

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Кафедра психології

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

Бакалавр

(назва освітнього ступеня)

на тему: Асертивна поведінка як засіб уникнення міжособистісних
конфліктів у студентському середовищі

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу, групи БП-41
спеціальності 053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

	(підпис)	Боднар В.В. (прізвище та ініціали)
Керівник	(підпис)	Вишньовський В.В. (прізвище та ініціали)
Нормоконтроль	(підпис)	Періг І.М. (прізвище та ініціали)
Завідувач кафедри	(підпис)	Вишньовський В.В. (прізвище та ініціали)
Рецензент	(підпис)	Сороківська О.А. (прізвище та ініціали)

Тернопіль
2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ	10
1.1. Концептуалізація асертивності у психологічній науці.....	10
1.2. Міжособистісні конфлікти: сутність, типологія та динаміка.....	16
1.3. Специфіка міжособистісних конфліктів у студентському середовищі	20
1.4. Роль асертивної поведінки у профілактиці та вирішенні міжособистісних конфліктів.....	23
Висновок до розділу I	26
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ	29
2.1. Організація та методика дослідження	29
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження рівня асертивної поведінки у студентів	34
2.3. Аналіз особливостей прояву міжособистісних конфліктів у студентів.....	44
Висновок до розділу II	45
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТІВ	47
3.1. Принципи та напрями формування асертивної поведінки студентів.....	47
3.2. Практичні рекомендації та вправи для розвитку асертивної поведінки	50
3.3. Концептуальна модель формування асертивності.....	55
Висновок до розділу III.....	64
РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	66
4.1. Надзвичайні ситуації соціального характеру	66
4.2. Соціально-економічне значення охорони праці	68
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство характеризується високою динамічністю, зростанням інформаційних потоків, глобалізацією та постійними соціально-економічними трансформаціями. Ці зміни неминуче впливають на особистість, висуваючи нові вимоги до її здатності адаптуватися, ефективно взаємодіяти та конструктивно вирішувати проблеми. В цьому контексті, формування компетентностей ефективної комунікації та управління конфліктами стає однією з ключових умов успішної самореалізації людини. Особливо гостро ця проблематика стосується молоді, яка перебуває на етапі активного особистісного становлення та соціалізації.

Студентське середовище є унікальним соціальним простором, де молода людина переживає інтенсивну адаптацію до нових умов навчання, колективного проживання (часто в гуртожитках), інтеграції в академічні та неформальні групи. Це період активного формування світогляду, цінностей, розширення кола спілкування та побудови перших дорослих стосунків. Водночас, саме тут виникає висока ймовірність міжособистісних конфліктів, зумовлених різноманітністю характерів, поглядів, рівнями адаптації, конкуренцією за ресурси (навчальні, соціальні, матеріальні) та просторовою близькістю. Незрілість емоційної сфери, відсутність достатнього досвіду конструктивної взаємодії, невміння чітко артикулювати власні потреби та захищати особистісні кордони часто призводять до деструктивних конфліктів, що негативно впливають на академічну успішність, психологічне благополуччя та подальшу соціалізацію студентів.

Проблема міжособистісних конфліктів у студентському середовищі залишається однією з найважливіших для психологічної та педагогічної науки. Вони можуть виникати на різних рівнях: між однокурсниками, між студентами та викладачами, в студентських сім'ях, між сусідами по кімнаті тощо. Наслідки таких конфліктів, якщо вони не вирішуються конструктивно, можуть бути руйнівними: від психоемоційного виснаження, стресу, зниження мотивації до

навчання до ізоляції, виникнення булінгу та відсіву з вишу. Тому пошук ефективних засобів профілактики та конструктивного вирішення конфліктів є невід'ємною частиною психологічного супроводу студентства.

Саме в цьому контексті особливого значення набуває асертивна поведінка. Асертивність – це здатність людини прямо, відкрито та чесно висловлювати власні думки, почуття та потреби, саме не порушуючи прав і меж інших людей, і водночас відстоюючи власні. Це золота середина між пасивністю (коли людина нехтує своїми інтересами) та агресивністю (коли вона досягає мети за рахунок інших). Асертивність є ключовим інструментом для гармонізації міжособистісних стосунків, оскільки вона сприяє:

- Чіткому окресленню особистих кордонів: Асертивна людина вміє сказати «ні» без почуття провини, відстояти свою думку та запобігти маніпуляціям.
- Конструктивній комунікації: Вміння формулювати «Я-повідомлення», висловлювати побажання та критику без звинувачень допомагає уникнути ескалації конфліктів.
- Зниженню рівня напруги у стосунках: Завдяки відкритості та чесності зменшується кількість прихованих образ і невдоволень, які часто є основою конфліктів.
- Підвищенню самооцінки та самоповаги: Асертивна поведінка сприяє почуттю власної гідності та впевненості у собі.

Тема асертивної поведінки та її ролі у запобіганні міжособистісним конфліктам, особливо в студентському середовищі, привертає значну увагу науковців як в Україні, так і за кордоном.

Теорія асертивності зародилася на Заході і активно розвивалася з середини ХХ століття. Багато дослідників присвятили свої праці вивченню асертивності, її зв'язку з комунікацією, конфліктами та психологічним благополуччям. Зокрема, Ендрю Солтер (Andrew Salter): вважається одним із «батьків» асертивності. У своїх роботах 1940-х років він першим описав концепцію «асертивної експресії» та її значення для психічного здоров'я. Джозеф Вольпе

(Joseph Wolpe): поведінковий терапевт, який розробляв методики тренінгу асертивності як ефективний спосіб подолання тривоги та фобій у соціальних ситуаціях. Арнольд Лазарус (Arnold Lazarus): відомий своїм мультимодальним підходом у терапії. Він також активно впроваджував асертивний тренінг як один з компонентів для покращення міжособистісних навичок. Роберт Альберті та Майкл Еммонс (Robert Alberti & Michael Emmons): є авторами класичної книги «Your Perfect Right: A Guide to Assertive Living» (1970), яка стала однією з найпопулярніших у сфері асертивності, пропонуючи практичні рекомендації для розвитку асертивних навичок. Кеннет Томас (Kenneth Thomas) і Ральф Кілманн (Ralph Kilmann): розробили відому модель та опитувальник ТКІ (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument), який діагностує п'ять основних стратегій поведінки в конфлікті (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, пристосування). Хоча вони не фокусувалися виключно на асертивності, їхня робота з конфліктами є фундаментальною для розуміння того, як асертивність впливає на вибір цих стратегій. Мануель Сміт (Manuel J. Smith): автор книги «When I Say No, I Feel Guilty» (1975), в якій детально описав права асертивної людини та техніки, що допомагають відстоювати ці права. Джон Готтман (John Gottman): хоча він більше відомий дослідженнями подружніх стосунків та прогнозування розлучень, його роботи про ефективну комунікацію та конструктивне вирішення конфліктів у парах також містять аспекти, пов'язані з асертивним висловленням потреб та почуттів. Деніел Гоулман (Daniel Goleman): у контексті емоційного інтелекту, асертивність розглядається як важливий компонент міжособистісної компетентності, що впливає на управління стосунками та конфліктами.

В українській психології асертивність часто розглядається у контексті соціальної компетентності, комунікативних навичок, самореалізації особистості та конфліктології. В.В. Мойсеєнко: досліджує асертивність як соціально-психологічний механізм вибору стратегій статусної поведінки студентською молоддю, що опосередковано пов'язано з конфліктами. Л.В. Марчук: зосереджується на психологічних особливостях формування асертивної

поведінки, зокрема у майбутніх фахівців (психологів, соціальних педагогів), що має пряме відношення до їхньої здатності вирішувати конфлікти. О.А. Хохлова: досліджувала компоненти психічної діяльності, від впливу на які залежить розвиток асертивності студентів (когнітивний, емоційний, поведінковий, моральний). Т.Ю. Ульянова: розглядає асертивні тенденції конфліктності. Л.М. Мухіна: займається психологічними особливостями розвитку конфліктологічної компетентності, зокрема у майбутніх вчителів, де асертивність відіграє важливу роль. В.А. Семиченко: досліджує асертивність з точки зору фундаментальних позицій, як системоутворювальне ядро власної гідності, поваги та самоповаги. О.І. Саннікова, Н.М. Подоляк: є співавторами тестів-опитувальників компонентів асертивності. І.О. Нагаєвська: досліджувала психологічні умови розвитку асертивної поведінки, зокрема в учнів професійно-технічних закладів, що може бути екстрапольовано на студентське середовище. Г.М. Бойко, Т. Куца, Л.О. Ніколаєв: займаються питаннями розвитку асертивної поведінки та проведенням відповідних тренінгів.

Ці науковці заклали основу для розуміння асертивної поведінки та її ключової ролі у взаємодії, включаючи запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів, що є безпосередньо релевантним для студентського середовища.

У цьому дослідженні аналізується зв'язок між рівнем асертивності власне та стратегіями поведінки людини в умовах конфлікту, в студентському середовищі. Зокрема, досліджується роль асертивності у виборі продуктивних стратегій, таких як співпраця, компроміс і уникання, а також її вплив на відмову від деструктивних моделей поведінки, зокрема конкуренції та пристосування у міжособистісних конфліктах студентів. На основі теоретичного аналізу та емпіричних даних вивчається взаємозв'язок між рівнем асертивності власне та ефективністю різних стратегій вирішення конфліктів у студентському середовищі.

Мета дослідження – визначити роль асертивної поведінки в уникненні та ефективному врегулюванні міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння асертивної поведінки та її значення у міжособистісних взаємодіях.

2. Дослідити сутність та види міжособистісних конфліктів, їхні причини та наслідки у студентському середовищі.

3. Визначити особливості прояву асертивної поведінки у студентів.

4. Емпірично встановити взаємозв'язок між рівнем асертивності студентів та частотою/інтенсивністю міжособистісних конфліктів.

5. Розробити практичні рекомендації або програму з розвитку асертивної поведінки для студентів з метою профілактики конфліктів.

Об'єктом дослідження є асертивність особистості.

Предметом дослідження є асертивна поведінка як чинник профілактики та врегулювання міжособистісних конфліктів у студентів.

Гіпотеза дослідження: Ми припускаємо, що існує обернений взаємозв'язок між рівнем розвитку асертивної поведінки у студентів та частотою виникнення деструктивних міжособистісних конфліктів. Зокрема, студенти з вищим рівнем асертивності частіше використовують стратегії співробітництва та компромісу, що дозволяє їм уникати або ефективно розв'язувати конфлікти, тоді як студенти з низьким рівнем асертивності схильні до стратегій уникнення або конкуренції, що може призводити до ескалації конфліктів.

Методи дослідження. Для всебічного та достовірного дослідження зазначеної теми, необхідно застосувати комплекс методів, що включають теоретичні, емпіричні та методи математичної статистики. Теоретичний аналіз, синтез та узагальнення, порівняльний аналіз, систематизація та класифікація. Емпіричні методи: стандартизовані психодіагностичні методики: методика на визначення рівня конфліктності особистості (В. Рогов); тест на асертивність і

шкала асертивності; тест К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації». Методи математичної статистики обробки даних.

Експериментальна база дослідження. В нашому опитуванні взяли участь 40 студентів 1-3 курсів. 20 студенток факультету економіки та менеджменту спеціальності психологія та 20 студентів факультету комп'ютерно-інформаційних систем і програмної інженерії Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя. Вік досліджуваних від 17 до 20 років.

Теоретична та практична значущість роботи: в кваліфікаційній роботі зроблено теоретичний аналіз тлумачення понять асертивність, асертивна поведінка, конфліктність, виокремлено типологію міжособистісних конфліктів, описано специфіку міжособистісних конфліктів у студентському середовищі, охарактеризовано роль асертивної поведінки у профілактиці та вирішенні міжособистісних конфліктів. Експериментально доведено вплив рівня конфліктності та рівня асертивності на вибір стилю поведінки в конфліктних ситуаціях, також проведено аналіз вибору стилю поведінки в конфліктних ситуаціях залежно від статі. За отриманими результатами дослідження сформульовано принципи та напрями формування асертивної поведінки, запропоновано практичні рекомендації розвитку асертивної поведінки та розроблено концептуальну модель формування асертивності.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, чотирьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 43 найменування та 4 додатків. Робота викладена на 78 сторінках друкованого тексту, вміщує 5 таблиць та 13 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Концептуалізація асертивності у психологічній науці

Асертивність – це термін, який все частіше зустрічається в сучасній психологічній літературі, популярних публікаціях з саморозвитку та тренінгових програмах. Проте, незважаючи на широке використання, розуміння сутності цього феномену може бути різним. У психологічній науці концептуалізація асертивності пройшла тривалий шлях еволюції, від поведінкових технік до складної особистісної характеристики, що інтегрує когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Це не просто вміння сказати «ні» чи відстояти свою думку, а цілісна система, яка відображає здатність індивіда до прямої, відкритої та чесної взаємодії, при якій поважаються як власні права, так і власне права інших людей [12].

Витоки концепції асертивності можна простежити ще в роботах психоаналітиків, які звертали увагу на проблему пасивності та нездатності виражати власні почуття. Однак безпосередньо термін «асертивність» та його систематичне дослідження розпочалося в середині XX століття у рамках поведінкової психотерапії.

Ендрю Солтер (Andrew Salter) у 1949 році у своїй книзі «Conditioned Reflex Therapy» вперше описав феномен «асертивної експресії» (assertive expression), протиставляючи його поведінці, що ґрунтується на тривозі та пасивності. Солтер вважав, що тривожність можна подолати через вироблення звички до відкритого висловлення почуттів та думок, навіть якщо це викликає дискомфорт. Він запропонував низку вправ, спрямованих на розвиток цих «рефлексів збудження», що дозволяють людині бути більш прямою і менш загальмованою у соціальних взаємодіях. Його підхід був значною мірою поведінковим і фокусувався на зовнішніх проявах [24].

Пізніше, у 1950-1960-х роках, Джозеф Вольпе (Joseph Wolpe), засновник систематичної десенсибілізації, розвинув ідеї Солтера. Вольпе розглядав асертивність як форму реципрокного гальмування (reciprocal inhibition) тривоги. Він стверджував, що прояв асертивної поведінки (наприклад, висловлення гніву або незгоди) несумісний з відчуттям тривоги, і тому може бути використаний для її зниження в соціальних ситуаціях. Асертивний тренінг став важливою частиною його терапевтичної практики для осіб, які страждали від соціальної тривожності та фобій [27].

Значний внесок у популяризацію та подальше концептуальне розроблення асертивності зробили Роберт Альберті та Майкл Еммонс (Robert Alberti & Michael Emmons). Їхня книга «Your Perfect Right: A Guide to Assertive Living» (1970) стала бестселером і популяризувала асертивність як право кожної людини відстоювати свої інтереси та виражати себе, не порушуючи при цьому прав інших. Вони чітко розмежували асертивну поведінку від пасивної та агресивної, що стало фундаментальним для подальших досліджень [10; 18; 27; 38].

У 1970-х роках Мануель Сміт (Manuel J. Smith) у книзі «When I Say No, I Feel Guilty» (1975) деталізував «права асертивної людини» (наприклад, право на власну думку, право відмовляти без почуття провини, право робити помилки) та розробив практичні техніки для їх реалізації. Його роботи підкреслили когнітивний аспект асертивності – необхідність усвідомлення своїх прав та переконань [32].

Таким чином, від початкового фокусу на поведінкових реакціях, концепція асертивності поступово розширювалася, включаючи когнітивні (права, переконання), емоційні (впевненість, відсутність тривоги) та ціннісні (повага до себе та інших) аспекти.

Сучасна психологія визначає асертивність як здатність особистості ефективно виражати себе у міжособистісних взаємодіях, враховуючи при цьому власні потреби та права, а також потреби та права інших. Це не лише набір поведінкових навичок, а й певна життєва позиція та внутрішня впевненість.

Ключові ознаки асертивної поведінки [25]:

Пряме та чесне вираження думок і почуттів: Асертивна людина говорить те, що думає і відчуває, без натяків, маніпуляцій чи агресії.

Відстоювання власних прав та інтересів: Здатність захищати свої особистісні кордони, відмовляти у небажаному, висловлювати незгоду.

Повага до прав інших: Асертивність не є агресією. Це означає, що людина визнає право інших на власну думку, почуття та кордони, навіть якщо вони відрізняються від її власних.

Відповідальність за власну поведінку та вибір: Асертивна людина усвідомлює наслідки своїх дій та слів.

Конструктивність у вирішенні проблем: Прагнення до пошуку взаємоприйнятних рішень, а не до домінування чи уникнення.

Впевненість у собі та адекватна самооцінка: Асертивність ґрунтується на почутті власної гідності та вірі у свою здатність ефективно взаємодіяти.

Емоційна регуляція: Здатність висловлювати емоції у прийнятний спосіб, без руйнівних спалахів гніву чи тривоги.

Асертивність розглядається як складна багатокomпонентна структура, що включає:

Когнітивний компонент: Усвідомлення власних прав, переконання у власній цінності, розуміння прав інших, реалістична оцінка ситуації. Це включає знання асертивних прав (право на власну думку, право відмовляти, право на помилки тощо).

Емоційний компонент: Відчуття внутрішньої впевненості, відсутність надмірної тривоги, страху осуду чи почуття провини при висловленні своїх потреб. Здатність до адекватної експресії емоцій.

Поведінковий компонент: Безпосередні дії та вербальні/невербальні прояви асертивної поведінки (чітка інтонація, прямий погляд, відповідна жестикуляція, вміння формулювати «Я-повідомлення», конструктивна критика).

Відповідно до концепції провідного психолога О. Леонтьєва [28, с. 160–215], асертивність розглядається як стійка риса особистості, що складається з чотирьох взаємопов'язаних структурних елементів: когнітивного,

особистісного, поведінкового та емоційно-ціннісного компонентів (див. табл. 1.1).

