$) та пристосування ($p < 0,029$). Також доволі велика різниця у стратегії компромісу ($p < 0,059$) і мінімальна – співробітництва ($p < 0,978$).

Кількісні результати проілюстровані на рисунках 2.4., 2.5., 2.6., 2.7., 2.8.

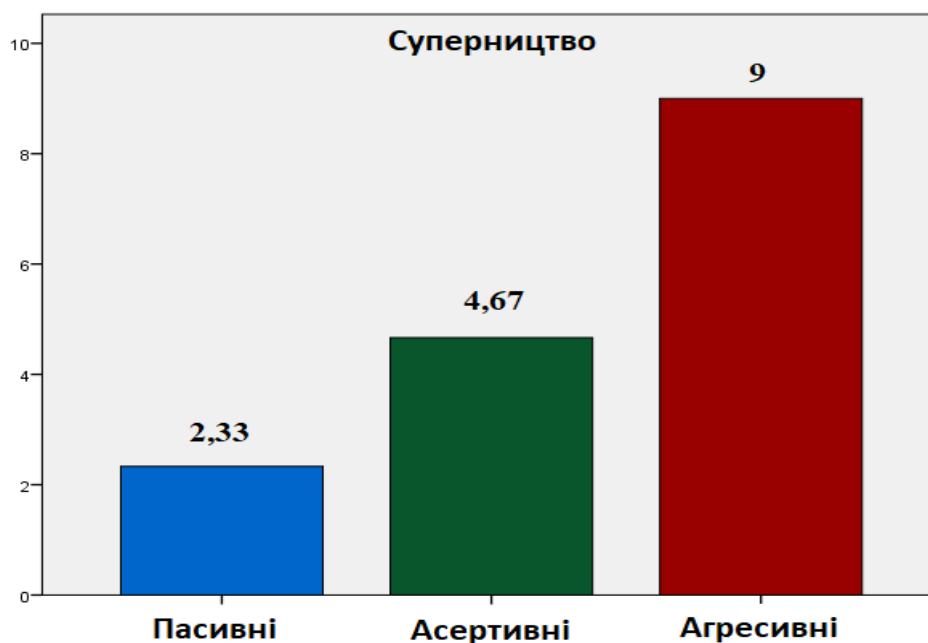


Рис. 2.4. Порівняльне зображення за результатами середнього значення суперництва у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як бачимо з рисунка 2.4. найбільше обирають в конфліктних ситуація стиль суперництва агресивні респонденти середній показник у них становить 9, а найменше стиль суперництва обирають пасивні респонденти і їх показник середній лише 2,33. Асертивні респонденти обирають стиль суперництва з середнім показником 4,67 що практично в два рази більше від пасивних респондентів і водночас у двічі менше ніж у агресивних респондентів. Асертивні респонденти добре оцінюють ситуацію і тільки після того приймають рішення та обирають стиль суперництва.

На наступному рисунку 2.5. зробимо порівняльний аналіз середніх показників пасивних, асертивних та агресивних респондентів за стилем співробітництва.

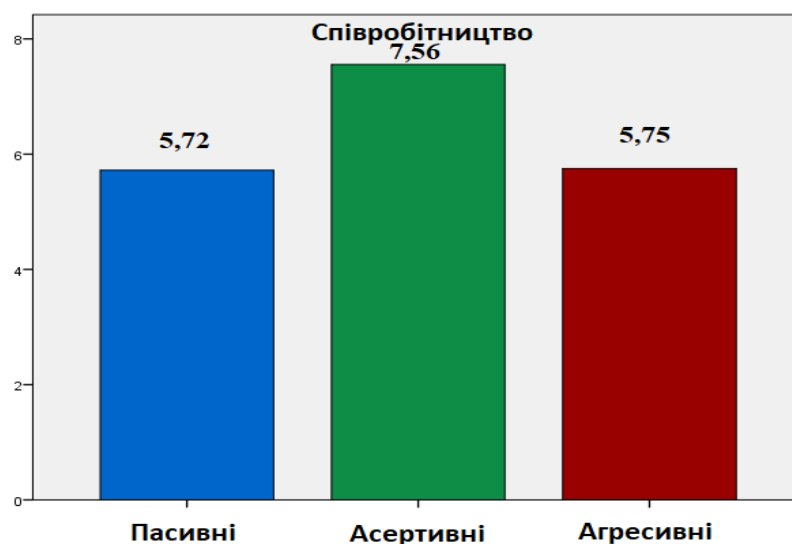


Рис. 2.5. Порівняльне зображення за результатами середнього значення співробітництва у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як відображено на рисунку 2.5. найбільше стиль співробітництва обирають асертивні респонденти з показником середнього значення 7,56. А пасивні та агресивні респонденти розташувались практично на одному рівні з показниками 5,72 та 5,75 відповідно, що також дозволяє стверджувати про високий показник обирання в конфліктній ситуації стилю співробітництва даною категорією респондентів.

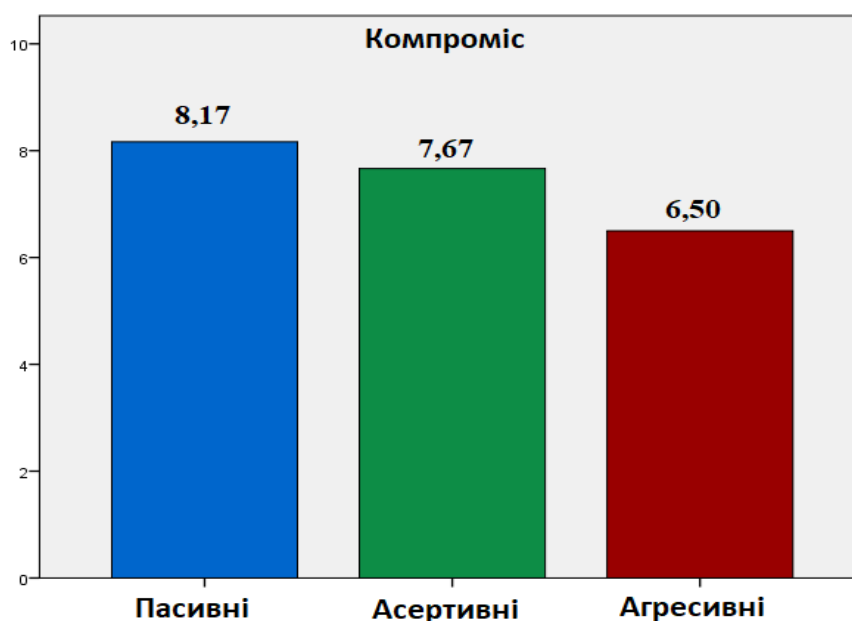


Рис. 2.6. Порівняльне зображення за результатами середнього значення компромісу у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як відображено на рисунку 2.6. найбільше обирають у конфліктній ситуації стиль компромісу пасивні респонденти 8,17 середній показник, далі асертивні респонденти 7,67 тоді агресивні респонденти 6,5 середній показник. З даного рисунка може побачити, що стиль компромісу має досить високі середні значення, а отже є важливим стилем всіх категорій респондентів.