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, уміння 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

Одним із ключових аспектів концептуалізації асертивності є її чітке розмежування з іншими стилями поведінки у міжособистісних взаємодіях: пасивністю та агресивністю.

Пасивна поведінка: Характеризується нездатністю або небажанням відстоювати власні права та інтереси. Пасивна людина часто ігнорує власні потреби, прагне догодити іншим, уникає конфліктів, навіть якщо це шкодить їй самій. Вона може відчувати тривогу, образу, роздратування, але не висловлює їх прямо, що призводить до накопичення негативних емоцій. Результатом є невиконані бажання, занижена самооцінка та відчуття безсилля.

Агресивна поведінка: Проявляється у відстоюванні власних інтересів за рахунок порушення прав та інтересів інших. Агресивна людина прагне домінувати, залякувати, маніпулювати. Вона може бути саркастичною, ворожою, знецінювати інших. Хоча агресія іноді дозволяє досягти мети, це відбувається ціною руйнування стосунків, викликає страх або образу в інших, і часто призводить до зворотних конфліктів.

Асертивна поведінка: На відміну від пасивності та агресивності, асертивність є конструктивним та зрілим стилем взаємодії. Вона дозволяє людині задовольняти власні потреби, висловлювати свої почуття та думки, але

робити це з повагою до інших, не порушуючи їхніх кордонів. Асертивна поведінка сприяє здоровому компромісу, взаєморозумінню та розвитку довіри у стосунках [37].

Цю триаду поведінкових стилів можна візуалізувати як континуум, де асертивність знаходиться посередині, між двома дисфункціональними полюсами.

Концепція асертивності має величезне практичне значення і застосовується в багатьох сферах життя:

У міжособистісних стосунках: Асертивність є фундаментом здорових стосунків – чи то дружніх, сімейних, романтичних. Вона дозволяє партнерам відкрито спілкуватися, висловлювати потреби, вирішувати конфлікти без руйнувань, будувати довіру та взаємоповагу. Неасертивна поведінка часто призводить до непорозумінь, прихованих образ, маніпуляцій та емоційного відчуження.

У професійній діяльності: На роботі асертивність допомагає відстоювати свої ідеї, ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом, відмовляти у нереалістичних вимогах, вести переговори, конструктивно вирішувати конфлікти та запобігати професійному вигоранню. Асертивні співробітники частіше досягають успіху та відчують задоволення від роботи [41].

У навчанні (студентське середовище): Для студентів асертивність є ключовою для успішної адаптації. Вона допомагає впевнено виступати на семінарах, відстоювати свою точку зору в дискусіях, звертатися за допомогою, відмовляти одноліткам, якщо їхні прохання порушують власні плани, ефективно взаємодіяти в групових проектах та вирішувати конфлікти з викладачами чи однокурсниками. Це знижує стрес і підвищує академічну успішність.

Особистісний розвиток та психологічне благополуччя: Асертивність безпосередньо пов'язана з високою самооцінкою, внутрішньою гармонією, зниженням рівня тривожності та депресії. Коли людина вміє виражати себе, вона відчуває себе більш контрольованою, вільною та автентичною. Вона рідше стає жертвою маніпуляцій та психологічного тиску [11].

Здоров'я: Психосоматичні дослідження показують, що пригнічення емоцій та нездатність відстоювати свої кордони може призводити до різноманітних проблем зі здоров'ям, тоді як асертивність сприяє кращому психологічному та фізичному стану.

Асертивність виражає внутрішньо-психологічні установки особистості, що розвиває характер її взаємодії з оточуючим соціальним середовищем (див. рис. 1.1.).



Рис. 1.1. Асертивна особистість

Формування асертивної поведінки є комплексним процесом, на який впливають різні чинники:

Сімейне виховання: Батьківські моделі комунікації, ступінь дозволеної експресії емоцій у сім'ї, заохочення самостійності та відповідальності дитини – все це закладає фундамент для асертивності. Якщо дитина виховувалася в умовах гіперопіки, надмірної критики або емоційної холодності, їй може бути складно розвинути асертивні навички [17].

Соціальне оточення та культура: Культурні норми, що стосуються вираження емоцій, ієрархії, поваги до старших, можуть впливати на сприйняття асертивності. У деяких культурах пряме висловлення може бути сприйняте як грубість, що ускладнює розвиток асертивності.

Особистий досвід: Успішний або невдалий досвід відстоювання своїх прав у минулому формує очікування та переконання щодо ефективності асертивної поведінки.

Особистісні риси: Темперамент, рівень емоційної чутливості, схильність до тривожності або, навпаки, до домінування можуть впливати на легкість засвоєння асертивних навичок [19].

Навчання та тренінги: Асертивність не є вродженою рисою; її можна розвивати та вдосконалювати через спеціальні тренінги, психологічне консультування та цілеспрямовані вправи. Вони допомагають усвідомити власні права, відпрацювати поведінкові техніки та змінити дезадаптивні когнітивні установки.

1.2. Міжособистісні конфлікти: сутність, типологія та динаміка

Міжособистісні конфлікти є невід'ємною складовою людського буття та соціальної взаємодії. У сучасному суспільстві, характерному високому рівні соціальної мобільності, інтенсивності комунікативних процесів та різноманітності ціннісних орієнтацій, проблема конфліктної взаємодії набуває особливої актуальності. Розуміння природи, механізмів виникнення та розвитку міжособистісних конфліктів є ключовим для ефективного управління соціальними процесами, підвищення якості міжособистісних стосунків та створення гармонійного соціального середовища.

Міжособистісні конфлікти є невід'ємною частиною людського світу та соціальної взаємодії. У сучасному світі, характерному високому рівню соціальної мобільності, культурного різноманіття та швидких змін, значення вивчення природи та механізмів міжособистісних конфліктів неухильно зростає. Розуміння сутності конфліктних процесів, їх типології та закономірностей розвитку є ключовим для ефективного управління соціальними відносинами як на індивідуальному, так і на груповому рівнях [23].

Міжособистісний конфлікт як наукова категорія має багатоаспектний характер та розглядається з різних теоретичних позицій. У найбільшому розумінні міжособистісний конфлікт можна застосувати як форму соціальної взаємодії між двома або більшою кількістю індивідів, що характеризується усвідомленим протистоянням, взаємною несумісністю цілей, інтересів, потреб або ціннісних орієнтацій [21].

Класичне визначення конфлікту належить Л. Козеру, який трактував його як «боротьбу за цінності та претензії на статус, владу і ресурси, в яких цілями опонентів нейтралізація, завдання шкоди або усунення суперників». Сучасні дослідники розширюють визначення, включаючи до нього не лише відкриті форми протистояння, але й латентні конфліктні стани [28].

Психологічний підхід до розуміння міжособистісного конфлікту акцентує увагу на внутрішніх переживаннях учасників, їхніх мотивах, емоційних станах та когнітивних процесах. З цієї позиції конфлікт розглядається як результат несумісності психологічних потреб, установок або очікувань індивідів.

Міжособистісний конфлікт представляє собою складне соціально-психологічне явище, що характеризується протиборством між двома або більшою кількістю індивідів на основі несумісності їхніх потреб, інтересів, цілей, цінностей або способів їх досягнення. Це форма соціальної взаємодії, при якій дії одного суб'єкта перешкоджають, блокують або роблять неможливими дії інші [7].

Важливою особливістю міжособистісного конфлікту є його суб'єктивний характер. Об'єктивні передумови конфлікту можуть існувати тривалий час, не переростаючи в активне протиборство, доки не будуть усвідомлені та інтерпретовані сторони як загроза їхнім інтересам. Таким чином, конфлікт пояснюється не стільки через об'єктивні протиріччя, скільки через їх суб'єктивне сприйняття учасниками.

Суб'єкти конфлікту – це безпосередні учасники конфліктної взаємодії. У міжособистісному конфлікті ними виступають конкретні індивіди, кожен з яких має власні інтереси, цілі, потреби та ресурси для їх досягнення [38].

Об'єкт конфлікту виникає, з приводу чого виникає конфлікт. Це можуть бути матеріальні ресурси, соціальні позиції, ціннісні орієнтації, інформація або будь-які інші елементи, що мають значення для учасників конфлікту.

Предмет конфлікту представляє конкретні розбіжності між суб'єктами щодо об'єкта конфлікту. Він показує суть протиріччя та зміст конфліктної взаємодії [8].

Конфліктна ситуація сукупність умов та такі, що сприяють виникненню та розвитку конфлікту. Вона охоплює просторово-часові рамки конфлікту, соціальний контекст та зовнішні фактори впливу.

Конфліктна взаємодія представляє собою безпосередні дії учасників конфлікту, спрямовані на досягнення власних цілей та протидію опонентам. Вона може мати інші форми – від вербальної дискусії до фізичного протистояння [12; 17].

Однак конфлікти можуть змінити і конструктивні функції. Вони сприяють виявленню та вирішенню латентних проблем, стимулюють розвиток та зміни, допомагають встановити більш справедливі відносини та можуть призвести до інновацій у способах взаємодії.

Конструктивні функції включають: сигнальну функцію – конфлікт вказує на наявність проблем у відносинах, які потребують рішення; інформаційну функцію – у процесі конфлікту учасники отримують інформацію про позиції, інтереси та можливості одного; диференціюючу функцію – конфлікт конфлікту межі та рамки відносин; інноваційну функцію – пошук шляхів вирішення конфлікту можна призвести до нових форм взаємодії

Деструктивні функції проявляються у: руйнування існуючих соціальних зв'язків та стосунків; емоційних травм та психологічних стресів учасників; зниженні ефективності спільної діяльності; формування негативних установок та стереотипів [15; 19].

Практична значущість вивчення міжособистісних конфліктів призводить до можливості використання отриманих знань для підвищення ефективності соціальної взаємодії, створення гармонійних міжособистісних стосунків та

розвитку культури конструктивного рішення конфліктів у різних сферах суспільного життя.

Американські фахівці в галузі психології Кеннет Томас та Ральф Кілмен розробили класифікацію п'яти основних стратегій поведінки в умовах конфлікту. Вони запропонували оригінальну двовимірну модель, яка візуалізує взаємозв'язок між цими стратегіями [27; 38].

Ця модель ґрунтується на двох ключових параметрах: ступінь наполегливості у відстоюванні власних інтересів та рівень співпраці з опонентом.

Запропонована Томасом і Кілменом концепція дозволяє наочно представити: співвідношення різних стратегій; їх характерні особливості; умови ефективного застосування кожної з них.

Модель стала широко використовуваним інструментом у конфліктології, оскільки дає змогу: аналізувати поведінку учасників конфлікту; прогнозувати розвиток конфліктної ситуації; вибирати оптимальні способи вирішення суперечностей (див. рис. 1.2.).



Рис.1.2. Сітка Томаса-Кілмена

Автори підкреслили, що кожна з п'яти стратегій має свої переваги та обмеження, а їх ефективність залежить від конкретного контексту конфліктної ситуації. Більш детальніше дані стратегії ми розглянемо у другому розділі.

1.3. Специфіка міжособистісних конфліктів у студентському середовищі

Студентське життя – це особливий період у житті людини, позначений інтенсивними змінами, активним особистісним становленням, розширенням соціального кола та формуванням нових життєвих стратегій. Це час пошуку власної ідентичності, формування дорослих стосунків та адаптації до нових соціальних ролей. Однак, паралельно з цими позитивними трансформаціями, студентське середовище є також місцем інтенсивного виникнення міжособистісних конфліктів, які мають свою унікальну специфіку. Розуміння цих особливостей є критично важливим для ефективної профілактики та конструктивного врегулювання конфліктів серед молоді, а також для успішного психологічного супроводу студентів [4; 7].

Студентське середовище, будь то навчальна група, курс, факультет чи гуртожиток, створює унікальний набір умов, що сприяють виникненню конфліктів: студентський вік (пізній юнацький та рання дорослість) характеризується активним пошуком ідентичності, формуванням самооцінки, прагненням до самостійності та автономії. Водночас, емоційна зрілість може бути ще недостатньо розвиненою, що проявляється у імпульсивності, підвищеній емоційності, нетерпимості до критики та схильності до максималізму. Ці риси роблять молодь більш вразливою до конфліктів та менш здатною їх конструктивно вирішувати. Багато студентів вперше відриваються від батьківського дому, потрапляючи в абсолютно нове для них середовище. Це вимагає значної адаптації: до нових правил, норм, неформальних ієрархій у групі, а також до співіснування з великою кількістю незнайомих людей, часто з різним життєвим досвідом, культурним походженням та цінностями. Труднощі адаптації можуть викликати стрес, роздратування та, як наслідок, конфлікти. Для значної частини студентів проживання в гуртожитку є додатковим джерелом конфліктів. Обмежений простір, відсутність особистого простору, різні побутові звички, шум, графіки навчання та відпочинку, спільне користування майном –

все це створює благодатний ґрунт для побутових, ресурсних та емоційних конфліктів [15; 20].

Навчальний процес сам по собі є джерелом стресу. Високе академічне навантаження, сесії, курсові роботи, постійна оцінка знань створюють ситуації конкуренції за оцінки, стипендії, увагу викладачів. Ця конкуренція може перерости у конфлікти, особливо якщо студенти використовують нечесні методи або відчують несправедливість. У студентському колективі відбувається природний процес формування мікрогруп за інтересами, симпатіями, спільним походженням. Це може призводити до появи «аутсайдерів», конфліктів між різними угрупованнями, виникнення булінгу або жорсткого розподілу на «своїх» та «чужих», що породжує конфлікти на ґрунті приналежності та виключення [22; 27].

У багатьох студентів ще відсутній достатній досвід конструктивного вирішення міжособистісних конфліктів, отриманий у попередніх соціальних контекстах (шкільне середовище, сім'я). Недостатньо розвинені комунікативні навички, низький рівень емпатії, невміння чітко висловлювати свої потреби та відстоювати кордони, а також нездатність ефективно управляти емоціями під час суперечки – все це ускладнює вирішення конфліктів.

Конфлікти у студентському середовищі можуть мати різноманітні форми, але можна виділити найбільш типові види та їхні причини. Можуть виникати побутові конфлікти: недотримання чистоти та порядку в кімнаті/навчальному приміщенні, розбіжності у графіках відпочинку (музика, шум), користування особистими речами без дозволу, розподіл побутових обов'язків, відмінності у звичках (наприклад, куріння, харчування). Відповідно будуть словесні перепалки, пасивна агресія (немитий посуд), скарги третім особам, ігнорування.

Можуть бути конфлікти, пов'язані з навчальною діяльністю: конкуренція за оцінки, нерівномірний розподіл навантаження в групових проектах (коли хтось «паразитує»), академічна недоброчесність (списисування), розбіжності у поглядах на навчальний матеріал, розбіжності з викладачами (незгода з оцінкою, вимогами). Вони проявляються сварками під час підготовки до занять, скаргами

викладачам, демонстративне невиконання обов'язків, зниження якості спільної роботи [15].

Можуть бути конфлікти, зумовлені особистісними особливостями: різниця у характерах (інтроверти/екстраверти), розбіжності у цінностях (наприклад, ставлення до грошей, дозвілля, моральних норм), особиста неприязнь, заздрість, стереотипи (щодо зовнішності, статусу, національності), надмірна вимогливість або, навпаки, безвідповідальність одного з учасників. Їх прояви – це ігнорування, плітки, відкриті словесні конфлікти, сарказм, агресія [17].

Виділяють конфлікти, пов'язані з лідерством та статусом: боротьба за лідерство в групі, прагнення домінувати, розподіл ролей у колективі, суперництво за увагу або визнання. Їх прояви – це інтриги, демонстрація переваги, знецінення думок інших, формування коаліцій проти «супротивників».

Також конфлікти, можуть бути пов'язані з романтичними стосунками: суперництво за об'єкт симпатії, ревності, зради, розставання та їхні наслідки, втручання друзів у стосунки. Проявляються вони емоційними спалахами, відкрито ворожими діями, плітками, бойкотом [25].

Міжособистісні конфлікти є природним явищем у студентському середовищі, зумовленим віковими особливостями, умовами адаптації, навчальним навантаженням та динамікою групових взаємодій. Розуміння їхньої специфіки, типових причин та негативних наслідків є першим кроком до ефективного управління. Ключовим завданням для психологічних служб, педагогів та самих студентів є формування та розвиток навичок конструктивної взаємодії, зокрема асертивної поведінки, що дозволить не лише мінімізувати деструктивний вплив конфліктів, а й використовувати їх як потужний ресурс для особистісного зростання та гармонійного розвитку молоді особистості.

1.4. Роль асертивної поведінки у профілактиці та вирішенні міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти є невіддільною частиною людської взаємодії, виникаючи у всіх сферах нашого життя – від особистих стосунків до професійної діяльності. Хоча конфлікти можуть бути джерелом стресу та руйнувати зв'язки, вони також приховують у собі потенціал для зростання, розвитку та позитивних змін. Ключовим чинником, що визначає, чи буде конфлікт деструктивним або конструктивним, є спосіб поведінки його учасників. У цьому контексті асертивна поведінка виступає як один із найефективніших інструментів для профілактики виникнення конфліктів та їхнього конструктивного вирішення.

Щоб зрозуміти роль асертивності в конфліктах, необхідно чітко визначити цей концепт. Асертивність – це здатність людини прямо, відкрито, чесно та впевнено висловлювати свої думки, почуття, потреби та бажання, водночас поважаючи права та кордони інших людей. Це зрілий та збалансований стиль комунікації, який знаходиться між двома полюсами [17; 25]:

- Пасивна поведінка: характеризується уникненням висловлювання власних потреб і бажань, прагненням догодити іншим, жертвою власних інтересів заради уникнення конфлікту. Пасивна людина часто відчуває внутрішнє невдоволення, розчарування, образу, що може накопичуватися і призводити до психосоматичних проблем або несподіваних емоційних вибухів.