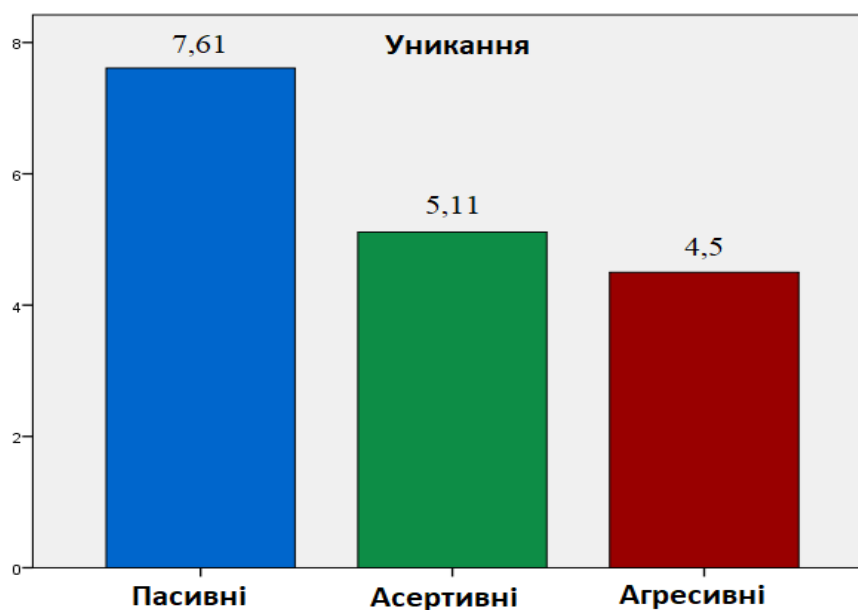


Рис. 2.7. Порівняльне зображення за результатами середнього значення уникання у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як відображено на рисунку 2.7. стиль уникання найбільше притаманний пасивним респондентам показник середнього значення 7,61. Менш обирають даний стиль асертивні респонденти 5,11 і ще менше агресивні респонденти 4,5.

Можна зауважити, що пасивні респонденти найбільше обирають стиль компромісу та уникання в ситуації конфлікту, а найменше обирають стиль суперництва. Пасивні респонденти – це люди, які уникають активної участі у взаємодії, особливо у конфліктних ситуаціях. Вони схильні до поступливості, уникнення конфліктів та придушення власних потреб і почуттів заради збереження спокою або уникнення конфронтації.

Пасивні респонденти рідше вступають у конфлікти, що може сприяти тимчасовому збереженню спокою у відносинах. Їхня поступливість і бажання

догодити можуть робити їх приємними для інших людей, особливо в короткострокових взаємодіях. Однак є ряд недоліків такої поведінки. Постійне ігнорування власних потреб може призвести до незадоволення та внутрішніх конфліктів. Невиражені емоції та потреби можуть накопичуватися, що призводить до стресу та емоційного вигорання. Пасивна поведінка може призвести до втрати самоповаги та зниження самооцінки, оскільки людина не відчуває, що її потреби важливі. Хоча пасивність може знижувати напругу в короткостроковій перспективі, вона не сприяє вирішенню проблем і може призвести до серйозних конфліктів у майбутньому.

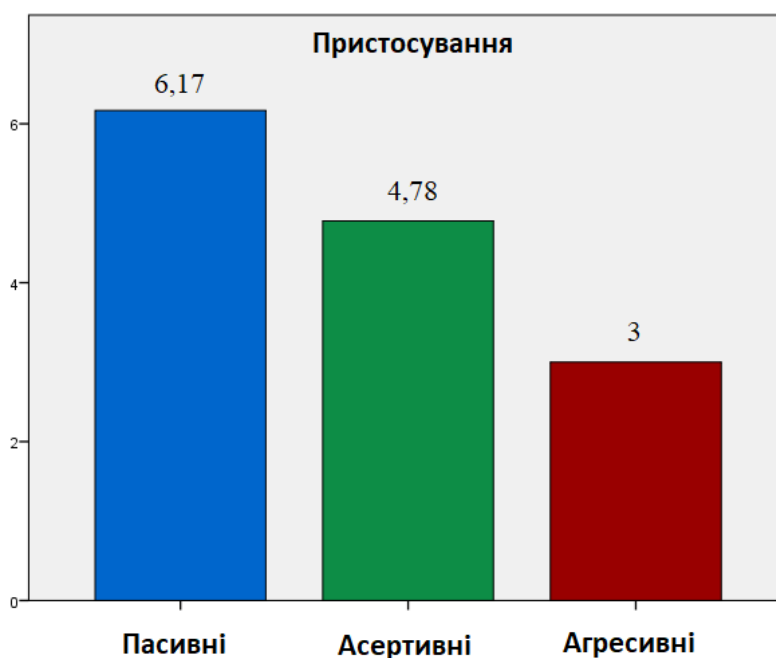


Рис. 2.8. Порівняльне зображення за результатами середнього значення пристосування у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як відображено на рисунку 2.8. найбільше притаманний стиль пристосування для пасивних респондентів 6,17, трохи менше для асертивних респондентів 4,78 і най менше для агресивних респондентів 3. Таким чином пасивним респондентам найбільше притаманні три стилі: компроміс, уникання та пристосуванняж.

Якісний аналіз:

- Стратегія суперництва суттєво переважає у агресивних респондентів: вдвічі у порівнянні з асертивними і у чотири рази – з пасивними;
- Стратегія співробітництва виявилась найпривабливішою для асертивних, тоді як агресивні та пасивні показали майже однаковий результат, який, утім, близький до результату асертивних досліджуваних;
- Найбільш схильними до компромісу виявилися пасивні, дещо менше – асертивні, і ще менше – агресивні;
- Стратегія уникання яскраво виражена у пасивних досліджуваних, у асертивних – менше, і у агресивних трішки менше, ніж у асертивних;
- У випадку із стратегією пристосування результати перегукуються із стратегією уникання: знову у пасивних досліджуваних найвищий показник, у асертивних нижчий і у агресивних найнижчий.