- Агресивна поведінка: полягає у відстоюванні власних інтересів шляхом порушення прав, приниження або маніпуляції іншими. Агресивна людина прагне домінувати, контролювати, часто використовує звинувачення, погрози або сарказм. Хоча агресія може принести короточасний результат, вона руйнує стосунки, викликає опір і формує негативне ставлення до агресора.

- Асертивність же дозволяє досягати своїх цілей, не завдаючи шкоди іншим і не жертвуючи собою. Вона ґрунтується на самоповазі та повазі до іншої людини, а також на переконанні, що кожен має право на власні думки, почуття

та вибір. Це не лише набір комунікативних технік, а й внутрішня позиція, яка відображає зрілу особистість [40].

Профілактика конфліктів – це стратегічно важливий аспект здорових взаємодій. Асертивність відіграє ключову роль у запобіганні виникненню міжособистісних конфліктів завдяки кільком механізмам:

- Чітке окреслення особистих кордонів: однією з головних причин конфліктів є порушення особистих кордонів. Асертивна людина вміє чітко та ввічливо, але твердо, встановлювати ці кордони. Вона може сказати «ні» без почуття провини, відмовитися від небажаних прохань або зобов'язань. Це запобігає накопиченню роздратування та невдоволення, яке може вилитися у відкритий конфлікт.

- Ясна та однозначна комунікація: непорозуміння – часта причина конфліктів. Асертивна людина прагне висловлювати свої думки та почуття прямо, використовуючи «Я-повідомлення» («Я відчуваю...», «Мені хотілося б...»), що знижує ймовірність хибної інтерпретації. Це дозволяє уникнути «читання думок» та припущень, які часто стають каталізаторами конфліктів [23].

- Запобігання пасивній агресії та прихованим образам: люди, які не вміють висловлювати свої негативні емоції асертивно, часто вдаються до пасивної агресії (образи, ігнорування, саботаж) або накопичують образи. Це створює напругу у стосунках, яка рано чи пізно вибухає конфліктом. Асертивність дозволяє висловити невдоволення чи роздратування вчасно і в конструктивній формі, не доводячи ситуацію до критичної точки.

- Реалістичні очікування: асертивні люди, як правило, мають реалістичніші очікування від інших, оскільки вони вміють запитувати, уточнювати та висловлювати свої потреби, замість того, щоб очікувати, що інші здогадаються про них. Це зменшує кількість розчарувань і фрустрацій, які часто ведуть до конфліктів [32].

- Підвищення самооцінки та впевненості: впевненість у собі, яку дарує асертивність, зменшує ймовірність того, що людина стане жертвою маніпуляцій

або тиску. Асертивна людина менш схильна дозволяти іншим порушувати її права, що автоматично знижує кількість потенційних конфліктних ситуацій [27].

Коли конфлікт вже виник, асертивна поведінка стає потужним інструментом для його конструктивного вирішення. Вона допомагає перейти від деструктивного протистояння до діалогу та пошуку взаємоприйнятної рішення.

Конструктивне висловлення незгоди та критики: асертивна людина вміє висловити свою незгоду або критику без звинувачень та особистих нападів. Вона фокусується на проблемі, а не на особистості опонента. Це дозволяє зберегти повагу та відкритість до діалогу, навіть у складній ситуації.

Активне слухання та розуміння іншої сторони: асертивність передбачає не лише вміння висловлюватися, а й вміння слухати. Асертивна людина прагне зрозуміти точку зору опонента, його потреби та мотиви. Це зменшує рівень напруги, демонструє повагу та відкриває шлях до компромісу чи співробітництва [12].

Пошук спільних рішень (співробітництво та компроміс): замість того, щоб прагнути перемогти чи уникнути конфлікту, асертивна людина націлена на пошук рішення, яке максимально задовольнить інтереси обох сторін. Це може бути стратегія співробітництва (коли шукається повністю задовольняюче рішення для обох) або компромісу (коли обидві сторони йдуть на взаємні поступки) [17].

Відмова від маніпуляцій та емоційного шантажу: асертивна людина не використовує маніпуляції, почуття провини чи агресивний тиск для досягнення своїх цілей. Вона базує свої аргументи на фактах, логіці та чіткому висловленні своїх потреб, що робить переговорний процес більш прозорим та чесним.

Збереження стосунків: однією з найважливіших функцій асертивності у конфлікті є збереження та навіть зміцнення стосунків. Коли конфлікт вирішується асертивно, учасники відчують, що їхні інтереси були враховані, а їхня гідність – поважана. Це будує довіру та показує, що стосунки є цінними для обох сторін [35].

Встановлення відповідальності: асертивна поведінка передбачає взяття на себе відповідальності за свої дії та слова. Це важливо для вирішення конфлікту, оскільки дозволяє уникнути перекладання провини та сфокусуватися на вирішенні проблеми.

У студентському середовищі, де молодь формує свої перші дорослі соціальні навички, розвиток асертивності є критично важливим. Це дозволить студентам не лише успішно адаптуватися до навчального процесу та колективу, а й перенести ці навички у майбутнє професійне та особисте життя, будуючи гармонійні та конструктивні стосунки.

Висновок до розділу I

Концептуалізація асертивності в психологічній науці пройшла шлях від простої поведінкової техніки до складної, багатогранної особистісної характеристики, що інтегрує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Це не просто вміння відстояти свою думку, а життєва філософія, що ґрунтується на повазі до себе та інших, відповідальності та прагненні до конструктивної взаємодії. Асертивність є ключовою компетентністю для успішної адаптації та самореалізації в сучасному світі, дозволяючи індивіду ефективно взаємодіяти в усіх сферах життя – від особистих стосунків до професійної діяльності. Розвиток асертивної поведінки є важливим завданням для психологічної практики, особливо у роботі з молоддю, оскільки вона є потужним інструментом для запобігання міжособистісним конфліктам та формування психологічно здорової особистості.

Міжособистісні конфлікти являють собою складний багатоаспектний феномен, який потребує комплексного наукового вивчення. Аналіз сутності, типології та динаміки міжособистісних конфліктів дозволяє зробити наступні висновки:

По-перше, міжособистісний конфлікт є природним та неминучим елементом соціальної взаємодії, який може виконувати як конструктивні, так і деструктивні функції залежно від способів його регулювання та рішення.

По-друге, різноманітність типів міжособистісних конфліктів вимагає диференційованого підходу до їх аналізу та регулювання. Кожен тип конфлікту має свою специфіку, що необхідно виконати при розробці стратегій їх подолання.

По-третє, динаміка міжособистісного конфлікту закономірний характер та включає кілька основних етапів, кожен з яких характеризується специфічними особливостями та потребує відповідних методів впливу.

По-четверте, успішне управління міжособистісними конфліктами вимагає розуміння всього комплексу факторів, що впливають на їх виникнення та розвиток, включаючи об'єктивні, суб'єктивні та ситуаційні чинники.

Перспективи подальших досліджень у сфері міжособистісних конфліктів, пов'язані з розробкою ефективних методів їх профілактики та врегулювання, вивченням культурної специфіки конфліктної взаємодії в різних соціальних контекстах, а також з дослідженням впливу цифровізації та віртуалізації спілкування на характер та динаміку міжособистісних конфліктів.

Практична значущість вивчення міжособистісних конфліктів призводить до можливості використання отриманих знань для підвищення ефективності соціальної взаємодії, створення гармонійних міжособистісних стосунків та розвитку культури конструктивного рішення конфліктів у різних сферах суспільного життя.

Асертивна поведінка є фундаментальною компетентністю, що відіграє центральну роль у профілактиці та конструктивному вирішенні міжособистісних конфліктів. Вона дозволяє людині ефективно відстоювати власні інтереси та права, водночас поважаючи інтереси інших. Завдяки чіткій комунікації, вмінню окреслювати кордони та конструктивно висловлювати незгоду, асертивність допомагає запобігати виникненню деструктивних конфліктів. Коли конфлікти все ж виникають, асертивна поведінка забезпечує ефективні стратегії їх

вирішення через діалог, активне слухання та пошук взаємоприйнятних рішень, зберігаючи при цьому стосунки. Розвиток асертивності є не лише ключем до ефективної комунікації, а й запорукою психологічного благополуччя, високої самооцінки та формування здорового соціального клімату у будь-якому колективі.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА МІЖОСОБИСТИСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Організація та методика дослідження

В нашому опитуванні взяли участь 40 студентів 1-3 курсів. 20 студенток факультету економіки та менеджменту спеціальності психологія та 20 студентів факультету комп'ютерно-інформаційних систем і програмної інженерії Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя. Вік досліджуваних від 17 до 20 років.

Дослідження проводилось у декілька етапів. На першому етапі ми досліджували рівень конфліктності особистості за методикою визначення рівня конфліктності особистості автором якої є В. Рогов. Методика складається з 14 запитань кожне з яких має три можливі відповіді а, б, в з яких потрібно обрати одну. Далі потрібно підрахувати кількість балів згідно до ключа. Дана методика дозволяє визначити три рівні конфліктності особистості: високий, середній та низький.

Для наочності відобразимо поділ респондентів за рівнем конфліктності на рисунку 2.1.

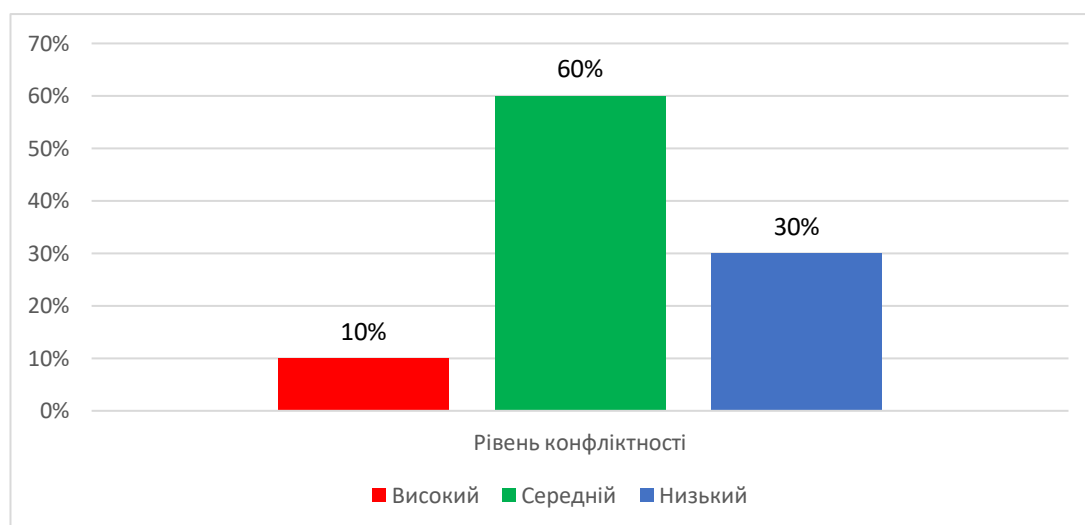


Рис. 2.1. Співвідношення рівнів конфліктності респондентів

Як зображено на рисунку 2.1. основна кількість досліджуваних студентів мають середній рівень конфліктності, що складає 60% наших досліджуваних, практично в два рази менше, а саме 30% досліджуваних мають низький рівень конфліктності і лише 10% досліджуваних мають високий рівень конфліктності.

На наступному етапі ми використовували методику оцінки асертивності В. П. Шейнова: «Ви асертивні, агресивні чи покірні?»

Для вивчення та оцінки рівня асертивності в даному дослідженні використано методику Віктора Шейнова «Ви асертивні, агресивні чи покірні?». Надійність і валідність цього опитувальника підтверджена автором [32, с. 25].

В.П. Шейнов характеризує асертивність як певну здатність людини відстоювати власні інтереси, не порушуючи прав інших, і вважає її оптимальним стилем взаємодії.

Структура та оцінювання тесту:

Опитувальник складається з 26 тверджень. Учасникам пропонується вибрати один із чотирьох варіантів відповіді: «завжди», «часто», «рідко» або «ніколи». Бали нараховуються за наступним принципом:

Варіант, що відображає максимальну покірність, оцінюється в 1 бал.

Варіант, що вказує на максимальну агресивність, отримує 4 бали.

Таким чином, мінімальний можливий результат тесту становить 26 балів (що свідчить про крайню покірність), а максимальний – 104 бали (що вказує на крайню агресивність). Згідно з автором, асертивна поведінка знаходиться в діапазоні від 66 до 77 балів (детальніше див. додаток Б).

Визначення стилів поведінки за тестом: Методика Шейнова дозволяє визначити домінуючий стиль поведінки людини у міжособистісних відносинах, оцінюючи три основні типи:

Асертивна поведінка: Характеризується впевненим висловленням власних думок, почуттів і потреб, при цьому зберігаючи повагу до прав інших. Цей стиль сприяє здоровим та ефективним взаємодіям.

Покірна (пасивна) поведінка: Передбачає схильність уникати конфліктів, а також поступатися власними інтересами на користь інших. Люди з цим стилем

можуть мати труднощі з вираженням потреб та захистом власне своїх прав, що часто призводить до виникнення відчуття недооціненості та незадоволення.

Тоді як агресивна поведінка: Виявляється у прагненні домінувати над іншими, часто через тиск або ігнорування/порушення чужих прав для досягнення власних цілей. Цей стиль може призводити до конфліктів та напруження у стосунках.

Аналіз результатів:

Підсумкові бали тесту використовуються для визначення домінуючого стилю поведінки респондента. Це надає можливість не лише усвідомити власні поведінкові схильності, а й працювати над удосконаленням міжособистісних навичок.

Методика Віктора Шейнова є цінним інструментом для самопізнання та особистісного розвитку, допомагаючи поліпшити соціальні взаємодії та підвищити ефективність комунікації. Важливо, що ця методика не потребує адаптації для мешканців пострадянського простору, що дозволяє використовувати її оригінальну версію та підвищує якість визначення рівня асертивності.

У рамках дослідження опитування проводилось в офлайн-форматі, а отримані результати фіксувалися у вигляді таблиць MS Excel. Після збору та обробки даних респонденти були розподілені на три групи: пасивні, агресивні, асертивні (див. рис. 2.2).

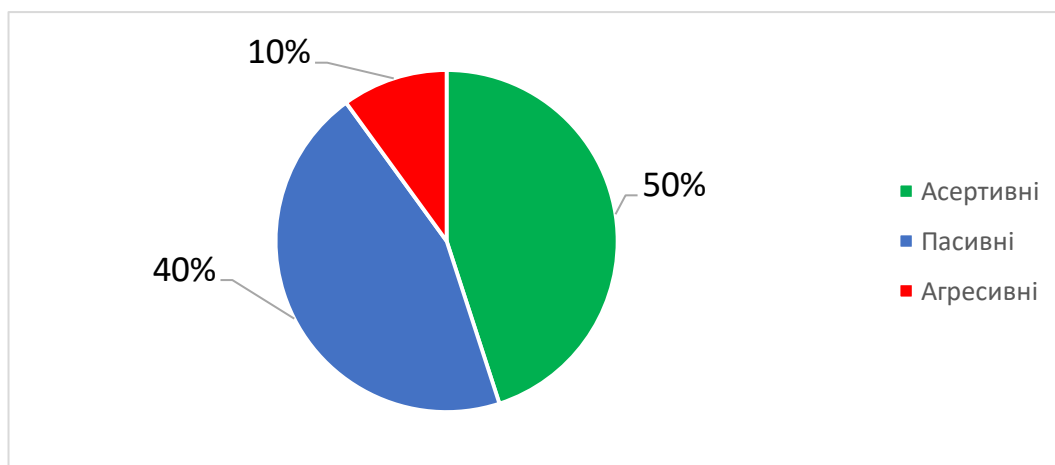


Рис. 2.2. Співвідношення досліджуваних студентів за рівнем асертивності

Як видно на рисунку 2.2, переважаюча більшість опитаних студентів демонструє асертивний або пасивний стиль поведінки. Кожна з цих категорій охоплює 50% респондентів та 40% відповідно, що разом становить 90% усіх учасників дослідження. Лише 10% опитаних виявили агресивний тип поведінки.

Ми також проаналізували розподіл асертивних, пасивних, а також агресивних респондентів за ознакою статі. Зокрема, серед жінок виявилось 9 пасивних та 11 асертивних. У чоловіків переважали асертивні (9 осіб), тоді як пасивних було 7, а агресивних – 4 (див. рис. 2.3).

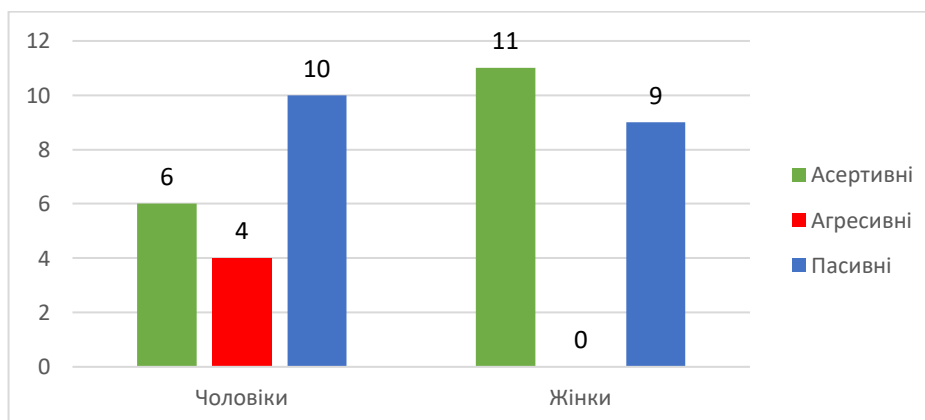


Рис. 2.3. Співвідношення агресивних, пасивних та асертивних досліджуваних за критерієм статі

Як демонструє рисунок 2.3, серед респондентів найбільшу частку становлять жінки з асертивною поведінкою, які складають 28% від загальної кількості опитаних. Слідом за ними йдуть чоловіки з пасивною поведінкою, що становить 25% усіх респондентів.

Примітно, що агресивна поведінка була виявлена виключно серед чоловіків, які складають 10% від усієї кількості досліджуваних студентів. Жінок з агресивною поведінкою в нашому дослідженні не виявлено (0%).

На наступному, третьому етапі ми досліджували стилі поведінки особистості в конфліктних ситуаціях, а точніше діагностували реагування на конфліктні ситуації і використовували методику К. Томаса, адаптовану Н.В. Грішиною [7, 46-54].

Для аналізу стилів реагування на конфліктні ситуації в міжособистісних стосунках застосовувалася методика К. Томаса, яка була адаптована Н.В. Грішиною. Цей інструмент допомагає виявити переважний стиль поведінки в конфлікті та оцінити ефективність управління ними.

Опис методики:

Методика ґрунтується на теорії авторів Кеннета Томаса та Ральфа Кілманна, які виокремили п'ять основних манер поведінки в конфлікті:

Конкуренція (Суперництво): Цей стиль характеризується активним відстоюванням власних інтересів за рахунок інтересів інших. Людина прагне досягти своєї мети будь-яким шляхом. Такий підхід ефективний, коли потрібно швидко прийняти рішення чи якщо результат має критичне значення.

Співпраця: Метою цього стилю є пошук взаємовигідного рішення, що задовольняє всі сторони конфлікту. Він передбачає високий рівень взаємодії та врахування інтересів усіх учасників. Співпраця найбільш ефективна в довгострокових відносинах, також ефективна при вирішенні складних проблем, оскільки дозволяє знайти альтернативні способи реалізації інтересів без взаємних поступок.

Компроміс: Цей стиль передбачає пошук «золотої середини», де інтереси всіх сторін частково задовольняються. Це баланс між власними та чужими інтересами, що підходить для швидкого вирішення саме конфліктів, та коли обидві сторони готові йти на поступки.

Уникнення: Людина, яка використовує цей стиль, відкладає вирішення конфлікту або повністю ігнорує його. Цей підхід може бути корисним, якщо конфлікт не має великого значення, необхідно виграти час, або якщо ефективно вирішення наразі неможливе. Він означає відмову від реалізації як своїх, так і чужих інтересів.

Пристосування (Поступливість): Цей стиль характеризується жертвою власними інтересами на користь інших. Він передбачає високий рівень кооперації, однак, низький рівень відстоювання особистих інтересів.

Пристосування ефективне в ситуаціях, коли важливіші стосунки, аніж результат конфлікту.

Проведення опитування та аналіз результатів:

Опитувальник містить 12 тверджень, які описують різні реакції на типові конфліктні ситуації. Власне, ці твердження згруповані у 30 пари, з кожної з яких респонденту необхідно обрати те, що найкраще відображає його поведінку.

Бали нараховуються наступним чином: за кожен вибір, що збігається з ключем, відповідній стратегії присвоюється 1 бал. Якщо збігу немає, бали не нараховуються. І все ж, домінуючою вважається стратегія (або декілька стратегій), за якою учасник набрав найбільшу кількість балів (див. додаток В).

Аналіз результатів дозволяє виявити найбільш характерний стиль поведінки респондента в конфлікті, що допомагає оцінити його ефективність у різних ситуаціях. Методика К. Томаса, котру адаптувала Н.В. Грішина, є досить важливим інструментом для розвитку саме навичок ефективного управління конфліктами та покращення міжособистісних відносин. Вона сприяє виявленню сильних і слабких сторін різних стилів поведінки та підвищує емоційну компетентність.

Статистична обробка даних:

Отримані дані з обох методик (В. Шейнова та К. Томаса) були оброблені за допомогою стандартних методів математичної статистики у пакеті SPSS 21. Для перевірки відповідності розподілу вибірки певним законам використовувався непараметричний критерій узгодженості Колмогорова-Смірнова (див. додаток Д).

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження рівня асертивної поведінки у студентів

Щоб перевірити гіпотезу, ми провели порівняльний аналіз за допомогою t-критерію Стюдента для незалежних вибірок. Всі статистично значущі

відмінності у показниках співробітництва, суперництва, компромісу, уникнення та пристосування між респондентами з різними рівнями асертивності (а саме, пасивними, агресивними та асертивними групами) представлені у відповідних таблицях.

Таблиця 2.1.

Різниця середніх значень асертивних та агресивних

Стратегія	С. асерт.	С. агрес.	Різ.	t	p<
Суперництво	4,77	9,2	-4,433	-5,457	0,001
Співробітництво	7,58	5,77	1,809	1,514	0,147
Компроміс	7,68	6,51	1,168	1,349	0,194
Уникання	5,12	4,50	0,619	0,504	0,623
Пристосування	4,68	3,00	1,678	1,577	0,131

Для порівняння середніх значень показників між двома незалежними групами використовувався t-критерій Стьюдента. У контексті нашого дослідження ми порівнювали:

С. асерт.та С агрес. – середні арифметичні значення показників стратегій відповідно для асертивних та агресивних респондентів відповідно.

Різ. – різниця між середніми значеннями цих двох груп.

p< – рівень статистичної значущості відмінностей.

Таблиця 2.1 показує, що стратегія суперництва значно переважає у агресивних респондентів порівняно з асертивними. Кількісно цей показник є вдвічі вищим у агресивної групи, що підтверджується як різницею середніх значень, так і високим рівнем статистичної значущості (при $p < 0,001$). Щодо інших стратегій поведінки, їхні показники значущості перевищують 0,05, що свідчить про незначні відмінності між групами.

В наступній таблиці представлені результати різниці середніх значень для асертивних та пасивних рівнів серед студентів.

Як видно з результатів дослідження, такі стратегії поведінки, як компроміс та пристосування, не досягли статистично значущих значень. Це свідчить про

відсутність помітного зв'язку між асертивними та пасивними студентами, які брали участь у дослідженні (див. табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Різниця середніх значень асертивних та пасивних

Стратегія	С. пас.	С. асерт.	Різ.	t	p<
Суперництво	2,34	4,68	-2,333	-2,692	0,012
Співробітництво	5,73	7,57	-1,833	-2,928	0,007
Компроміс	8,18	7,68	0,5	0,929	0,358
Уникання	7,62	5,12	2,5	3,456	0,001
Пристосування	6,18	4,79	1,389	1,729	0,094

У таблиці 2.2 представлені результати порівняльного аналізу між пасивними та асертивними респондентами, де було виявлено статистично значущі відмінності за такими показниками:

- Суперництво ($p < 0,012$);
- Співробітництво ($p < 0,007$);
- Уникнення ($p < 0,001$).

Щодо стратегій пристосування та компромісу, пасивні учасники дослідження обирають їх дещо частіше, хоча ця різниця не є настільки вираженою.

Дальше в таблиці 2.3 можемо побачити різницю середніх значень пасивних та агресивних респондентів дослідження.

Таблиця 2.3.

Різниця середніх значень пасивних та агресивних

Стратегія	С. пас.	С. агрес.	Різ.	t	p<
Суперництво	2,33	9	-6,667	-9,891	0,001
Співробітництво	5,72	5,75	-0,28	-0,28	0,977
Компроміс	8,17	6,50	1,667	1,999	0,058
Уникання	7,61	4,50	3,111	2,726	0,012
Пристосування	6,17	3,00	3,167	2,353	0,028

У таблиці 2.3 представлені результати порівняння між пасивними та агресивними респондентами, які показали значущі відмінності за такими стратегіями:

Суперництво ($p < 0,001$);

Уникнення ($p < 0,012$);

Пристосування ($p < 0,028$).

Крім того, виявлено досить велику різницю у стратегії компромісу ($p < 0,058$), тоді як відмінності у стратегії співробітництва виявилися мінімальними ($p < 0,977$).

Детальні кількісні результати проілюстровані на рисунках 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8.

На рисунку 2.4 проведемо порівняльний аналіз середніх показників стилю суперництва для асертивних, пасивних, а також агресивних респондентів.

Як видно з рисунка 2.4, стиль суперництва у конфліктних ситуаціях найбільше виражений в агресивних респондентів, із середнім показником 9. Це значно відрізняється від пасивних респондентів, які обирають цей стиль найрідше, маючи середній показник лише 2,35.

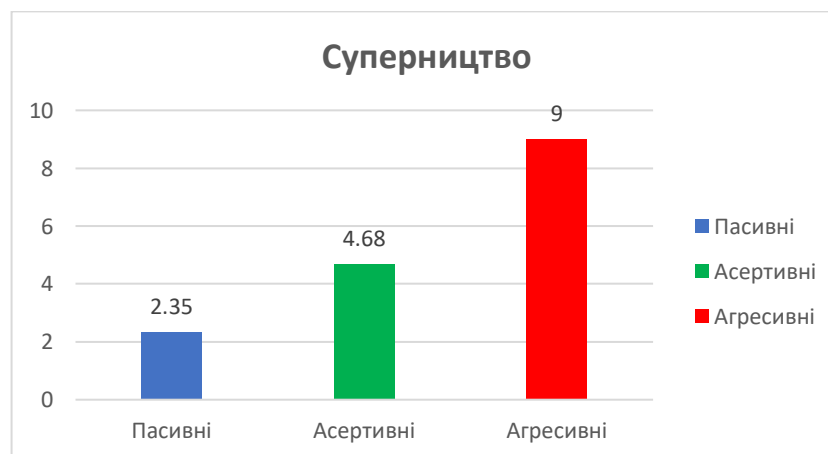


Рис. 2.4. Порівняльне зображення за результатами середнього значення суперництва у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Асертивні респонденти демонструють помірний вибір стилю суперництва, їхній середній показник становить 4,68. Це майже вдвічі більше, ніж у пасивних респондентів, але водночас удвічі менше, ніж у агресивних. Цей результат

свідчить про те, що асертивні особи здатні ретельно оцінювати ситуацію, і лише після цього приймають рішення про вибір стилю суперництва, застосовуючи його тоді, коли це виправдано.

На рисунку 2.5 ми проведемо порівняльний аналіз середніх показників стилю співробітництва серед пасивних, асертивних та агресивних досліджуваних студентів.

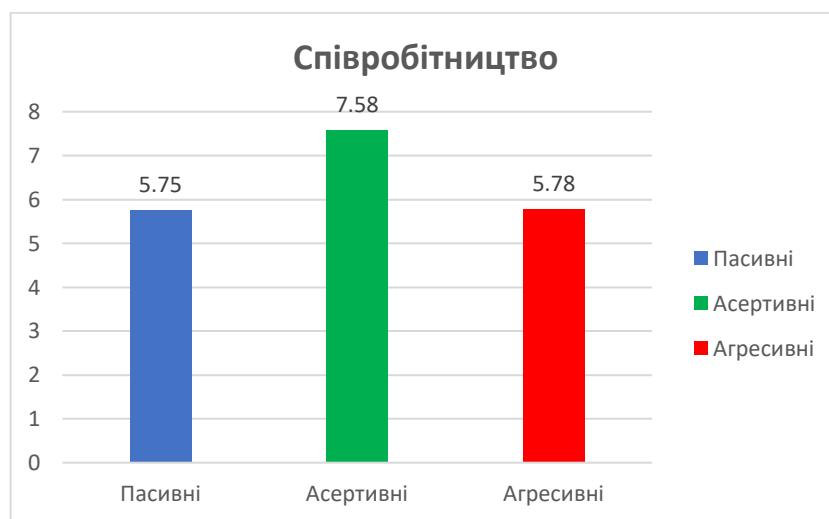


Рис. 2.5. Порівняльне зображення за результатами середнього значення співробітництва у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як показано на рисунку 2.5, асертивні респонденти найчастіше обирають стиль співробітництва у конфліктних ситуаціях, їхній середній показник становить 7,58.

Пасивні та агресивні респонденти демонструють майже однаковий рівень вибору цієї стратегії, з показниками 5,75 та 5,78 відповідно. Це також свідчить про високу схильність до співробітництва серед цих категорій учасників дослідження.

На рисунку 2.6 ми проведемо порівняльний аналіз середніх показників стилю компромісу серед пасивних, асертивних та агресивних досліджуваних студентів. Ці дані можуть бути корисними для розробки тренінгів з комунікації, спрямованих на розвиток навичок конструктивної взаємодії у студентському середовищі.



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

Як показано на рисунку 2.6, стиль компромісу є доволі поширеним серед усіх категорій респондентів, про що свідчать високі середні значення.

Найчастіше до компромісу вдаються пасивні респонденти, їхній середній показник становить 8,19. За ними йдуть асертивні респонденти з показником 7,69. Найменш схильні до компромісу агресивні респонденти, у них середнє значення становить 6,52.

На рисунку 2.7 ми проведемо порівняльний аналіз середніх показників стилю уникання.

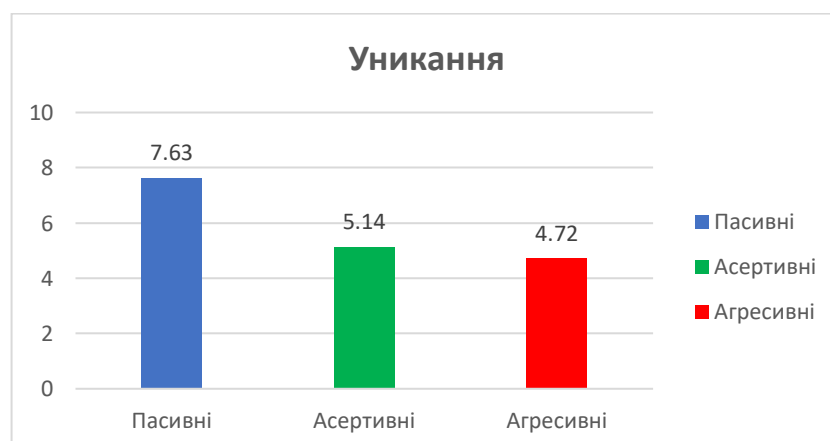


Рис. 2.7. Порівняльне зображення за результатами середнього значення уникання у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як видно з рисунка 2.7, стиль уникання найчастіше використовують пасивні респонденти, середнє значення якого становить 7,63. Асертивні

респонденти обирають цей стиль рідше (5,14), а агресивні – ще менше (4,72).

Можна зробити висновок, що пасивні респонденти віддають перевагу стилям компромісу та уникання у конфліктних ситуаціях, тоді як стиль суперництва для них найменш характерний. Такі люди уникають активної участі у взаємодіях, особливо в умовах конфлікту. Вони схильні до поступок, уникання суперечок і пригнічення власних потреб заради збереження гармонії або уникнення конфронтації.

Водночас, пасивні респонденти рідше стають учасниками конфліктів, що може сприяти тимчасовому заспокоєнню у стосунках. Їхня поступливість і бажання бути приємними можуть робити їх зручними для оточення, особливо в короткострокових взаємодіях. Проте така поведінка має й негативні наслідки:

- постійне ігнорування власних інтересів може викликати незадоволеність і внутрішній дисонанс;
- накопичення невиражених емоцій призводить до стресу та емоційного виснаження;
- відсутність захисту власних кордонів знижує самооцінку та почуття власної гідності.

Хоча пасивність тимчасово зменшує напругу, вона не вирішує конфлікти, а лише відкладає їх, що може спричинити серйозні проблеми в майбутньому.

На рисунку 2.8 ми проведемо порівняльний аналіз середніх показників стилю пристосування.

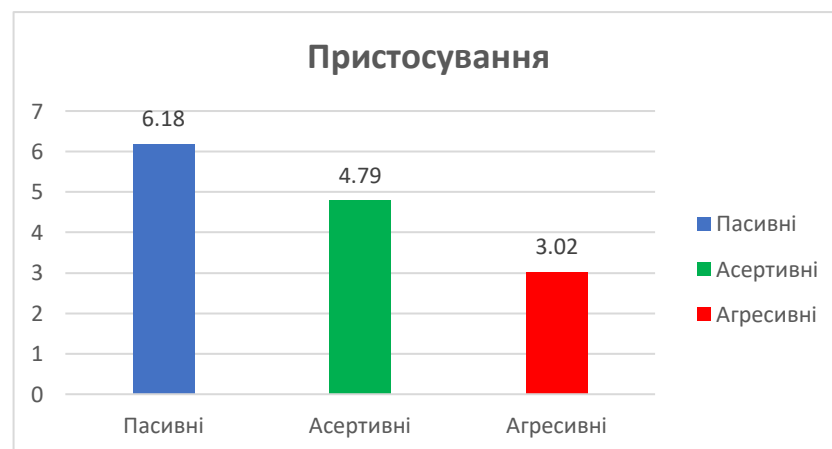


Рис. 2.8. Порівняльне зображення за результатами середнього значення пристосування у пасивних, асертивних та агресивних респондентів

Як показано на рисунку 2.8, стиль пристосування найбільш характерний для пасивних респондентів (6,18), тоді як агресивні (3,02) використовують його найрідше. Асертивні респонденти (4,79) займають проміжне положення. Таким чином, пасивні учасники найчастіше обирають три стилі поведінки в конфліктах: компроміс, уникання та пристосування.

Якісний аналіз результатів:

Стратегія суперництва значно переважає у агресивних респондентів – її показник удвічі вищий, ніж у асертивних, і вчетверо вищий, ніж у пасивних.

Стратегія співробітництва найбільш приваблива для асертивних респондентів, тоді як агресивні, а також пасивні показали схожі результати, близькі до асертивних.