В ході нашого дослідження ми зауважили, що існує відмінність у виборі стратегії виходу з конфліктних ситуацій і між статями. Тому аналогічний порівняльний аналіз був проведений між статями. При порівнянні статей теж були виявлені відмінності у стратегіях, яким вони надають перевагу (див. табл. 2.4.).

Таблиця 2.4.

Різниця середніх значень чоловіків та жінок

Стратегія	С. чол.	С. жін.	Різ.	t	p<
Суперн.	5,10	3,00	2,1	2,201	0,034
Співроб.	6,30	6,80	-0,5	-0,749	0,459
Компромiс	7,55	8,00	0,45	-0,882	0,383
Уникання	6,30	6,05	0,25	0,315	0,754
Прист.	4,50	5,95	-1,45	-1,915	0,063

Графічне зображення результатів таблиці 2.4. представлено на рисунку 2.9.

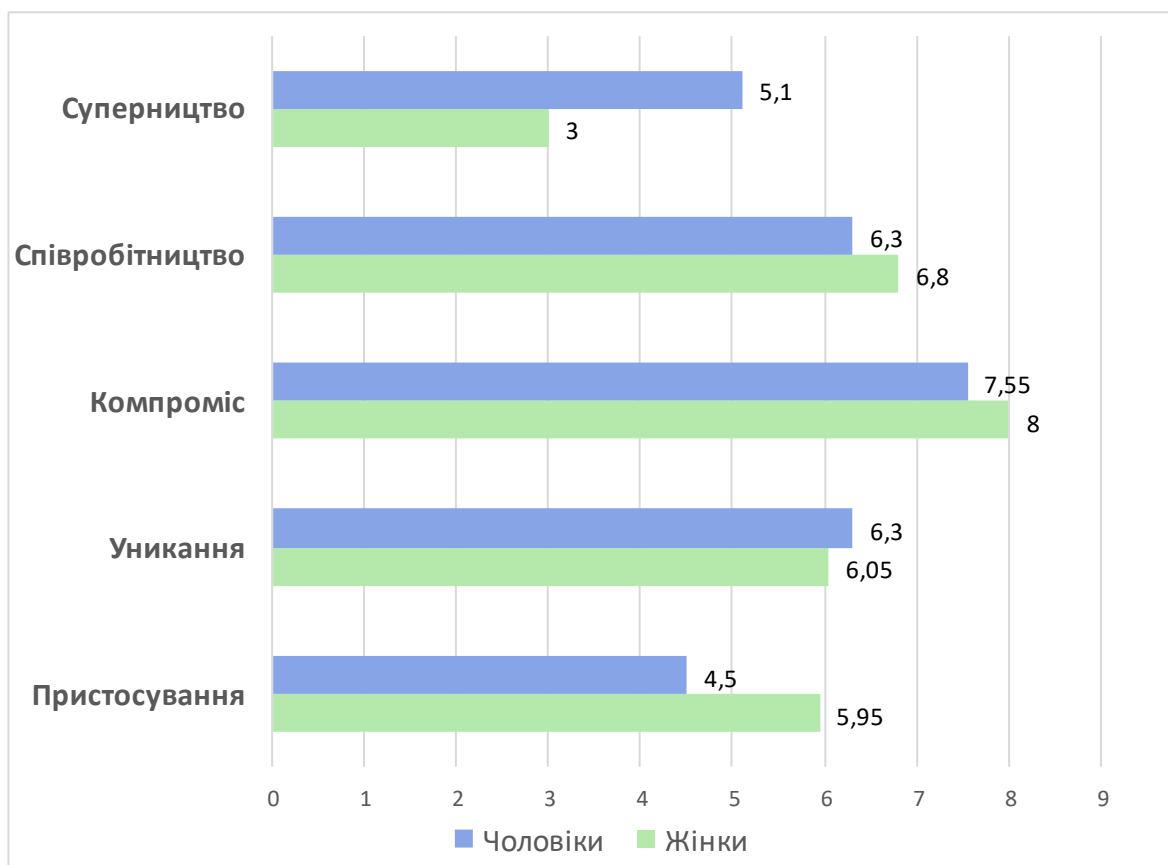


Рис. 2.9. Порівняльна гістограма показників стратегій за критерієм статі

Згідно із кількісною обробкою результатів, значуща різниця спостерігається тільки між показниками суперництва ($p < 0,034$). Наближена – між показниками пристосування ($p < 0,063$). У решти стратегій немає суттєвих кількісних відмінностей.

Вибірка агресивних досліджуваних повністю складається з чоловіків (див. рис. 2.3.). Ймовірно, це, як і переважання стратегії суперництва, пов'язано з еволюційним аспектом розподілу ролей обох статей: чоловіки здавна зорієнтовані на результат, оскільки від цього залежала і безпека, і ресурсна забезпеченість їх племені, а також репродуктивний успіх кожного із них.

Як стверджував А. Адлер, існує дуже багато жінок, які прагнуть стати чоловіками, а пов'язано це з тим, що «чоловіки та хлопчики почуваються в сім'ї набагато комфортніше, їх не втомлюють дрібницями, вони набагато вільніші у різних життєвих ситуаціях, і ця вища свобода чоловічої статі змушує дівчат відчувати незадоволеність своєю роллю» [14, 107]. І навіть при сучасній

тенденції маскулізації серед жінок, чоловіки однаково більш схильні до суперництва. Припускається, що за відсутності такої тенденції результати відрізнялися на користь чоловіків б іще сильніше.

Висновок до розділу II

У даному розділі була детально розглянута організація дослідження, а саме методологічна база: методика «Ви асертивні, покірні чи агресивні?» В. Шейнова та методика для діагностики типового реагування на конфліктні ситуація К. Томаса. Висвітлені їхні шкали, особливості, опис.

Представлене співвідношення різних категорій досліджуваних (див. рисунок 2.1., рисунок 2.2., рисунок 2.3), кількісний та якісний аналіз результатів. Проведена робота щодо перевірки гіпотези дослідження, результати якої викладені у таблицях 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., графічно проілюстровані на рисунках 2.4., 2.5., 2.6., 2.7., 2.8. та 2.9., вербально проінтерпретовані.

РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

3.1. Загальні рекомендації щодо розробки тренінгу з розвитку асертивності

Тренінг з розвитку асертивності спрямований на підвищення здатності людини впевнено висловлювати свої думки, почуття та потреби, поважаючи при цьому права інших. Такий тренінг включає різні техніки та вправи, що допомагають розвинути навички асертивної поведінки.

Цілі тренінгу з розвитку асертивності

1. Розуміння концепції асертивності: Ознайомити учасників з основними принципами асертивної поведінки.
2. Визначення особистих стилів поведінки: Допомогти учасникам зрозуміти, як вони зазвичай реагують у конфліктних ситуаціях.
3. Розвиток навичок асертивного спілкування: Відпрацювати техніки ефективного та впевненого вираження своїх думок і почуттів.
4. Підвищення самооцінки та впевненості в собі: Працювати над зміцненням внутрішньої впевненості.
5. Навчання встановленню особистих кордонів: Розвинути вміння чітко окреслювати і захищати свої особисті кордони.

Структура тренінгу:

1. Вступ та ознайомлення:
 - Представлення тренера і учасників.
 - Огляд цілей та структури тренінгу.
 - Визначення очікувань учасників.
2. Теоретична частина:
 - Поняття асертивності, агресивності та пасивності.
 - Переваги асертивної поведінки.

- Розгляд особистих стилів поведінки та їх впливу на взаємодію з іншими.

3. Самоаналіз та діагностика:

- Вправи для визначення власного стилю поведінки.
- Обговорення результатів та їх значення.

4. Техніки асертивного спілкування:

- «Я»-висловлювання: Навчання формулювати свої думки та почуття за допомогою «я»-висловлювань.

- Асертивне слухання: Практика активного та уважного слухання.
- Вміння говорити «ні»: Техніки ввічливої і рішучої відмови.
- Постановка особистих кордонів: Вправи на встановлення і підтримку особистих кордонів.

5. Рольові ігри та практичні вправи:

- Розігрування типових ситуацій, де необхідна асертивність.
- Зворотній зв'язок від тренера та учасників.
- Аналіз і обговорення різних підходів до вирішення конфліктів.

6. Робота над самооцінкою та впевненістю в собі:

- Вправи на підвищення самооцінки.
- Техніки візуалізації успішних ситуацій.
- Розвиток позитивного мислення.

7. Заключна частина:

- Підсумки тренінгу.
- Відповіді на запитання учасників.
- Розробка індивідуального плану дій для подальшого розвитку асертивності.

Приклади вправ

Вправа «Я-повідомлення»:

Учасники складають висловлювання, починаючи з «Я», щоб висловити свої почуття та потреби в конкретних ситуаціях. Наприклад, «Я відчуваю

розчарування, коли мене перебивають, тому що це заважає мені висловити свою думку».

1. Рольова гра «Сказати ні»:

Учасники в парах розігрують ситуації, де один з них повинен ввічливо і впевнено відмовитися від прохання іншого. Потім обговорюють свої відчуття і труднощі.

2. Вправа «Встановлення кордонів»:

Учасники визначають свої особисті кордони в різних аспектах життя (робота, особисті стосунки тощо) і відпрацьовують навички їх чіткого окреслення та захисту.

Рекомендації для тренера:

- Створення безпечного середовища: Забезпечити атмосферу довіри та взаємної поваги.
- Індивідуальний підхід: Враховувати унікальні потреби та рівень комфорту кожного учасника.
- Позитивний зворотний зв'язок: Надавати учасникам конструктивний і підтримуючий зворотний зв'язок.
- Постійна практика: Заохочувати учасників до регулярної практики отриманих навичок у реальному житті.

Тренінг з розвитку асертивності допомагає учасникам покращити свої комунікативні навички, підвищити самооцінку та ефективніше вирішувати конфлікти, що сприяє більшій задоволеності життям та покращенню міжособистісних стосунків.

3.2. Методичні рекомендації щодо розвитку асертивності

Асертивність, або впевненість у собі, є ключовою навичкою для ефективного спілкування та вирішення конфліктів. Вона передбачає здатність виражати свої думки, почуття та потреби прямо, відкрито і чесно, не

порушуючи при цьому прав інших людей. Розвиток асертивності може значно покращити міжособистісні взаємодії та сприяти особистісному зростанню. Нижче наведені рекомендації з розвитку асертивності, які можна застосувати в різних сферах життя.

1. Самопізнання та самоусвідомлення

Першим кроком до розвитку асертивності є глибоке самопізнання. Необхідно усвідомити свої сильні та слабкі сторони, свої потреби і бажання. Рекомендації включають:

- Ведення щоденника, де записуються емоції, ситуації, в яких виникають труднощі у вираженні своїх почуттів.
- Рефлексія над минулим досвідом взаємодії з іншими людьми.
- Визначення особистих цінностей і пріоритетів.

2. Тренування асертивного мислення

Асертивність починається з мислення. Потрібно навчитися думати про себе і свої права позитивно. До цього належать:

- Відмова від негативного самосприйняття та самокритики.
- Вивчення своїх прав і переконання в їх важливості.
- Використання афірмацій і позитивних висловів для підвищення самооцінки.

3. Розвиток комунікативних навичок

Асертивне спілкування включає вербальні і невербальні елементи. Необхідно навчитися:

- Використовувати «я-повідомлення» (наприклад, «Я відчуваю», «Мені потрібно»).
- Висловлювати свої думки чітко і прямо.
- Практикувати активне слухання, показуючи інтерес до співрозмовника.
- Підтримувати зоровий контакт і впевнене мовлення.

4. Навчання конструктивному вирішенню конфліктів

Асертивність особливо важлива у конфліктних ситуаціях. Для цього слід:

- Вивчити основні стратегії вирішення конфліктів (співпраця, компроміс, уникання, підкорення).
- Практикувати техніки управління емоціями, такі як дихальні вправи чи медитація.
- Використовувати методи переговорів і медіації для досягнення взаємоприйнятних рішень.

5. Застосування технік асертивності в повсякденному житті

Для ефективного розвитку асертивності необхідно практикуватися у реальних ситуаціях:

- Поступово вводити асертивні техніки у спілкування з друзями, колегами, родичами.
- Починати з невеликих ситуацій, де ризик відторгнення або конфлікту мінімальний.
- Регулярно аналізувати успіхи і невдачі, коригуючи свій підхід.

6. Залучення зовнішньої допомоги

Іноді для розвитку асертивності потрібна підтримка ззовні. Рекомендації включають:

- Звернення до психолога або коуча, спеціаліста з розвитку асертивності.
- Відвідування тренінгів та семінарів з комунікативних навичок.
- Читання літератури та перегляд навчальних матеріалів, присвячених асертивності.