Схильність до компромісу найвища у пасивних учасників, дещо нижча – у асертивних, і найменша – у агресивних.

Стратегія уникання найяскравіше виражена у пасивних досліджуваних, у асертивних – помітно слабкіше, а в агресивних – ще трохи нижче.

Стратегія пристосування демонструє схожу тенденцію з униканням: знову лідирують пасивні респонденти, тоді як асертивні та агресивні показують послідовне зниження результату.

Ці дані підтверджують, що пасивні респонденти уникають прямої конфронтації, віддаючи перевагу пристосуванню, компромісу та униканню, тоді як агресивні – орієнтовані на суперництво. Асертивні ж учасники демонструють збалансованіший підхід із акцентом на співробітництво.

Результати нашого дослідження однозначно вказують на гендерно-специфічні особливості у виборі стратегій поведінки під час конфліктів. Для глибшого розуміння цих відмінностей ми провели детальний порівняльний аналіз між чоловіками та жінками. Виявлені суттєві розбіжності в їхніх перевагах щодо стратегій виходу з конфліктних ситуацій, що підкреслює важливість врахування гендерного фактора при аналізі міжособистісної взаємодії. Детальні дані цих відмінностей представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Різниця середніх значень чоловіків та жінок

Стратегія	С. чол.	С. жін.	Різ.	t	p<
Суперництво	5,20	3,01	2,1	2,201	0,034
Співробітництво	6,40	6,90	-0,5	-0,749	0,459
Компроміс	7,65	8,20	0,45	-0,882	0,383
Уникання	6,35	6,15	0,25	0,315	0,754
Пристосування	4,60	5,98	-1,45	-1,915	0,063

Проведений порівняльний аналіз між чоловіками та жінками щодо їхніх стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях виявив наступні особливості (таблиця 2.4.):

1. Суперництво: У стратегії суперництва чоловіки демонструють значно вищі показники (середнє значення 5,20) порівняно з жінками (середнє значення 3,01). Ця різниця є статистично значущою ($p < 0,034$), що вказує на більшу схильність чоловіків до прямого відстоювання своїх інтересів, навіть за рахунок інтересів опонента. Це узгоджується з традиційними уявленнями про чоловічу поведінку, яка часто асоціюється з більшою прямолінійністю та змагальністю.

2. Співробітництво: У виборі стратегії співробітництва жінки показують дещо вищі результати (середнє значення 6,90) ніж чоловіки (середнє значення 6,40). Проте, ця різниця не є статистично значущою ($p < 0,459$). Це може свідчити про те, що хоча жінки можуть бути трохи більш схильними до пошуку взаємовигідних рішень, ця тенденція не є універсальною чи суттєво вираженою на рівні статистичної достовірності в даній вибірці.

3. Компроміс: Жінки також мають дещо вищі показники (середнє значення 8,20) у стратегії компромісу порівняно з чоловіками (середнє значення 7,65). Однак, як і у випадку зі співробітництвом, ця різниця не є статистично значущою ($p < 0,383$). Це вказує на загальну схильність обох статей до пошуку проміжних рішень, але без домінуючої гендерної різниці.

4. Уникнення: У стратегії уникнення чоловіки показують трохи вищі

результати (середнє значення 6,35) ніж жінки (середнє значення 6,15). Знову ж таки, ця різниця не є статистично значущою ($p < 0,754$). Це може вказувати на те, що уникнення конфлікту є стратегією, яка використовується обома статями приблизно однаковою мірою, коли ситуація не вимагає прямої конфронтації або коли вирішення проблеми є складним.

5. Пристосування: У стратегії пристосування жінки мають вищі показники (середнє значення 5,98) у порівнянні з чоловіками (середнє значення 4,60). Хоча ця різниця досить помітна, вона не досягає статистичної значущості ($p < 0,063$). Це може натякати на тенденцію жінок поступатися власними інтересами заради збереження стосунків, проте для однозначного висновку потрібні подальші дослідження або більша вибірка.

Графічно для кращої візуалізації результати таблиці 2.4. представлені на рисунку 2.9.

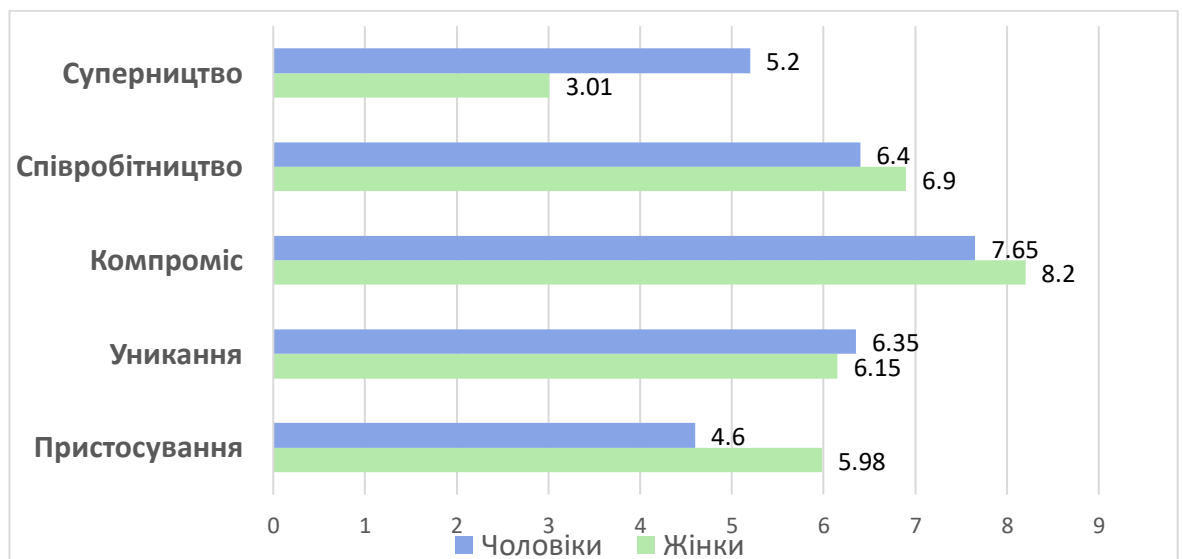


Рис. 2.9. Порівняльна гістограма показників стратегій за критерієм статі

На основі проведеного аналізу, статистично значуща різниця була виявлена лише для стратегії суперництва, де чоловіки показали суттєво вищі результати. Це свідчить про те, що гендерний фактор відіграє більш виражену роль у виборі агресивних чи конкурентних стратегій у конфлікті, тоді як інші стилі поведінки розподіляються між статями менш однозначно.

Статистична обробка даних виявила суттєві відмінності лише у показниках

стратегії суперництва ($p < 0,034$). Для стратегії пристосування різниця наближається до статистичної значущості ($p < 0,063$), тоді як інші стратегії не демонструють кількісно вагомих розбіжностей.

Цікавим є той факт, що група агресивних респондентів повністю складалася з чоловіків (див. рис. 2.3). Це, разом із переважанням у них стратегії суперництва, можна пояснити еволюційними механізмами розподілу соціальних ролей: історично чоловіки були зорієнтовані на досягнення результату, оскільки саме від їхньої активності залежали безпека, ресурсне забезпечення групи та репродуктивний успіх.

Як зазначав А. Адлер, багато жінок демонструють прагнення до маскулінних моделей поведінки, що пов'язано з тим, що «чоловіки традиційно мають більше соціальних свобод і менше обмежуються дріб'язковими вимогами, що може спричиняти незадоволеність жінок власною гендерною роллю» [14, 107].

Навіть сьогодні, незважаючи на тенденцію до згладжування гендерних відмінностей, чоловіки продовжують частіше вдаватися до суперництва. Можна припустити, що якби не сучасні соціокультурні зміни, ця різниця між статями була б ще виразнішою.

2.3. Аналіз особливостей прояву міжособистісних конфліктів у студентів

У процесі нашого дослідження ми звернули особливу увагу на цікавий факт: вибір стилю поведінки в конфліктній ситуації має чітко виражену специфіку залежно від статі. Це спостереження підкреслює, що гендерний фактор відіграє значну роль у формуванні стратегій реагування на конфлікти, що, своєю чергою, вимагає глибшого вивчення для повного розуміння динаміки міжособистісних взаємодій.

Результати відображені на рисунку 2.10.

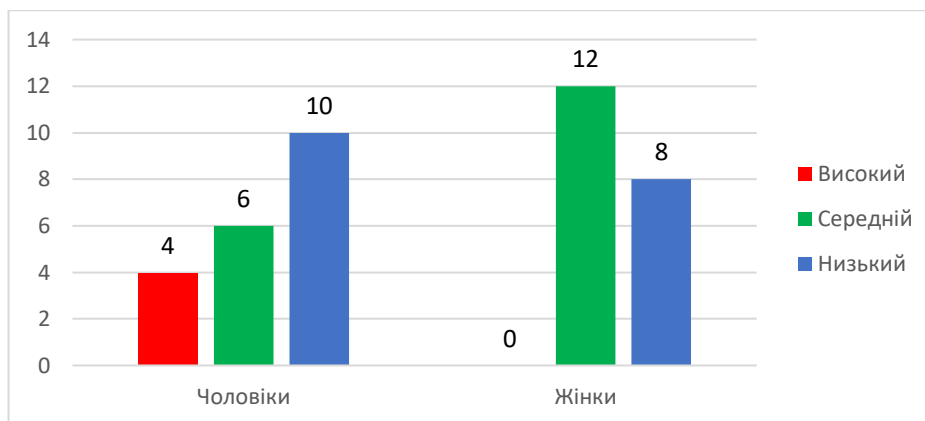


Рис. 2.10. Співвідношення рівня конфліктності досліджуваних студентів за критерієм статі

Як може побачити з рисунка рівень конфліктності у досліджуваних студентів на пряму пов'язаний з їх рівнем асертивності, що складає 10% досліджуваних. І як бачимо з рисунка 2.10 це знову ж таки представники чоловічої статі. Таким чином можемо констатувати, що рівень конфліктності та рівень асертивності тісно між собою пов'язані, визначають стратегію поведінки в конфліктній ситуації та мають свою специфіку за ознакою статі. Зокрема, студенти чоловічої статі є більш конфліктними та агресивними.

Висновок до розділу II

Проведене емпіричне дослідження дозволило вивчити взаємозв'язок між асертивною поведінкою та міжособистісними конфліктами у студентському середовищі. Отримані результати дають змогу зробити такі ключові висновки: дослідження охопило репрезентативну вибірку студентів, що дозволило отримати об'єктивні дані; використання комплексу методик (опитування асертивності, діагностика стратегій поведінки в конфлікті, забезпечило багатоаспектний аналіз проблеми; чітко визначена процедура дослідження дозволила мінімізувати сторонні впливи та забезпечити достовірність результатів.

Виявлено розподіл студентів за рівнем конфліктності (низький, середній, високий) та асертивності, агресивності та пасивності, що підтверджує індивідуальні відмінності у їхній комунікативній поведінці та виборі стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. Переважна більшість студентів демонструє асертивну поведінку, хоч серед хлопців спостерігається і високий рівень конфліктності, і агресивний тип поведінки, що свідчить про їхню здатність до урівноваженої взаємодії, але з певними труднощами у відстоюванні власних меж.

Найпоширенішими видами конфліктів виявилися конкуренція за ресурси, розбіжності в поглядах та особистісні протиріччя. Основні причини конфліктів пов'язані з недостатньою комунікацією, відмінностями в особистісних цінностях та стресовими умовами навчання. Серед стратегій вирішення конфліктів переважають компроміс та уникнення, тоді як співпраця використовується рідше, що може свідчити про дефіцит навичок конструктивного вирішення суперечностей.

Кореляційний аналіз підтвердив статистично значущий зв'язок між рівнем асертивності та вибором стратегій поведінки в конфлікті: асертивні студенти частіше використовують конструктивні стратегії (співпраця, компроміс); пасивні студенти схильні до уникнення конфліктів, що може призводити до їхнього загострення; агресивні студенти частіше застосовують конфронтаційні методи, що підвищує рівень напруженості у взаємодії.

Дослідження підтвердило, що асертивна поведінка є важливим чинником у ефективному вирішенні міжособистісних конфліктів серед студентів. Виявлені закономірності можуть бути використані для розробки психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навичок, зменшення конфліктності та покращення соціально-психологічного клімату в академічному середовищі.

Отримані результати відкривають перспективи для подальших досліджень, зокрема щодо впливу асертивності на адаптацію студентів, їхню успішність у навчанні та міжособистісну взаємодію в умовах різних соціальних груп.

РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТІВ

3.1. Принципи та напрями формування асертивної поведінки студентів

У сучасному світі, що постійно змінюється, здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими, відстоювати власні інтереси та вибудовувати здорові стосунки стає однією з ключових компетентностей. Для студентської молоді, яка перебуває на етапі активного становлення особистості та входження у доросле життя, ці навички набувають особливої важливості. Формування асертивної поведінки є не просто бажаним, а необхідним елементом особистісного та професійного розвитку студентів, дозволяючи їм успішно адаптуватися, уникати деструктивних конфліктів та реалізовувати свій потенціал. В цьому параграфі ми розкриємо основні принципи та напрями психологічної роботи з формування асертивності у студентському середовищі.

Формування асертивної поведінки – це системний процес, що ґрунтується на кількох ключових принципах, які необхідно враховувати при розробці та реалізації освітніх та психологічних програм.

Принцип усвідомлення та інформованості: Першим кроком до асертивності є розуміння її сутності, відмінностей від пасивної та агресивної поведінки, а також усвідомлення власних прав та відповідальності. Студенти повинні отримати чітку теоретичну базу: що таке асертивність, навіщо вона потрібна, які переваги дає. Важливо розвіяти міфи про те, що асертивність дорівнює агресії [18].

Принцип системності та комплексності: Асертивність – це не набір розрізнених технік, а комплексна характеристика особистості, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Тому й формування асертивності

має бути системним, охоплюючи всі ці компоненти. Недостатньо просто навчити технікам, якщо не опрацьовані внутрішні переконання та страхи.

Принцип активності та практичної спрямованості: Асертивність – це насамперед навичка, яка формується через практику. Теоретичні знання мають бути негайно закріплені в практичних вправах, рольових іграх, моделюванні реальних ситуацій. Лише через активну участь, експериментування та отримання зворотного зв'язку студент може інтегрувати нові патерни поведінки [21].

Принцип індивідуалізації: Кожен студент має унікальний досвід, темперамент, рівень самооцінки та вже сформовані поведінкові стратегії. Процес формування асертивності повинен враховувати ці індивідуальні особливості, адаптуючи методи та темп роботи під конкретну особистість. Для когось складніше сказати «ні», для когось – висловити свої почуття.

Принцип поступовості та малих кроків: Зміни у поведінці та мисленні потребують часу. Не варто очікувати миттєвих результатів. Формування асертивності має відбуватися поетапно, від простих вправ до складніших, закріплюючи кожен новий крок і святкуючи навіть незначні успіхи. Це запобігає демотивації та фрустрації [18].

Принцип позитивного підкріплення: Важливо заохочувати навіть незначні спроби асертивної поведінки, надавати конструктивний зворотний зв'язок, підкреслюючи успіхи та пропонувати підтримку у разі невдач. Позитивне підкріплення підвищує впевненість у собі та мотивацію до подальшого розвитку.

Принцип безпечного середовища: Навчання асертивності, особливо на початкових етапах, має відбуватися у безпечному та підтримуючому середовищі (наприклад, у тренінговій групі), де студенти не бояться робити помилки, експериментувати та бути вразливими [20].

Формування асертивної поведінки охоплює кілька взаємопов'язаних напрямів, які відображають її багатокомпонентну природу.

1. Когнітивний напрям: Розуміння та переосмислення. Цей напрям зосереджений на зміні думок, переконань та установок, що перешкоджають асертивній поведінці. Чітке визначення асертивності, пасивності та агресивності.

Розгляд переваг та недоліків кожного стилю поведінки. Детальне обговорення та усвідомлення фундаментальних прав, які має кожна людина (наприклад, право мати власну думку, право відмовляти, право робити помилки, право змінювати свою думку, право висловлювати почуття, право на повагу). Це допомагає зруйнувати ірраціональні переконання («Я мушу всім догоджати», «Мене відкинуть, якщо я скажу «ні»»). Ідентифікація та корекція внутрішніх монологів, які заважають асертивності (наприклад, катастрофізація наслідків, читання думок інших, перфекціонізм). Використання технік когнітивно-поведінкової терапії для зміни цих установок. Усвідомлення, що людина сама відповідає за свої дії та їхні наслідки, а не перекладає провину на інших або на обставини [21].

2. Емоційний напрям: Управління почуттями та емоціями. Цей напрям спрямований на розвиток емоційної компетентності, необхідної для асертивного вираження. Студенти повинні навчитися ідентифікувати свої почуття (гнів, роздратування, страх, образу), розуміти їхні джерела та сигнали тіла. Техніки зниження тривоги та гніву, саморегуляції (дихальні вправи, релаксація, техніки відволікання). Це дозволить висловлювати почуття конструктивно, а не агресивно чи пасивно. Подолання страху бути відкинутим, незрозумілим або викликати негативну реакцію в інших. Розуміння, що конфлікт емоцій – це нормально. Підвищення самооцінки та впевненості у собі, через успішний досвід асертивної поведінки, позитивний зворотний зв'язок, роботу з внутрішнім критиком [21].

3. Поведінковий напрям: Відпрацювання навичок. Цей напрям є найбільш практичним і включає безпосереднє формування та закріплення асертивних поведінкових патернів (техніка «Я-повідомлення», «Техніка відмови», «Техніка прохання», техніка «поламаної платівки», техніка «асертивний туман».