7. Практика відмови

Одна з найважливіших навичок асертивності – вміння сказати «ні». Це включає:

- Чітке і впевнене висловлення відмови без почуття провини.
- Відстоювання своїх прав та інтересів, навіть якщо це викликає незадоволення інших.
- Використання альтернативних варіантів для пом'якшення відмови (наприклад, «Я не можу це зробити зараз, але можу запропонувати інше рішення»).

8. Формування здорових меж

Асертивність передбачає встановлення та підтримання здорових меж у відносинах:

- Визначення особистих меж і чітке їх вираження іншим.
- Навчання відстоювати свої межі в ситуаціях тиску або маніпуляції.
- Поважання меж інших людей.

9. Підтримка саморозвитку

Розвиток асертивності – це тривалий процес, який потребує постійного самовдосконалення:

- Регулярне самоаналіз та коригування своїх стратегій поведінки.
- Пошук нових методик і підходів для підвищення своєї асертивності.
- Підтримка здорового способу життя, що включає фізичні вправи, правильне харчування та достатній відпочинок, що сприяє загальному психічному благополуччю.

Розвиток асертивності є важливим кроком до підвищення ефективності міжособистісних взаємодій та вирішення конфліктів. Використання вищенаведених рекомендацій допоможе досягти більшої впевненості у собі, навчитися чітко висловлювати свої думки та почуття, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Це, у свою чергу, сприятиме особистісному та професійному зростанню, покращуючи якість життя в цілому.

Висновок до розділу III

Асертивність має велике значення для особистості, оскільки вона сприяє здоровим міжособистісним стосункам, високій самооцінці та ефективному досягненню цілей. Асертивні люди впевнені у своїх силах і здатні чітко висловлювати свої думки та почуття. Це допомагає їм відчувати контроль над своїм життям і приймати обґрунтовані рішення, що позитивно впливає на їхню самооцінку та впевненість у собі. Асертивність сприяє відкритому та чесному

спілкуванню, що зменшує ймовірність непорозумінь та конфліктів. Люди, які демонструють асертивну поведінку, зазвичай мають більш здорові та продуктивні стосунки як у особистому житті, так і на роботі. Асертивні люди здатні вирішувати конфлікти таким чином, щоб знайти взаємовигідні рішення, не уникаючи і не загострюючи конфлікт. Вони підходять до конфліктів як до можливості знайти рішення, яке задовольнить усіх учасників.

Асертивність допомагає уникнути накопичення негативних емоцій, що часто є результатом пасивної або агресивної поведінки. Вміння чітко висловлювати свої потреби та захищати свої права сприяє зниженню стресу та підвищенню емоційного благополуччя. Асертивні люди чітко визначають і захищають свої особисті кордони, що допомагає їм уникати експлуатації та підтримувати здоровий баланс між власними потребами та потребами інших. Це важливо як у особистому, так і в професійному житті.

В робочому середовищі асертивність допомагає ефективно спілкуватися з колегами, керівництвом та клієнтами. Асертивні працівники здатні чітко висловлювати свої ідеї та потреби, що сприяє їхньому професійному розвитку та кар'єрному зростанню. Асертивність є важливою складовою лідерських якостей. Лідери, які демонструють асертивну поведінку, здатні мотивувати свою команду, ефективно вирішувати конфлікти та приймати обґрунтовані рішення. Це допомагає створювати позитивне та продуктивне робоче середовище.

Асертивність має значний вплив на особистість, сприяючи розвитку впевненості в собі, здорових міжособистісних стосунків, ефективного вирішенню конфліктів та зниженню стресу. Розвиток асертивності є важливим аспектом особистісного зростання та благополуччя.

РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Безпека життєдіяльності - важливий чинник сталого людського розвитку

Головним питанням теорії і практики безпеки життєдіяльності є питання підвищення рівня безпеки, що вимагає проведення ідентифікації (виявлення) та оцінювання наслідків негативного впливу небезпек на життєдіяльність.

Небезпеки – це явища, об'єкти, процеси, що за певних умов і в певний час здатні завдавати шкоди здоров'ю і життю людини або суспільству в цілому.

Потенційними джерелами небезпек є всі об'єкти, системи, предмети, які мають енергію, хімічні та біологічні активні компоненти або властивості, які не відповідають умовам життєдіяльності людини. За своєю природою небезпеки бувають: *потенційні* (приховані), *перманентні* (постійні, безперервні), *тотальні* (загальні, всеохоплюючі). Отже, у світі немає місця і часу, де і коли б людині не загрожували небезпеки. Раніше джерелами небезпек були явища природи, тваринний світ тощо. З часом з'явилися небезпеки, створені самою людиною (антропогенного походження).

Небезпека може завдати шкоду людині лише в тому разі, коли вона **проявляється** (наприклад, наїзд автомобіля на людину). Проявлення небезпеки спричиняє дію окремих факторів, що можуть завдати шкоди.

Фактор (лат. *factor* – діючий) – причина, рушійна сила, властивості будь-якого процесу, що визначають його характер чи окремі його риси.

За рівнем негативних наслідків розрізняють шкідливі, небезпечні, уражуючі фактори.

Шкідливі фактори можуть викликати захворювання чи зниження працездатності людини як у неприхованій, так і в прихованій формі.

Небезпечні фактори викликають за певних умов травми чи раптове погіршення здоров'я (головний біль, погіршення чи втрату зору, слуху, зміну психологічного і фізичного стану і т. ін.).

Уражуючі фактори здатні викликати не тільки травми, але й спричинити загибель людини.

Такий розподіл факторів досить умовний, залежно від обставин один і той же фактор може спричинити захворювання, травму чи загибель людини.

Негативні наслідки у разі проявлення небезпеки можливі за таких умов:

- небезпека реально існує;
- людина перебуває в зоні дії окремих факторів;
- людина не має достатньо ефективних засобів захисту або діє неадекватно ситуації.

Прояв небезпек відбувається з певних причин. *Причина* – це збіг обставин, унаслідок яких проявляється небезпека та виникають ті чи інші негативні наслідки: нервові потрясіння, травми, хвороби, що спричиняють інвалідність, а іноді й смерть людини. Таким чином утворюється ланцюг «*небезпека – причина – наслідки*». Розірвавши ланцюг (тобто ліквідувавши причину), можна уникнути проявлення небезпеки і, відповідно, наслідків.

Саме в цьому полягає забезпечення БЖД – недопущення проявлення небезпек з негативними наслідками.

Отже, **БЖД** – такі умови, норми життя та праці людей, параметри навколишнього середовища, за яких з відповідною ймовірністю виключається проявлення небезпек з негативними наслідками.

З метою визначення і спрямування заходів щодо попередження прояву небезпек і зниження розміру негативних наслідків складають таксономію та номенклатуру небезпек.

Таксономія небезпек – класифікація та систематизування небезпек за окремими ознаками, наприклад за походженням (природні, антропогенні), за сферою проявлення (техногенні, соціальні, екологічні, побутові, виробничі), за характером дії на людину (механічні, енергетичні, хімічні, біологічні,

психологічні, активні, пасивні), за наслідками дії на людину (захворювання, травми, загибель), за структурою факторів (прості, складні, похідні), за часом проявлення (імпульсивні, кумулятивні).

Номенклатура небезпек – перелік назв, термінів, систематизованих за окремими ознаками, наприклад в алфавітному порядку, за ймовірністю проявлення з негативними наслідками та ін. В окремих випадках складається номенклатура небезпек для конкретних об'єктів (підприємств, цехів, професій, місць праці і т. ін.).

Слід підкреслити велике значення людського фактора у виникненні небезпек та їх проявленні у процесі взаємодії з навколишнім середовищем. Цю взаємодію прийнято визначати формулою (системою) «людина –техніка – середовище» (ЛТС).

Втручаючись у природне середовище та застосовуючи технічні засоби, не завжди враховують негативні наслідки цього: забруднення середовища понад допустимі норми, порушення технологічного процесу, нераціональне використання енергоресурсів тощо.

Уже тепер природа не в змозі нейтралізувати результати антропогенного впливу, що призводить до втрати потрібних компонентів природного середовища або використання деяких з них із невідповідними параметрами, що призводить до зниження рівня безпеки ЖД. Чим вищий рівень безпеки ЖД у суспільстві, тим більше людського ресурсу включається до сфери діяльності, більше залучено засобів виробництва, вищий морально-психологічний стан у суспільстві, і, відповідно, більший національний прибуток, вищий рівень життя людей. Отже, заходи забезпечення БЖД у сучасних умовах становлять один із важливих напрямів діяльності окремої людини і суспільства в цілому в підтриманні сталого розвитку людства.

Людський фактор також виявляється у соціальній сфері. Джерелом окремих небезпек у суспільстві є певні групи людей: наркомани, носії небезпечних хвороб, алкоголіки та ін. Економічна, політична, військова та інші

види діяльності людей призводять чи можуть призвести до воєн, голоду, геноциду та інших негативних наслідків.

На частку діяльності людини припадає від 40 до 80 % причин виникнення небезпек (аварій, катастроф, епідемій тощо). Це ще раз підтверджує аксіому БЖД: будь-яка діяльність людини потенційно небезпечна.

4.2. Соціально-економічне значення охорони праці

Соціальне значення охорони праці полягає у сприянні зростанню ефективності суспільного виробництва шляхом безперервного вдосконалення та покращення умов праці, підвищення його безпеки, зниження виробничого травматизму і захворюваності. Нормалізація умов праці, виключення або зведення до мінімуму рівня професійних захворювань і травматизму дозволяють знизити втрату працездатності й тим самим підвищити продуктивність праці, а також зменшити економічні втрати підприємства, викликані соціальними виплатами на компенсацію втраченого здоров'я працюючих[3; 8].

Таким чином, соціальне значення охорони праці проявляється у впливі на зміну трьох основних показників, що характеризують рівень розвитку суспільного виробництва:

1. Зростання продуктивності праці за рахунок:

- скорочення внутрішньозмінних простоїв шляхом попередження передчасного стомлення, а також зниження числа або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці. Попередження передчасного стомлення за допомогою раціоналізації умов праці, введення оптимальних режимів праці та відпочинку й інших заходів на підприємствах сприяє збільшенню ефективного використання робочого часу. Цьому сприяє і ліквідація мікротравм, тому що кожна з них супроводжується втратою до 2-х годин робочого часу;

- скорочення цілодобових втрат робочого часу в результаті зниження рівня або ліквідації тимчасової непрацездатності через виробничий травматизм, професійну й загальну захворюваність. Цей показник має важливе значення для промислового виробництва, де кожна травма сьогодні, за даними статистики, супроводжується втратою працездатності в середньому більш ніж на 26 днів.

2. Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих за рахунок:

- поліпшення стану здоров'я працюючих і збільшення середньої тривалості їхнього життя шляхом поліпшення умов праці, що також супроводжується збільшенням виробничого стажу працюючих при підтриманні їхньої високої трудової активності;

- підвищення професійного рівня внаслідок зростання кваліфікації і майстерності у зв'язку зі збільшенням виробничого стажу;

- можливості використання залишкової трудової активності, великого практичного досвіду й професійних знань пенсіонерів по старості й інвалідів на доступних для них видах робіт і забезпеченні відповідних їх фізичним можливостям умов праці.

3. Збільшення сукупного національного продукту за рахунок поліпшення зазначених вище показників [4; 135-136].

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці і є економічним вираженням соціальної значущості охорони праці. У зв'язку з цим економічне значення охорони праці оцінюється зміною соціальних показників за рахунок впровадження заходів щодо поліпшення умов праці. Зокрема, результати охорони праці ведуть до збільшення продуктивності праці, фонду робочого часу, зменшення плинності кадрів, зниження непродуктивних витрат часу й праці, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників тощо[1; 6].

1. Підвищення продуктивності праці має досягатися за рахунок:

-збільшення працездатності. Наприклад, на підприємствах одним з основних шкідливих виробничих факторів є надлишки теплоти. Цей фактор, що визначає мікрокліматичні умови праці у робочій зоні, істотно впливає на працездатність й продуктивність праці. При температурі повітря на робочих місцях 26 – 30 °С працездатність людини становить усього 20 - 50% її рівня при температурі 18°С. Для багатьох підприємств також характерні низькі рівні освітленості на робочих місцях через наявність в них однобічного бічного природного освітлення, захаращеності цехів великогабаритним устаткуванням й недостатнім доглядом за освітлювальними пристроями. При незадовільному освітленні (в 2 - 4 рази нижче норми) продуктивність праці знижується на 4 - 8 %, та завдається велика шкода органам зору;

- попередження стомлення. Усяке відхилення умов праці на робочих місцях від санітарно-гігієнічних нормативів змушує організм людини додатково витратити енергію для протидії несприятливому впливу шкідливих виробничих факторів. Так, наприклад, при інтенсивності шуму на робочому місці 90 дБА робітник у середньому витрачає на 20 % більше фізичних зусиль і нервово-психологічного навантаження для того, щоб зберегти рівень виробітку, який він забезпечує при інтенсивності шуму 70дБА, значна шкода завдається органам слуху;

- підвищення ефективності використання устаткування й фонду робочого часу за рахунок зниження внутрішньозмінних простоїв через погіршення самопочуття від умов праці й мікротравм. При комплексному впливі на робітника одночасно декількох шкідливих виробничих факторів. Ці простої можуть становити 20-40% цілодобових втрат, обумовлених виробничим травматизмом і захворюваністю;

- підвищення злагоженості в роботі при нормалізації психологічного клімату внаслідок поліпшення умов праці.