Також техніка конструктивної критики та прийняття критики: вміння критикувати поведінку, а не особистість, та вміння спокійно сприймати критику, розрізняючи об'єктивні зауваження від необґрунтованих нападів; тренінг невербальних асертивних проявів; рольові ігри та моделювання ситуацій: створення типових конфліктних або складних комунікативних ситуацій, де

студенти можуть відпрацювати асертивні відповіді та отримати зворотний зв'язок. Це дозволяє експериментувати у безпечному середовищі; домашні завдання та вправи: заохочення до використання асертивних технік у реальному житті та подальший аналіз отриманого досвіду [18].

4. Рефлексивний напрям: Аналіз та зворотний зв'язок. Цей напрям є інтегративним і забезпечує ефективність попередніх.

Самоспостереження та самоаналіз: Ведення щоденників асертивності, де студенти фіксують ситуації, де їм вдалося або не вдалося проявити асертивність, аналізують свої почуття, думки та наслідки.

Зворотний зв'язок: Отримання конструктивного зворотного зв'язку від тренера та членів групи під час тренінгів. Це допомагає студентам побачити себе «збоку» і скоригувати свою поведінку.

Аналіз успіхів та невдач: Розбір конкретних випадків асертивної та неасертивної поведінки, виявлення факторів, що сприяли або перешкоджали ефективній комунікації.

3.2. Практичні рекомендації та вправи для розвитку асертивної поведінки

Асертивність – це не вроджена риса, а навичка, яку можна й потрібно розвивати. Вона є ключовою для побудови здорових стосунків, ефективної комунікації та досягнення особистісного благополуччя. Розвиваючи асертивність, ви вчитеся відстоювати свої права та висловлювати потреби, не порушуючи при цьому меж інших. Тут ми пропонуємо низку практичних рекомендацій та вправ, які допоможуть вам крок за кроком освоїти асертивну поведінку.

Перш ніж перейти до конкретних вправ, варто засвоїти кілька загальних принципів, які стануть фундаментом для ваших змін.

Усвідомте свої права: Асертивність ґрунтується на розумінні того, що ви маєте право на власні думки, почуття, потреби та бажання. Ви маєте право сказати «ні» без почуття провини, право робити помилки, право змінити свою думку, право на повагу. Напишіть список своїх асертивних прав і тримайте його перед очима.

Розрізняйте пасивність, агресивність та асертивність: Чітко розумійте різницю. Пасивна поведінка – це нехтування власними інтересами, агресивна – порушення інтересів інших. Асертивність – це відстоювання своїх інтересів з повагою до інших.

Починайте з малого: Не намагайтеся одразу кардинально змінити свою поведінку. Почніть з менш значущих ситуацій, де ви почуваетесь комфортніше. Наприклад, відмовтеся від небажаної пропозиції друга, а не від вимог керівника.

Слідкуйте за своєю невербальною комунікацією: Ваші тіло, голос, міміка говорять не менше за слова. Асертивна невербаліка включає: прямий, відкритий погляд: не «свердліть» поглядом, але й не уникайте його; відкрита поза: розправлені плечі, ненапружені руки, пряма постава; спокійний, впевнений тон голосу: говоріть чітко, достатньо голосно, щоб вас чули, але без крику; відповідна гучність та швидкість мовлення: не бурмочіть, але й не тараторьте.

Практикуйте регулярність: Асертивність – це м'яз, який потрібно тренувати. Чим частіше ви будете практикувати асертивну поведінку, тим природнішою вона для вас стане.

Дозвольте собі робити помилки: Навчання – це завжди процес спроб і помилок. Не засмучуйтеся, якщо щось не вийде одразу. Аналізуйте ситуації, робіть висновки та рухайтесь далі.

Використовуйте «Я-повідомлення»: замість звинувачень («Ти мене дратуєш»), говоріть про свої почуття та потреби («Я відчуваю роздратування, коли...»). Це допомагає уникнути агресії та зберігає діалог.

Практичні вправи для розвитку асертивності. Ці вправи допоможуть вам відпрацювати конкретні асертивні навички. Рекомендується спочатку

виконувати їх у безпечному середовищі (наодинці, перед дзеркалом, з довіреним другом), а потім поступово застосовувати в реальному житті.

1. Вправа «Відмова без провини».

Це одна з найважливіших навичок асертивності. Багато хто боїться відмовляти, щоб не образити або не виглядати «поганим».

Мета: Навчитися говорити «ні», не відчуваючи надмірної провини та не виправдовуючись.

Як виконувати: Визначте ситуації, де вам важко відмовити. Це може бути прохання колеги, запрошення, на яке ви не хочете йти, або додаткове завдання.

Сформулюйте чітку, але ввічливу відмову. Наприклад: «Дякую за пропозицію, але я не зможу цього зробити», або «Я розумію, що тобі потрібна допомога, але зараз я не маю можливості».

Не виправдовуйтеся надмірно. Вам не потрібно пояснювати кожну деталь.

Практикуйте перед дзеркалом або з другом: Попросіть друга озвучити типові прохання, а ви практикуйте відмову. Зверніть увагу на тон голосу, вираз обличчя.

Приклад: Якщо друг просить допомогти з переїздом, а ви зайняті: «Дякую, що звернувся, але я вже запланував інше на цей день і не зможу допомогти».

2. Вправа «Я-повідомлення».

Дозволяє висловлювати свої почуття та потреби конструктивно, уникаючи звинувачень.

Мета: Висловлювати емоції та потреби, не викликаючи захисної реакції в іншої людини. Формула: «Я відчуваю [емоція], коли ти [опис поведінки], і мені хотілося б [бажаний результат/потреба]».

Як виконувати: виберіть ситуацію, яка вас дратує або засмучує. Сформулюйте звинувачувальне «Ти-повідомлення». Наприклад: «Ти завжди забуваєш про наші домовленості!»

Перетворіть його на «Я-повідомлення». Наприклад: «Я засмучуюся, коли наші домовленості не виконуються, і мені хотілося б, щоб ми були більш пунктуальними». Практикуйте використання цієї формули у реальних розмовах.

Приклад: Замість «Ти мене постійно перебиваєш!», скажіть: «Я відчуваю, що мене не чують, коли мене перебивають, і мені хотілося б мати можливість завершити свою думку».

3. Вправа «Поламана платівка».

Допомагає наполегливо відстоювати свою позицію, не відволікаючись на маніпуляції.

Мета: Стійко триматися своєї позиції, повторюючи ключове повідомлення, не вступаючи в суперечки чи виправдання.

Як виконувати: визначте свою ключову думку або прохання. Повторюйте її спокійно та впевнено, ігноруючи спроби опонента змінити тему, маніпулювати або звинувачувати.

Приклад: Ситуація: вам нав'язують додаткову роботу.

Колега: «Ну будь ласка, тільки ти можеш це зробити, мені це дуже потрібно!»

Ви: «Я розумію, але я не зможу взяти на себе цю роботу».

Колега: «Ти ж знаєш, як я зайнятий, ти мені зовсім не друг!»

Ви: «Я не зможу взяти на себе цю роботу». (спокійно, без агресії).

4. Вправа «Асертивний туман».

Дозволяє реагувати на критику без агресії та без самозвинувачень.

Мета: Приймати критику без емоційної реакції, погоджуючись з частковою істиною або з правом іншої людини на власну думку, не приймаючи несправедливих звинувачень.

Як виконувати: Коли вас критикують, вислухайте уважно. Знайдіть частину, з якою ви можете погодитись, або визнайте, що інша людина має право на свою думку. Не вступаєте в суперечку щодо тієї частини, з якою ви не погоджуєтесь.

Приклад:

Начальник: «Ти завжди запізнюєшся на п'ять хвилин, це непрофесійно!»

Ви (асертивний туман): «Так, я розумію, що пунктуальність дуже важлива. Можливо, іноді я дійсно запізнююсь на кілька хвилин.» (не виправдовуючись, але й не погоджуючись, що «завжди»).

5. Вправа «Упевненість у тілі»

Важлива для інтеграції асертивності на невербальному рівні.

Мета: Відчути та проєціювати впевненість через свою позу та міміку.

Як виконувати: Станьте перед дзеркалом. Прийміть позу, яка асоціюється з впевненістю: розправте плечі, підніміть голову, дивіться прямо перед собою.

Потренуйтеся говорити асертивні фрази з такою позою. Зверніть увагу, як змінюється ваше внутрішнє відчуття.

Зверніть увагу на дихання: Воно має бути глибоким, спокійним, діафрагмальним. Це допоможе зберегти спокій під час стресових ситуацій.

Аналіз власного досвіду: Рефлексія над минулими конфліктними ситуаціями, аналіз своєї поведінки та пошук альтернативних асертивних варіантів.

Розвиток емоційного інтелекту: Навчання розпізнавати свої та чужі емоції, керувати ними, проявляти емпатію.

Важливо, що розвиток асертивності – це не лише вивчення технік, а й внутрішня робота над зміною переконань про себе та інших, підвищенням самооцінки та усвідомленням власних прав.

З огляду на специфіку студентського середовища, ключовим напрямком роботи з конфліктами має бути розвиток комунікативної компетентності та навичок асертивної поведінки.

- Тренінги з розвитку асертивності: Навчання студентів чітко формулювати свої потреби, висловлювати відмову, конструктивно висловлювати критику та приймати її, відстоювати свої права, не порушуючи прав інших.

- Навчання стратегіям конструктивного вирішення конфліктів: Ознайомлення з моделлю К. Томаса-Р. Кілманна та відпрацювання стратегій співробітництва та компромісу через рольові ігри та практичні вправи.

- **Розвиток емоційного інтелекту:** Навчання розпізнавати та управляти власними емоціями, а також розуміти емоції інших, що є ключовим для емпатії та уникнення ескалації конфліктів.

- **Формування навичок активного слухання:** Вміння уважно слухати співрозмовника, перефразовувати почуте, задавати уточнюючі питання, що допомагає уникнути непорозумінь.

- **Психологічне консультування:** Надання індивідуальної підтримки студентам, які мають труднощі у вирішенні конфліктів або відчувають їх негативні наслідки.

- **Створення сприятливого психологічного клімату:** Адміністрація закладів освіти та куратори груп повинні сприяти створенню атмосфери довіри, взаємоповаги та відкритості, що знижує ймовірність виникнення деструктивних конфліктів.

3.3. Концептуальна модель формування асертивності

У сучасному світі, що характеризується інтенсивністю міжособистісного спілкування, зростанням конфліктогенності соціального середовища та підвищенням вимог до особистісної ефективності, проблема формування асертивної поведінки набуває особливої актуальності. Асертивність як здатність впевнено відстоювати свої права, висловлювати думки та почуття, зберігаючи при цьому повагу до інших людей, стає ключовою компетентністю успішної життєдіяльності особистості.

Дослідження показують, що люди з розвиненою асертивністю демонструють вищий рівень психологічного благополуччя, ефективніше долають стресовий стан, мають більш гармонійні міжособистісні стосунки та досягають кращих результатів у професійній діяльності. Водночас, дефіцит асертивних навичок захворювання до формування дисфункціональних моделей

поведінки – агресивності або пасивності, що негативно впливає на особистісний розвиток і соціальну адаптацію.

Проблема теоретико-методологічного обґрунтування: незважаючи на значну кількість досліджень асертивності в психологічній літературі, досі відсутня цільна концептуальна модель, яка б системно описувала процес формування асертивної поведінки. Інші підходи часто фокусуються на окремих аспектах асертивності – когнітивних, емоційних або поведінкових, не враховуючи їх взаємозв'язку.

Більшість наявних моделей мають фрагментарний характер і не розкривають повною мірою:

- Структурну організацію асертивності як клітинного особистісного утворення
- Динаміка розвитку асертивних якостей упродовж життя
- Системний характер впливу зовнішніх і внутрішніх факторів
- Етапність процесу формування асертивної поведінки
- Механізми взаємодії різних компонентів асертивності

Представлена концептуальна модель формування асертивності має на меті усунути існуючі теоретичні прогалини шляхом створення цільної системи виявлення та врахування наступних аспектів:

1. Структури асертивності як багатокомпонентного особистісного утворення;
2. Механізми формування асертивної поведінки на різних етапах онтогенезу;
3. Фактори впливу на розвиток асертивних якостей;
4. Закономірності взаємодії між високими компонентами системи;
5. Прикладні аспекти використання моделі в практичній роботі.

Розробка концептуальної моделі базується на інтеграції провідних методологічних підходів сучасної психології:

Системний підхід.

Асертивність розглядається як складна багаторівнева система, що включає взаємопов'язані компоненти і характеризується цілісністю, структурністю та

ієрархічністю організації. Системний підхід дозволяє врахувати як внутрішню закономірність функціонування системи, так і її взаємодію із зовнішнім середовищем.

Діяльний підхід.

Формування асертивності розглядається як активний процес, що створюється в контексті різних видів діяльності особистості. Асертивна поведінка формується і проявляється через практичну взаємодію з соціальним оточуванням, що підкреслює важливість діалогічного контексту її розвитку.

Гуманістичний підхід.

Модель обґрунтовується на принципах гуманістичної психології, що підкреслюють цінність особистості, її право на самовираження та самореалізацію. Асертивність розглядається як прояв особистісної зрілості та автентичності, що сприяє гармонійному розвитку людини.

Екопсихологічний підхід.

Враховується вплив різних рівнів соціального середовища (мікро-, мезо-, макросистем) на формування асертивної поведінки. Особливо увага приділяється аналізу екологічних факторів, які сприяють або перешкоджають розвитку асертивності.

Модель інтегрує основні положення провідних психологічних теорій:

- Когнітивно-повідінкова теорія (А. Бек, А. Елліс) – для розуміння ролі когнітивних процесів у формуванні асертивної поведінки.
- Теорія соціального навчання (А. Бандура) – для аналізу механізмів засвоєння асертивних навичок.
- Теорія самодетермінації (Е. Десі, Р. Райан) – для розуміння мотиваційних основ асертивної поведінки.
- Екологічна теорія розвитку (У. Бронфенбреннер) – для аналізу впливу соціального контексту.
- Інтегративні підходи сучасної психології особистості – для створення клітинного явлення про асертивність.

Новизна та значущість моделі: вперше створено цілесну системну модель формування асертивності; визначено структурні компоненти асертивності та їх взаємозв'язки; описано етапи та механізми розвитку асертивної поведінки; систематизовано фактори впливу на формування асертивності.

Практична значущість: модель може служити основою для розробки діагностичних інструментів; створює теоретичне підґрунтя для програми формування асертивності; дозволяє системно планувати психологічні втручання; сприяє підвищенню ефективності психологічного консультування та психотерапії.

Структура представлення моделі

Концептуальна модель формування асертивності представлена у вигляді графічної схеми, що відображає:

1. Центральне ядро – асертивність як інтегральне особистісне утворення
2. Структурні компоненти – когнітивний, емоційний, поведінковий і соціальний
3. Зовнішні фактори – формуючі та розвиваючі впливи середовища
4. Етапи розвитку – наступні стадії формування асертивної поведінки
5. Системні зв'язки – взаємодія між компонентами та їх динаміка

Детальний аналіз кожного елемента моделі дозволяє глибоко зрозуміти природу асертивності та закономірності її формування, що створює надійну основу для теоретичних досліджень і практичної роботи в цій сфері (див. рис. 3.1).

Концептуальна модель формування асертивності: детальний аналіз

1. Центральне ядро – асертивність.

Асертивність як центральний елемент моделі представляє собою соціальну навичку, що базується на ефективній комунікації з одночасною повагою до думок і бажань інших. Це складне особистісне утворення, що інтегрує в собі:

- Впевнену поведінку - здатність діяти рішуче та переконливо
- Самоповагу - визнання власності цінності та прав
- Повагу до інших - врахування потреб і між оточуючими
- Збалансованість - уникнення крайнощів агресивності чи пасивності

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ АСЕРТИВНОСТІ

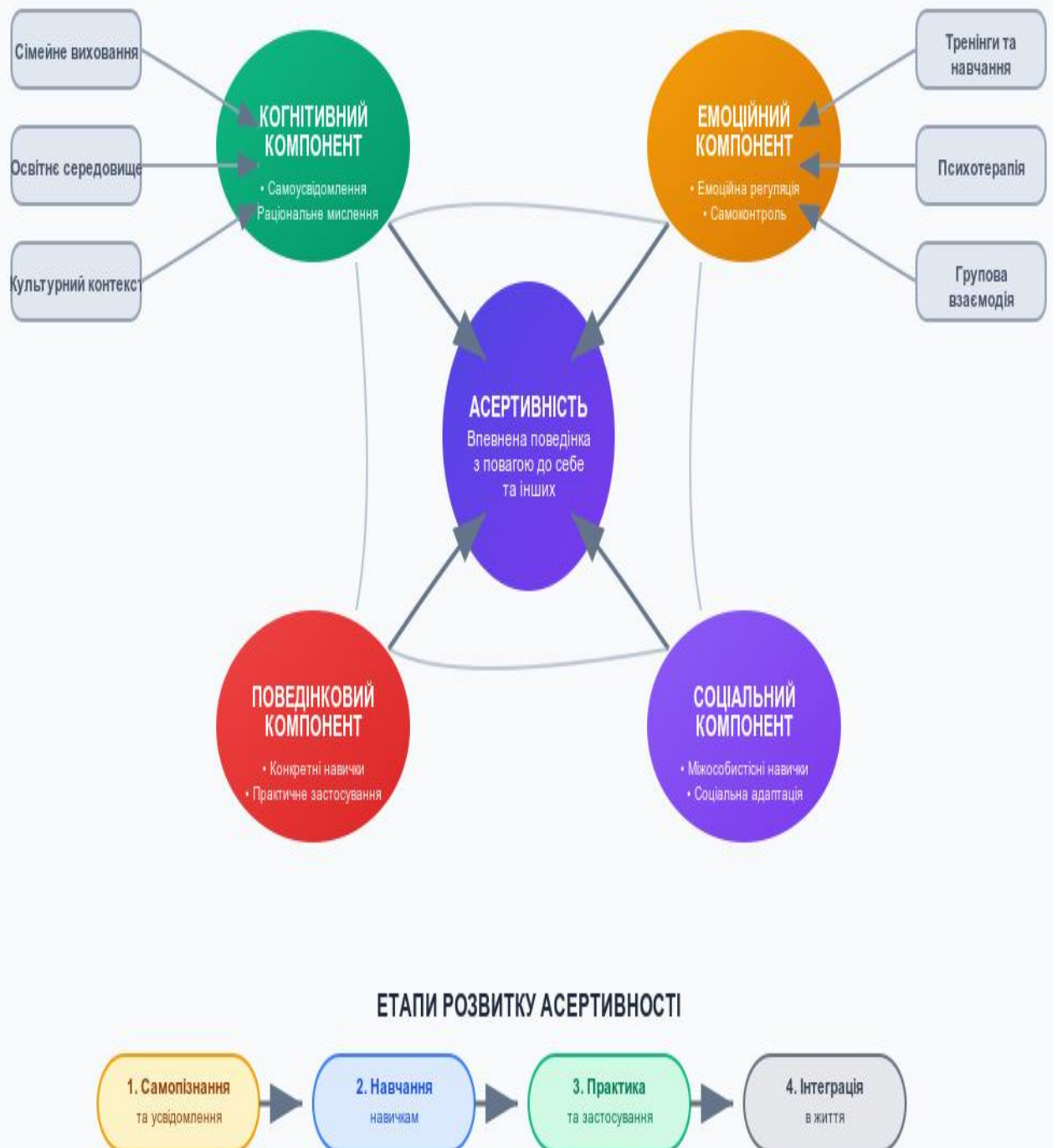


Рис. 3.1. Концептуальна модель формування асертивності

2. Чотири основні компоненти.

а) когнітивний компонент (зелений сектор).

Самоусвідомлення включає:

- Розуміння власних потреб, цінностей і переконань;
- Усвідомлення своїх прав та обов'язків;
- Ідентифікація особистих меж і кордонів;
- Розпізнавання власних емоційних станів.

Раціональне мислення охоплює:

- Критичний аналіз ситуацій;
- Об'єктивну оцінку альтернатив;
- Логічне планування дій;
- Реалістичне оцінювання наслідків.

б) емоційний компонент (помаранчевий сектор)

Емоційна регуляція включає:

- Управління гнівом і фрустрацією;
- Контроль тривожності в конфліктних ситуаціях;
- Розвиток емоційної стійкості;
- Здатність до емпатії без самопожертви.

Самоконтроль виконання:

- Стимування імпульсивних реакцій;
- Збереження спокою в стресових ситуаціях;
- Свідоме вибір відповідної емоційної реакції;
- Підтримання внутрішньої рівноваги.

в) поведінковий компонент (червоний сектор)

Конкретні навички:

- Вербальні техніки (Я-висловлювання, активне слухання);
- Невербальна комунікація (зоровий контакт, постава, жести);
- Техніка відмови та встановлення меж;
- Навички ведення переговорів і розв'язання конфліктів.

Практичне застосування:

- Адаптація навичок до різних контекстів;
- Гнучкість у виборі стратегії поведінки;
- Послідовність у дотриманні власних принципів;
- Готовність до конструктивного діалогу.

г) соціальний компонент (фіолетовий сектор)

Міжособистісні навички:

- Розуміння соціальних норм і очікувань;
- Чутливість до потреб інших людей;
- Вміння будувати довірчі стосунки;
- Здатність до співпраці та компромісів.

Соціальна адаптація:

- Гнучкість у різних соціальних ролях;
- Урахування культурних особливостей;
- Інтеграція в групові процеси;
- Лідерські якості там, де це доречно.

3. Зовнішні чинники впливу.

Формуючі фактори (ліва частина):

Сімейне виховання:

- Моделі поведінки батьків;
- Стиль виховання (авторитетний, авторитарний, ліберальний);
- Рівень самостійної підтримки дитини;
- Традиції сімейного спілкування.

Освітнє середовище:

- Педагогічні підходи до розвитку особистості;
- Можливості для самовірування;
- Досвід участі в групових проектах;
- Формування критичного мислення.

Культурний контекст:

- Соціальні норми щодо самовираження;

- Гендерні стереотипи та очікування;
- Релігійні та етичні цінності;
- Історико-культурні традиції спілкування.

Розвиваючі фактори (права частина):

Тренінги та навчання:

- Спеціалізовані програми розвитку асертивності;
- Комунікативні тренінги;
- Розвиток душевного інтелекту;
- Практичні вправи та рольові ігри.

Психотерапія:

- Індивідуальна терапія для подолання страхів;
- Когнітивно-повідінкова терапія;
- Гештальт-терапія для усвідомлення потреб;
- Сімейна терапія для роботи з моделями спілкування.

Групова взаємодія:

- Групи підтримки та самодопомоги;
- Командна робота та проектна діяльність;
- Волонтерство та громадська активність;
- Наставництво та менторство.

4. Етапи розвитку асертивності.

Етап 1: Самопізнання та усвідомлення.

- Діагностика поточного рівня асертивності;
- Виявлення особистих блокувань і страхів;
- Усвідомлення власних потреб і цінностей;
- Аналіз типових реакцій у конфліктних ситуаціях.

Етап 2: Навчання навичкам.

- Освоєння базових комунікативних технік;
- Розвиток емоційної грамотності;
- Вивчення стратегій подолання конфліктів;
- Формування репертуару асертивних відповідей.

Етап 3: Практика та застосування.

- Поступове впровадження навичок у повсяднє життя;
- Експериментування з швидкими підходами;
- утримання зворотного зв'язку від оточуючих;
- Корегування стратегій залежно від результатів.

Етап 4: Інтеграція в життя.

- Автоматизація асертивних реакцій;
- Стабільне застосування у всіх сферах життя;
- Передача досвіду іншим людям;
- Подальше вдосконалення та розвиток.

5. Взаємозв'язки в моделі.

Двонаправлені зв'язки між компонентами:

- Когнітивні процеси впливають на емоційні реакції і навпаки;
- Поведінкові навички формуються на основі соціального досвіду;
- Емоційна регуляція підтримує соціальну адаптацію;
- Усі компоненти разом підсилюють один одного.

Циклічність розвитку:

- Кожен етап створює основу для наступного;
- Досвід застосування поглиблюється самопізнання;
- Успішна практика мотивує до подальшого розвитку;
- Інтеграція відкриває нові можливості для зростання.

6. Практичне значення моделі.

Ця модель дозволяє:

- Діагностувати сильні та слабкі сторони в розвитку асертивності;
- Планувати індивідуальні програми розвитку;
- Оцінювати ефективність вручань і тренінгів;
- Прогнозувати можливості труднощі та способи їх подолання;
- Координувати роботу різних спеціалістів (психологів, педагогів, тренерів).

Модель підкреслює системний характер асертивності як комплексного особистісного утворення, що формується через інтеграцію когнітивних, емоційних, поведінкових і соціальних компонентів під впливом різноманітних зовнішніх факторів.

Представлена модель є результатом аналізу та синтезу сучасних наукових досліджень асертивності і призначена для використання психологами, педагогами, соціальними працівниками та іншими фахівцями, які працюють у сфері розвитку особистості та міжособистісних стосунків.

Висновок до розділу III

Формування асертивної поведінки у студентів є стратегічно важливим завданням психологічного супроводу у закладах вищої освіти. Цей процес ґрунтується на принципах усвідомлення, системності, активності, індивідуалізації, поступовості, позитивного підкріплення та створенні безпечного середовища. Реалізація цих принципів відбувається через комплексний підхід, що охоплює когнітивний, емоційний, поведінковий та рефлексивний напрями.

Навчання студентів асертивності – це інвестиція в їхнє майбутнє. Асертивні навички не лише сприяють уникненню та конструктивному вирішенню міжособистісних конфліктів у студентському середовищі, а й закладають фундамент для успішної адаптації у професійному житті, побудови гармонійних особистих стосунків та загального психологічного благополуччя. Розвиваючи асертивність, ми допомагаємо молодим людям стати більш впевненими, відповідальними та здатними до автентичної та поважної взаємодії в сучасному світі.

Розвиток асертивної поведінки – це процес, що потребує часу, терпіння та послідовності. Це не лише набір технік, а й глибинна внутрішня робота над самооцінкою, переконаннями та емоційним реагуванням. Послідовно

застосовуючи ці рекомендації та вправи, ви поступово помітите, як змінюється ваша комунікація, як покращуються стосунки з оточуючими, і як зростає ваша внутрішня впевненість. Пам'ятайте, що асертивність – це не про те, щоб завжди «перемагати», а про те, щоб жити у згоді з собою та повагою до інших, ефективно вирішуючи виклики міжособистісної взаємодії.

РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Надзвичайні ситуації соціального характеру

Загально прийнята класифікація надзвичайних ситуацій в залежності від їх походження, або чинників виникнення: техногенні, природні та соціальні катастрофи [4]. Безумовно, всі надзвичайні події є різними за своїми специфічними особливостями, але всі вони об'єднані тим, що залишають по собі безліч лиха, горя та сліз постраждалих.

В якості одного з основних негативних наслідків трагічної події, можна відмітити досить сильний психотравмуючий вплив, від якого потерпають майже всі учасники трагічних подій. Саме тому, на нашу думку, найбільш правильним є те, що психологічна допомога повинна бути надана негайно, не після трагедії, а ще під час ліквідації її наслідків та проведення пошуково-рятувальних робіт. Адже чим раніше постраждала людина зможе відчути себе в безпеці та зможе побачити підтримку, тим міцнішою буде її опірність травматичному впливу. Крім того, в такому випадку зменшується вірогідність розвитку у постраждалих будь-якої категорії посттравматичних стресових розладів, а відповідно, підвищується можливість вийти з травмуючої ситуації з найменшими психологічними втратами.

Надзвичайні ситуації соціального характеру, пов'язані з протиправними діями терористичного і антиконституційного спрямування:

1. здійснення або реальна загроза терористичного акту (збройний напад, захоплення і затримання важливих об'єктів, ядерних установок і матеріалів, систем зв'язку та телекомунікація, напад чи замах на екіпаж повітряного або морського судна);
2. викрадення (спроба викрадення) чи знищення суден;
3. захоплення заручників;

4. встановлення вибухових пристроїв у громадських місцях;
5. викрадення або захоплення зброї;
6. виявлення застарілих боєприпасів тощо [34].

Надзвичайні ситуації соціального характеру часто виникають при соціально-політичних конфліктах. Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, гостра суперечка, ускладнення, боротьба ворогуючих сторін різного рівня та складу учасників. Джерелами конфлікту є соціальна нерівність, яка існує в суспільстві та система поділу таких цінностей, як влада, соціальний престиж, матеріальні блага, освіта. Конфлікт передбачає усвідомлення протиріччя й суб'єктивну реакцію на нього. Якщо конфлікт виникає в суспільстві – це суспільний конфлікт. Існує три основні види соціальних конфліктів: 1) політичні – конфліктують політичні системи; 2) соціальні – конфліктують соціальні системи; 3) економічні – конфліктують економічні системи (наприклад, корпорації). Будь-який соціальний конфлікт, набуваючи значних масштабів, об'єктивно стає соціальним, якщо він зачіпає міжнародні, класові, міжетнічні, міжнаціональні, регіональні, демографічні та інші відносини. Існує дві форми перебігу конфліктів: відкрита – відверте протистояння, зіткнення, боротьба; замкнена або латентна, коли відвертого протистояння нема, але точиться невидима боротьба; Поняття «соціальний конфлікт», як правило, використовується коли трапляються великомасштабні зіткнення всередині держав (громадянська війна, страйки) та між державами (війни, партизанські рухи). Війна – це збройна боротьба між державами (їх коаліціями) або соціальними, етнічними та іншими спільнотами; у переносному розумінні слова – крайня ступінь боротьби, ворожих відносин між певними політичними силами. До соціальних конфліктів належить виступ екстремістських угруповань (тобто тероризм). Тероризм – це форма політичного екстремізму, застосування чи загроза застосування найжорсткіших методів насилля, включаючи фізичне знищення людей, залякування урядів та населення для досягнення певних цілей. Тероризм здійснюється окремими особами, групами, що виражають інтереси певних політичних рухів або представляють країну, де тероризм піднесений до

рангу державної політики. Існує три основних види тероризму: політичний; релігійний; кримінальний. Громадянська війна в Сирії - протистояння, що почалося в 2011 році із цивільних хвилювань, урядових сил і сирійської опозиції. Число жертв у війні в Сирії (за даними ООН) перевищило 70 000 чоловік. Окремо ще виділяють біологічний, ядерний, інформаційний тероризм тощо. Формування засад ринкової економіки створило в Україні принципово нову соціальну та економічну ситуацію, що у свою чергу, призвело до виникнення нових негативних чинників: формування нової соціальної диференціації та відповідних критеріїв її оцінки свідчить про нездорові відносини в суспільстві; надто різкий поділ на бідних та багатих; процеси збіднення та збагачення мають деформований характер. За таких обставин різко зростають форми та розміри соціальних відхилень (злочинність, самогубство, наркоманія, алкоголізм тощо) [31].

Розглядаючи специфічні особливості надання психологічної допомоги в осередку НС можна констатувати, що основними проблемами, або труднощами, які виникають при наданні їм невідкладної психологічної допомоги є: дефіцит часу та інформації стосовно постраждалого; обмеженість використання методів психологічної діагностики; необхідність надання психологічної допомоги «при свідках»; неналаштованість постраждалого на роботу з психологом та інші.

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 [35].

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 [34; с. 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[34; 35].

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 витрачати енергію для протидії несприятливому впливу шкідливих виробничих факторів. Так, наприклад, при інтенсивності шуму на робочому місці 90 дБА

робітник у середньому затрачає 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 °С 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 [31].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У сучасних умовах, коли міжособистісна взаємодія набуває все більшої інтенсивності та різноманітності, здатність до ефективного управління конфліктними ситуаціями стає особливо актуальною. Конфлікти є природним компонентом як професійної, так і особистої сфери життя, а спосіб їх вирішення безпосередньо впливає на соціальну успішність та психологічний комфорт особистості. Важливим чинником, що визначає стратегії поведінки в конфліктах, є рівень розвитку асертивності.

Асертивність, яка розуміється як здатність до відвертого та водночас тактовного вираження власних думок, почуттів і потреб із дотриманням прав оточуючих, виступає ключовим елементом ефективної комунікації. Ця психологічна характеристика сприяє формуванню зрілих міжособистісних відносин, дозволяючи уникати як пасивної поведінки (пов'язаної із пригніченням власних інтересів), так і агресивних проявів (які провокують загострення конфліктів).

У рамках дослідження було проаналізовано сутність понять «асертивність» та «конфлікт», розглянуто модель стратегій поведінки Томаса-Кілмена, досліджено взаємозв'язок між рівнем асертивності та вибором способів реагування на конфліктні ситуації. Окрему увагу приділено аналізу гендерних відмінностей у виборі стратегій конфліктної взаємодії.

Результати дослідження підтвердили висунуті гіпотези:

1. Встановлено прямий зв'язок між агресивністю та вибором стратегії суперництва, а також обернену кореляцію з тактиками уникання та пристосування

2. Виявлено пряму залежність пасивної поведінки від стратегій уникання та обернений зв'язок із суперництвом

3. Підтверджено, що асертивні особистості віддають перевагу стратегії співробітництва, тоді як компроміс виявився характернішим для пасивних респондентів

4. Встановлено гендерні відмінності: чоловіки демонструють більшу схильність до стратегії суперництва, що корелює з вищими показниками агресивності

5. Статистично значущих гендерних відмінностей у виборі інших стратегій не виявлено, хоча спостерігалася тенденція до більшого поширення тактики пристосування серед жінок ($p < 0,063$)

Отримані дані свідчать, що асертивна поведінка сприяє вибору оптимальних стратегій вирішення конфліктів, які дозволяють зберігати гарні стосунки, не жертвуючи при цьому власними інтересами. Формування асертивних навичок є важливим чинником підвищення якості міжособистісної взаємодії, особистісного розвитку та загального психологічного благополуччя. Оволодіння асертивною поведінкою дозволяє не лише мінімізувати негативні наслідки конфліктів, а й використовувати їх як ресурс для особистісного зростання та покращення взаємин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альошкіна О.В. *Асертивність як основа ефективної комунікації*. Київ: Видавничий дім «Освіта». 2018. 240 с.
2. Андрієнко В.В. «Асертивна поведінка в умовах конфлікту: теоретичний аналіз». *Електронний науковий журнал «Психологія: реальність і перспективи»*, №1. 2022. URL: [посилання] (дата звернення: 10.04.2025).
3. Білан О.І. «Асертивність як чинник попередження конфліктів у студентських групах». *Психологія і суспільство*, №3, 2022. С. 45-52.
4. Бойко В.В. *Психологія конфлікту: теорія і практика*. Харків: Фоліо. 2019. 320 с.
5. Бондар Н.М. «Соціально-психологічні аспекти асертивності». *Наукова бібліотека КНУ*. 2021. URL: [посилання] (дата звернення: 12.04.2025).
6. Вавринів О.С. Організація та проведення психологічних і соціально-психологічних досліджень : практичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. 116 с.
7. Василь Вишньовський. Розвиток комунікативних здібностей керівників. Збірник тез доповідей І Міжнародної науково-практичної конференції „Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації “. Тернопіль. ФОП Паляниця В.А. С. 122-123.
8. Васильчук М.В. «Вплив асертивної поведінки на соціальну адаптацію студентів». *Науковий вісник ЛНУ*, №12, 2021. С. 78-85.
9. Вишньовський В.В., Періг І.М. Психологічний аналіз управлінських обмежень особистості керівника. «Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, цифровізація та інновації»: монографія / За ред. д.е.н., проф. О.А. Сороківської. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. С. 515-529.
10. Власюк О.В. «Конфлікти у студентському середовищі: превентивні методи». *Цифрова бібліотека «Наука UA»*. 2020. URL: [посилання] (дата звернення: 15.04.2025).