2. Зниження непродуктивних витрат часу й праці. Ці витрати складаються через несприятливі умови праці, обумовлені організацією робочих місць без урахування вимог ергономіки. Звичайно непродуктивні витрати часу й праці, що

збільшують трудомісткість робіт, пов'язані з необхідністю виконання зайвих рухів, фізичних зусиль, нервово-психологічних навантажень, з прийняттям незручних поз внаслідок невдалого розташування органів керування устаткуванням, конструктивного оформлення робочих місць й одержання зайвої інформації.

3. Збільшення фонду робочого часу. Воно має бути отримане за рахунок скорочення цілодобових втрат через неявку на роботу в результаті виробничої травми або захворювання. Умови праці істотно впливають не тільки на професійну захворюваність, але й на виникнення та тривалість загальних захворювань. 25 - 30% загальних захворювань на виробництві пов'язано з несприятливими умовами праці. Результати досліджень свідчать, що перевищення припустимої температури повітря в робочій зоні виробничих приміщень на 1 °C супроводжується збільшенням втрат робочого часу через серцево-судинні захворювання в середньому на 4,1 дні в розрахунку на 100 робітників, а перевищення припустимого рівня шуму на робочому місці на 10-20 дБА збільшує тривалість тимчасової непрацездатності з тієї ж причини в середньому на 2-7 днів на 100 працюючих.

4. Економія витрат на пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Такі пільги й компенсації, як скорочений робочий день й додаткова відпустка, пов'язані зі значними трудовими втратами й супроводжуються виплатами великих грошових сум за фактично не відпрацьований час. Інші різновиди пільг і компенсацій (підвищені тарифні ставки, пільгові пенсії, лікувально-профілактичне харчування, безкоштовна видача молока) також супроводжуються витратою значних коштів. Створення умов праці, що відповідають вимогам охорони праці, дозволяє повністю або частково скасувати ці пільги й компенсації, що дає значну економію витрат.

5. Зниження витрат через плинність кадрів за умовами праці. Із загального числа осіб, які звільнилися за власним бажанням, близько 21% становлять особи, не задоволені умовами праці. На деяких підприємствах особливо висока плинність кадрів серед зайнятих важкою фізичною працею.

Плинність робочої сили завдає істотної шкоди підприємствам, тому що особи, які звільняються, деякий період часу працюють зі зниженою продуктивністю, а прийняті замість них нові робітники вимагають виробничого навчання. Процес звільнення і наймання також супроводжується витратами коштів. У цілому по народному господарству плинність кадрів завдає значні економічні втрати, тому що кожен, хто звільнився, займаючись працевлаштуванням на нове місце, при переході з одного підприємства на інше в середньому не працює близько одного місяця [6].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В сучасному світі, де взаємодія між людьми стає все більш інтенсивною та різноманітною, вміння ефективно справлятися з конфліктами набуває особливої важливості. Конфліктні ситуації є невід'ємною частиною як особистого, так і професійного життя, і від того, як людина реагує на такі ситуації, значною мірою залежить її успіх і благополуччя. Одним із ключових факторів, що впливає на вибір стратегії поведінки особистості у конфліктних ситуаціях, є рівень асертивності.

Асертивність, або впевненість у собі, визначається як здатність людини відкрито і прямо висловлювати свої думки, почуття та потреби, поважаючи при цьому права і почуття інших. Цей психологічний параметр є критично важливим для встановлення ефективних комунікацій та гармонійних відносин. Високий рівень асертивності дозволяє індивіду уникати пасивних та агресивних моделей поведінки, які можуть призвести до ескалації конфліктів або пригнічення особистих потреб.

У даній роботі проаналізовано поняття «асертивність» та «конфлікт», розглянуто концепцію Томаса-Кілмена, досліджено взаємозв'язок асертивності із типовим реагуванням на конфліктні ситуації. Також досліджено взаємозв'язок статі з вибором стратегії врегулювання конфлікту.

Підтверджено гіпотезу:

- виявлена пряма кореляція агресивності із стилем суперництва і обернена – із стилями уникання та пристосування;
- пасивність прямо корелює із стилями уникання та обернено – із суперництвом;
- асертивні респонденти, як і зазначено у гіпотезі, найбільше надавали перевагу співробітництву, проте стратегія компромісу виявилась більш притаманною пасивним.

- у порівнянні з жінками, чоловіки частіше обирають стратегію суперництва, а враховуючи результати перевірки гіпотези 1, можна зробити висновок, що вони й частіше є агресивними;

- у решти стратегій не було значущих відмінностей ($p < 0,05$), хоч і наближеною до цього значення виявилась вираженіша у жінок стратегія пристосування ($p < 0,063$).