11. Глушко М.І. «Методики вимірювання асертивності». *Науковий портал «PsyJournals»*. 2023. URL: [посилання] (дата звернення: 18.04.2025).
12. Гончаренко Т.О. «Стратегії вирішення конфліктів у молодіжному середовищі». *Соціальна психологія*, №4, 2020. С. 33-41.
13. Гречановська О.В. Асертивність як складова конфліктологічної культури майбутніх фахівців технічних спеціальностей. *Педагогіка безпеки*. 2019. № 1. С. 66-69.
14. Деревянко С.П. *Конфлікти у студентському середовищі: причини та способи вирішення*. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. 2021. 156 с.
15. Дяченко В.А, Мунасіпова-Мотяш І.А, Дубініна Д.Е. Наукова стаття : Задоволеність життям та рівень психологічного благополуччя сучасної молоді, 2019. С. 120-129.
16. Захарова І.В. «Кореляція між асертивністю та рівнем конфліктності у студентів». *Вісник ХНУ*, №7, 2019. С. 112-120.
17. Іваненко С.В. *Психологічні умови формування асертивної поведінки у студентів* (Дис. канд. психол. наук). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка. 2021. 210 с.
18. Коваленко А.С. «Аналіз методів навчання асертивності у вищих навчальних закладах». *Педагогіка і психологія*, №1, 2023. С. 64-72.
19. Ковальчук М.А. *Психологічні техніки асертивної поведінки*. Київ: Наукова думка. 2017. 210 с.
20. 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.zipro.net.ua/?p=282> (дата звернення: 12.04.2025).
21. Кравченко Т.В. «Психологічні тренінги для студентів: розвиток асертивності». *Журнал «Психологія сьогодні»*. 2022. URL: [посилання] (дата звернення: 20.04.2025).
22. 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.zippro.net.ua/?p=170> (дата звернення: 12.04.2025).

23. 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.

24. Мельник О.П. «Психологічні особливості асертивної поведінки в юнацькому віці». *Молодь і ринок*, №5, 2021. С. 90-97.

25. Міністерство освіти і науки України. *Методичні рекомендації щодо профілактики конфліктів у ЗВО*. Київ: МОН. 2021. 48 с.

26. 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.

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

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

29. 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.

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

31. 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.

32. Петровська Л.А. *Компетентність у спілкуванні*. Київ: Вища школа. 2018. 275 с.
33. Пилипенко О.М. *Конфліктна компетентність студентів: теоретико-емпіричний аналіз* (Дис. канд. пед. наук). Харків: ХНПУ. 2020. 185 с.
34. Пістун І.П., Кочубей В.І. *Безпека життєдіяльності : підручник*. Суми : Університетська книга, 2023. 560 с.
35. Полякова Н.О. *Безпека життєдіяльності: конспект лекцій*. Київ, 2023. 64 с.
36. Сатир В. *Як будувати себе та свої стосунки*. Київ: Книжковий клуб. 2020. 290 с.
37. Семенчук В.І. «Асертивність як засіб профілактики булінгу у студентів». *Психологічні перспективи*, №9, 2022. С. 55-63.
38. Сидоренко А.В. *Розвиток асертивності як засіб профілактики деструктивних конфліктів у молоді* (Автореф. дис. канд. психол. наук). Одеса: ОНУ. 2022. 24 с.
39. Ткачук Л.М. «Діагностика рівня асертивності у студентської молоді». *Науковий часопис НПУ*, №6, 2020. С. 102-110.
40. Ульянова Т.Ю. Асертивні тенденції конфліктності. *Наука і освіта*. № 10. 2015. С. 200-206.
41. Федоренко Р.В. «Взаємозв'язок асертивності та емоційного інтелекту у студентів». *Психологічні студії*, №2, 2021. С. 88-95.
42. Центр психології університету «Львівська політехніка». *Тренінг асертивної поведінки для студентів: програма та практики*. Львів: Видавництво ЛП. 2023. 72 с.
43. Шевченко К.О. «Тренінги асертивної поведінки для студентів: ефективність та перспективи». *Сучасна освіта*, №4, 2023. С. 134-142.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА НА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ КОНФЛІКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ (В. РОГОВ)

Інструкція: при відповіді на запитання тесту з трьох запропонованих варіантів відповіді необхідно обрати одну й записати її, наприклад: 1а, 2в, 3б.

Завдання:

1. Чи властиве Вам прагнення до домінування, до підпорядкування своїй волі інших людей?

- а) ні, не властиво;
- б) інколи;
- в) так, властиво.

2. Чи є у вашому колективі люди, які Вас побоюються, а, можливо, й ненавидять?

- а) так;
- б) складно відповісти;
- в) ні.

3. Хто Ви більшою мірою?

- а) конформіст;
- б) принциповий;
- в) заповзятий.

4. Як часто Вам доводиться критикувати?

- а) часто;
- б) час від часу;
- в) нечасто.

5. Що для Вас було б найбільш характерним, якби ви очолили новий для Вас колектив?

а) розробили б програму роботи колективу на рік і переконали колектив в її доцільності;

- б) визначили б, хто є хто, і встановили б контакт із лідерами;
- в) частіше радилися б з людьми.

6. У разі невдач, який стан більше Вам властивий?

- а) песимізм;
- б) поганий настрій;
- в) образа на самого себе.

7. Чи характерне для Вас прагнення відстоювати й підтримувати, традиції вашого колективу?

- а) так;
- б) більше так, ніж ні;
- в) ні.

8. Чи відносите Ви себе до людей, яким краще сказати гірку правду в очі, ніж промовчати?

- а) так;
- б) швидше за все;
- в) ні.

9. Від якої з трьох особистісних якостей, притаманних Вам, Ви прагнете позбавитися найбільшою мірою? а) дратівливості;

- б) образливості;
- в) нетерпимість до критики на свою адресу.

10. Хто Ви більшою мірою?

- а) незалежна людина;
- б) лідер;
- в) генератор ідей.

11. Якою людиною вас вважають Ваші друзі?

- а) екстравагантною;
- б) оптимістичною;
- в) наполегливою.

12. Проти чого найчастіше Вам доводиться боротися?

- а) проти несправедливості;

б) проти бюрократизму;

в) проти егоїзму.

13. Що для Вас найхарактерніше?

а) недооцінка власних здібностей;

б) об'єктивна оцінка власних здібностей;

в) переоцінка власних здібностей.

14. Що Вас найчастіше провокує на зіткнення і конфліктну взаємодію з іншими?

а) надмірна ініціатива;

б) надмірна критичність;

в) надмірна прямолінійність.

Обробка та інтерпретація результатів. Обробку результатів тесту слід проводити відповідно до таблиці 1, в якій представлено основні бали, що нараховуються за кожну надану відповідь.

Таблиця 1

№ запитання	Основні бали за надані відповіді		
	а	б	в
1	1	2	3
2	3	2	1
3	1	3	2
4	3	2	1
5	3	2	1
6	2	3	1
7	3	2	1
8	3	2	1
9	2	1	3
10	3	1	2
11	2	1	3
12	3	2	1
13	2	1	3
14	1	2	3

33-42 бали. Високий рівень конфліктності припускає наявність цілої низки рис характеру, що зумовлюють продукування конфліктів, використання конфліктогенів спілкування і, звичайно, ж, підвищення конфліктної взаємодії в колективі. Суперечки й конфлікти – це «повітря», без якого Ви не можете жити. Вам подобається критикувати інших, але коли Вам це вигідно, і, якщо Ви чуєте зауваження на свою адресу, можете того хто критикує «з'їсти живцем». Ваша критика – заради критики, а не на користь справи. Дуже важко тим, хто поряд з Вами на роботі та вдома. Ваша нестриманість та грубість відштовхують людей.

Чи не тому у Вас не має справжніх друзів? Зробіть спробу змінити Ваш складний характер.

24-32 бали. Середній рівень конфліктності. Вас вважають людиною конфліктною. Але насправді, конфліктуєте Ви лише тоді, коли немає іншого виходу, та всі інші засоби вичерпані. Ви твердо відстоюєте свою думку, не розмірковуючи про те, як це відіб'ється на Вашому службовому становищі та стосунках з приятелями. При цьому, Ви не виходите за межі коректності, не принижуетесь до образ. Все це викликає повагу до Вас.

14-23 бали. Низький рівень конфліктності. Ви тактовні і миролюбні, вправно ухиляєтесь від суперечок та конфліктів, уникаєте критичних ситуацій на роботі й вдома. Вислів «Платон мій друг, але істина дорожча» ніколи не був Вашим девізом. Можливо тому, Вас іноді називають пристосуванцем. Наберіться сміливості, якщо обставини вимагають висловлюватися принципово, незважаючи ні на що.

Тест на асертивність і шкала асертивності

Асертивність (англ. – впевненість у собі, своїх домаганнях) – це здатність особистості відкрито і вільно заявляти про свої бажання, вимоги і добиватися свого, незважаючи на труднощі, та, коли це потрібно, змінювати тактику своєї поведінки.

У житті кожного, а особливо в управлінській діяльності, часто зустрічаються ситуації, коли оточуючі жадають від нас того, чого ми самі не бажаємо, чи діють всупереч нашим інтересам. Такі ситуації неприємні, і доводиться шукати вихід із ситуації, що склалася. Розглянемо тест, що допоможе кожному з нас перевірити себе на асертивність, тобто в якій мірі ми рішучі і не дозволяємо вити із себе мотузки, а в якій – занадто делікатні та податливі і нам не вистачає рішучості, щоб відстояти себе і наполягти на своєму.

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

№ з/п	Твердження	Завжди	Часто	Рідко	Ніколи
1.	Я не вмію знайомитись із людьми, до яких відчуваю симпатію. Чекаю, коли вони зроблять перший крок.				
2.	Розмовляючи з кимось, я не здатний заперечити, навіть якщо думаю, що моя власна думка більш правильна. Мені простіше промовчати.				
3.	На засіданнях і на різних зборах я волію відмовчуватися, щоб не опинитися в безглуздому становищі.				
4.	Запросити на зустріч людини, що цікавить мене (наприклад, протилежної статі) вище моїх сил.				
5.	Коли мене хвалять, кажуть компліменти, я гублюся, не знаю, як на це реагувати, почуваюся не у своїй тарілці.				
6.	Під час розмови про щось важливе або з кимось, від кого я залежу, я плутаюсь і відчуваю свою непереконаливість.				
7.	Мені дуже важко попросити про щось незнайому людину.				
8.	Для мене важко починати розмову з чиновниками та з керівниками, навіть якщо необхідно просто щось їм повідомити.				
9.	Я не відстоюю своїх прав.				
10.	Я соромлюся вказати всім, хто працює, відпочиває або проживає зі мною в одній кімнаті, щоб вони виконували свою частку роботи з підтримання порядку.				
11.	Для мене важко дивитися в очі людині, з якою я розходжуся у поглядах.				

12.	Мені важко звернутися з проханням про послугу.				
13.	Якщо щось у поведінці співрозмовника заважає розмові, мені не вистачає рішучості сказати йому про це.				
14.	Я дозволяю вити із себе мотузки.				
15.	Чи буває так, що ви цураєтеся якихось людей або намагаєтеся не потрапляти у певні ситуації через небажання зазнати незручності?				
16.	Вам незручно нагадати про себе офіціанту, якщо той, не обслуживши вас, почне обслуговувати відвідувача, що прийшов пізніше вас?				
17.	Якщо якась людина в чомусь не має рації, ви посоромитеся сказати їй про це?				
18.	Чи важко вам дивитися у вічі співрозмовнику?				
19.	Чи соромитеся ви попросити офіціанта в дорогому ресторані замінити вам страву, якщо вона погано приготовлена чи сервірована?				
20.	Чи важко вам захистити свою точку зору, якщо вона суперечить поглядам людини, яку поважаєте?				
21.	Я не можу об'єктивно судити про власну поведінку.				
22.	Мені доводилося виправдовуватися та вибачатися за свою поведінку.				
23.	Я переживаю за близьких, коли виникають проблеми.				
24.	Для мене дуже важлива думка оточуючих.				
25.	Я маю бути логічним у прийнятті рішень.				
26.	Мені важко зізнатися, що не зрозумів пояснення (завдання).				

Запропонований вище тест допомагає нам більш чітко усвідомити, чи твердо ми стоїмо на власних ногах, чи є пересічними агресорами, що йдуть напролом і мало зважають на оточуючих. Результат більше 77 балів — хоча Ви належите до тих, хто не дає вити із себе мотузки, з підлеглими і оточуючими Ви часто агресивні і безцеремонні. Не завжди процвітає той, хто вмів добре працювати ліктями. Успіх може бути зведений нанівець, якщо оточуючі для Вас — лише об'єкт для маніпуляцій і впливів, і Ви не звикли враховувати інтереси своїх співробітників і зважати на них.

Якщо Ви нарахували 66—77 балів, то Вам не треба за себе хвилюватися, у житті Ви не пропадете, у Вас нормальний рівень асертивності. З таким рівнем Ви цілком можете процвітати у управлінській діяльності.

30-50 балів свідчать про те, що, коли мова заходить про щось важливе, Вам не вистачає впевненості в собі і рішучості (це піддається корекції, тому що народна мудрість говорить: вік живи і вік учись).

У психології управління особи, що за даним тестом отримують менше 30 балів, вважаються безперспективними в плані подальшого просування і кар'єри, їхня пасивність, піддатливість зовнішньому натиску, надмірна делікатність і педантичність прирікають на положення «веденого» і «жертви». Як правило, ці люди мають низьку самооцінку і низький рівень домагань, а в системі міжособистісних відносин їхній психологічний статус рідко підіймається до рівня лідера. За шкалою «воля» результати у них нижче середнього. Однак практика свідчить про те, що кожен в змозі підвищити рівень власної асертивності.

Ступінь своєї асертивності можна більш наочно уявити, дивлячись на шкалу.



Тест за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

В опитувальнику наведено 5 можливих варіантів поведінки в конфліктній ситуації, які згруповані у 30 пар. З кожної пари оберіть те судження, яке Ви вважаєте найхарактернішим для своєї поведінки.

1.

- а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
- б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.

2.

- а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
- б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.

3.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.

4.

- а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
- б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5.

- а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.

6.

- а) Я намагаюся уникнути прикрощів.
- б) Я намагаюся досягти свого.

7.

- а) Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно.
- б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.

8.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9.

- а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
- б) Я докладую всіх зусиль, щоб досягти свого.

10.

- а) Я наполегливо прагну досягти свого.
- б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.

- а) Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.

12.

- а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

13.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14.

- а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди.
- б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.

15.

- а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
- б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16.

- а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.
- б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.

17.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18.

- а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

19.

- а) Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання.
- б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.

20.

- а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
- б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21.

- а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
- б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22.

- а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини.
- б) Я відстоюю свої бажання.

23.

- а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
- б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24.

- а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням.
- б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.

25.

- а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
- б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27.

- а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки.
- б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.

29.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30.

- а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого.
- б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Бланк для відповідей

№ пари	а	б	№ пари	а	б
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

Опрацювання результатів

Кількість балів, яку Ви набрали за кожною шкалою, визначає тенденції дотримання відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за наведеним далі ключем.

Ключ до відповідей

№ з/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Інтерпретація результатів

- Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими.

- Стиль суперництва (конкуренції). Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності. Авторитарність, яка спрацьовує в ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка приймає рішення,— досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною або інші люди розгубилися, комусь потрібно зрештою прийняти рішення.

- Стиль співпраці. Активна участь у розв'язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є важливим для обох сторін; якщо стосунки з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим розв'язанням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.

- **Стиль компромісу.** Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення прийняти рішення, що задовольняє обидві сторони, спрацьовує в ситуаціях, якщо ці сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо необхідно виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно прийняти швидко, тому що це найбільш економний і ефективний шлях; інші підходи до розв'язання проблеми видаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною.

- **Стиль уникнення.** Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для Вас розв'язання проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв'язання проблеми на інших спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; якщо рішення настільки незначні, що не слід витрачати сили на їхню зміну; якщо потрібно виграти час на збирання доказів і підтримку іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів на розв'язання проблеми.

- **Стиль пристосування.** Здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін спрацьовує в ситуаціях, коли необхідно зберегти мирні стосунки з партнерами; якщо наслідок конфлікту важливіший для партнерів, ніж для Вас; якщо у Вас замало влади або шансів на перемогу; якщо важливішими є інтереси партнера, а не власні; якщо Ви вважаєте, що для партнера таке рішення буде певним уроком, навіть якщо воно неправильне.

Непараметрические Критерии

[Набор данных 0]

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		Соперн	Співпр	Компр	Уник	Пристос
N		40	40	40	40	40
Нормальные параметры ^{a, b}	Среднее	4,05	6,55	7,78	6,18	5,23
	Стд. отклонение	3,162	2,099	1,609	2,480	2,475
Разности экстремумов	Модуль	,158	,113	,160	,122	,161
	Положительные	,158	,113	,160	,095	,161
	Отрицательные	-,100	-,110	-,127	-,122	-,119
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		,997	,713	1,012	,771	1,020
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		,273	,689	,258	,592	,250

a. Сравнение с нормальным распределением.

b. Оценивается по данным.