Результати засвідчили, що асертивність корелює із вигідними стратегіями, які не травмують стосунки та не змушують постійно нехтувати власними інтересами. Вміння успішно вирішувати конфлікти – це важлива навичка, яка впливає на якість міжособистісних стосунків, на реалізацію особистості в житті та загальне психологічне благополуччя. Набуваючи асертивних якостей можна поступово звести нанівець деструктивні наслідків конфліктів та отримувати від них максимум користі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутузова Л.П. Асертивність особистості як основа становлення безпечної поведінки в підлітковому віці. *Проблеми психологічної безпеки: особистість, суспільство, держава*: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. 25 березня 2010 року. Одеса: СМІЛ, 2010. С. 33-40.
2. Вавринів О.С. Організація та проведення психологічних і соціально-психологічних досліджень : практичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. 116 с.
3. Вейнінгер О. Стать і характер. Принципове дослідження. Харків: Фоліо, 2016. С. 3-13. 480 с.
4. Герасіна С.В. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді. *Проблеми сучасної психології*. 2010. № 10. С. 139-148.
5. Глубока І. Асертивна поведінка як одна з основних складових конкурентоздатності й успішної професійної кар'єри учнівської молоді. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. № 1. С. 172-178.
6. Гречановська О.В. Асертивність як складова конфліктологічної культури майбутніх фахівців технічних спеціальностей. *Педагогіка безпеки*. 2019. № 1. С. 66-69.
7. Діагностичні методики : збірник / уклад. М.В. Лемак, В.Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво О. Гаркуші, 2012. 616 с.
8. Дріга Т.Г. Асертивність як чинник оптимізації соціально-психологічної адаптації студентської молоді. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інс-ту псих. ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2013, Т. I, Вип. 39. С. 100-105.
9. Дяченко В.А, Мунасіпова-Мотяш І.А, Дубініна Д.Е. Наукова стаття : Задоволеність життям та рівень психологічного благополуччя сучасної молоді, 2019. С. 120-129.

10. Козич І.В. Асертивна поведінка як новоутворення процесу формування конфліктологічної компетентності майбутнього педагога вищої школи. *Вісник Запорізького національного університету*. 2014. №1 (22). С. 135-143.

11. Косигіна О.В. Розвиток асертивності особистості в умовах Педагогіки партнерства. Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ : матеріали наук.-практ. конф., 23 квітн. 2019 р. URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=282> (дата звернення: 12.04.2024).

12. Курганська Л. Асертивна поведінка вчителя як засіб забезпечення конструктивної взаємодії з учнями. *Нова пед. думка*. 2009. № 3. С. 42–44.

13. Кучерук Н.М. Створення сприятливих умов для забезпечення прав та можливостей осіб з особливими освітніми потребами в особистісно орієнтованому освітньому середовищі. Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ : матеріали наук.-практ. конф., 23 квітн. 2019 р. URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=170> (дата звернення: 12.04.2024).

14. Лучків В.З. Емпатія як чинник асертивності в юнацькому віці Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки. 2016. Вип. 3. С. 203-210.

15. Лучків В.З. Емпатійна детермінація асертивності. *Особистісне зростання : теорія і практика*. Зб. тез за результатами II Всеукраїнської інтернет-конференції / За ред. Л.П. Журавльової, Н.Ф. Портницької, Ю.Ю. Дем'янчук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. С. 43-44.

16. Лучків В.З. Емпатія як чинник асертивних поведінкових стратегій Science and Education a New Dimension. *Pedagogy and Psychology*, IV(43), Issue: 88, 2016. С.72 – 76.

17. Лучків В.З. Психологічні особливості розвитку асертивності в юнацькому віці : дис. ... канд.. психол. наук. Київ, 2017. 200 с.

18. Марценюк М.О. Розвиток асертивної поведінки у підлітків засобами тренінгу. Україна і цивілізація. Психологічні та педагогічні науки. 2016. Т. 5. С. 305–313. URL:

[http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1223/1/%D0%A3-](http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1223/1/%D0%A3-%D0%A6_%D0%A)
[%](http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1223/1/%D0%A3-%D0%A6_%D0%A)

[2.5%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-305-](http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1223/1/%D0%A3-%D0%A6_%D0%A)
[313.pdf](http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1223/1/%D0%A3-%D0%A6_%D0%A) (дата звернення: 14.04.2024).

19. Марчук Л.М. Соціально-психологічні особливості формування асертивної поведінки у професійному становленні майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2016. 225 с.

20. Мельничук С.К. Асертивність як детермінанта розвитку психологічного потенціалу студентів. Вісник Одеського національного університету. Психологія. 2012. Т. 17, Вип. 8. С. 407-413.

21. Мойсеєнко В.В. Аналіз наукових підходів до дослідження поняття «асертивність». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*. 2017. Вип. 5. Т. 1. С. 170–174.

22. Мухіна Л.М. Психологічні особливості розвитку конфліктологічної компетентності майбутніх учителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 Миколаїв, 2019. 259 с.

23. Нагаєвська І.О. Психологічні умови розвитку асертивної поведінки в учнів професійно-технічних навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. псих. Наук. Київ, 2017. 20 с.

24. Ніколаєв Л.О. Асертивність як риса особистості сучасного підлітка. Особистість у різних умовах соціалізації : колективна монографія / за ред. Л.О. Калмикової, Г.О. Хомич. Київ : Слово, 2016. С. 77–99.

25. Ніколаєв Л.О.. Розвиток асертивності підлітків у різних умовах соціалізації : дис. ... канд. психол. наук ; Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ, 2016. 264 с.

26. Охорона праці та цивільний захист. Конспект лекцій : навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра. / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Ю.О. Полукаров, Н.А. Праховнік, О.В. Землянська. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 306 с.

27. Пістун І.П., Кочубей В.І. Безпека життєдіяльності : підручник. Суми : Університетська книга, 2023. 560 с.
28. Подоляк Н.М. Індивідуально-психологічні особливості асертивності особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2014. 20 с.
29. Полякова Н.О. Безпека життєдіяльності: конспект лекцій. Київ, 2023. 64 с.
30. Розвиток особистості в різних умовах соціалізації : колективна монографія / за редакцією Л.О. Калмикової та Г.О. Хомич. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2016. 472 с.
31. Саннікова О.П., Санніков О.І., Подоляк Н.М. Діагностика асертивності : результати апробації методики "ТОКАС". Наука і освіта. 2013. № 3. С. 140-144.
32. Синоруб Г.П. Асертивність як необхідна якість толерантної поведінки журналіста. Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія «Філологія.Соціальні комунікації». 2012. Т. 25 (64). № 4. Ч.№1. С.131-134.
33. Соціально-психологічний словник / В.М. Галицький, О.В. Мельник, В.В. Синявський. К., 2004. 250 с.
34. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ : Академія, 2016. 256 с.
35. Ульянова Т.Ю. Асертивні тенденції конфліктності. Наука і освіта. № 10. 2015. С. 200-206.
36. Фройд З. Вступ до психоаналізу. Харків : КСД, 2015. 480 с.
37. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. Харків, Прапор, 2004. 640 с.
38. Щіпановська О.Р., Васильєва І.Г. Асертивність особистості як основа успішної міжособистісної взаємодії у діяльності майбутніх фахівців. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2012. № 30-31. С. 269-275.
39. Щотка О.П. Гендерна психологія: навчальний посібник. Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2019. С. 18-38.