

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗИНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ І ПСИХОТЕРАПІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: «Гендерні особливості стратегій вирішення  
конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл»

Студентки 4 курсу групи ПС-42 першого  
(бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-  
професійної програми «Психологія» за  
спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ  
Іващенко Д. І.

Керівник: к. психол. н.; доцент кафедри психологічного  
консультування і психотерапії Харченко А. О.

Чотирьохрівнева шкала оцінювання \_\_\_\_\_  
Кількість балів: \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)  
\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)  
\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРАТЕГІЙ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ.....	5
1.1 Теоретичні аспекти конфлікту та його роль у педагогічному середовищі.....	5
1.2 Теоретичний аналіз стратегій вирішення конфліктів.....	7
1.3 Особливості вибору стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.....	11
Висновки до розділу 1.....	14
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРАТЕГІЙ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ.....	16
2.1 Характеристика вибірки, методів та процедури дослідження.....	16
2.2 Опис результатів дослідження .....	20
2.3 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	27
Висновки до розділу 2.....	29
ВИСНОВКИ.....	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	33
ДОДАТКИ.....	36

## ВСТУП

Конфлікти в освітній сфері є поширеним явищем, вони виникають між самими вчителями, з учнями, з батьками, з адміністрацією школи тощо. По-перше, відповідно до опитування U-Report міжнародного молодіжного проекту Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) у 2016 році, 88% учасників стикалися з конфліктними ситуаціями в школі, 80% спостерігали конфлікти між вчителями і школярами. А сучасні реалії, такі як війна й пандемія, що призвели до сильного зниження соціально-економічного життя в країні тільки підсилюють гостроту теми конфліктів у сфері освіти.

По-друге, варто відзначити, що хоча існує певний обсяг наукових досліджень щодо стратегій вирішення конфліктів у педагогічному середовищі, вивчення гендерних аспектів цієї проблеми залишається досить обмеженим. Дослідження робіт вчених таких як Л. Карамушка, В. Пікельна, Н. Грішина, М. Поліщук, О. Касьянова є важливими для зрозуміння причин та наслідків конфліктів у педагогічних колективах, проте багато з них зосереджені на загальних аспектах конфліктів у шкільному середовищі, не звертаючи належної уваги на те, які впливи гендеру можуть мати на вибір та застосування стратегій вирішення конфліктів у вчителів.

**Об'єкт дослідження:** стратегії вирішення конфліктів.

**Предмет дослідження:** гендерні особливості стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.

**Мета:** виявити гендерні особливості стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.

Відповідно до поставленої мети нами було сформульовано наступні **завдання**:

1. Проаналізувати наукову літературу з теми стратегій вирішення конфліктів.
2. Виявити гендерні особливості використання типів стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.
3. Виявити гендерні особливості прояву психологічних захисних механізмів у вчителів загальноосвітніх шкіл.

4. Виявити гендерні особливості поведінки вчителів при виникненні перешкоди на шляху до досягнення мети.

**Методи дослідження:**

Психологічні методи: методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Д. Кушнірук); методика «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчик, Х. Келлерман; малюнковий тест фрустрацій С. Розенцвейга.

Методи математико-статистичної обробки: порівняльний та кореляційний аналізи (U-критерій Манна-Уїтні, t-критерій Стьюдента). При обробці даних використовувались комп'ютерні програми: MS Excel та SPSS 17.0.

Характеристика **вибірки**. Загальна кількість вибірки склала 60 респонденти, це вчителі загальноосвітніх шкіл віком від 40 до 55 років. Вибірку поділено на дослідницькі групи, до першої та другої групи увійшли по 30 жінок (гр. 1) та 30 чоловіків (гр. 2).

**Гіпотези дослідження:**

Гіпотеза №1: припустимо, що чоловіки частіше будуть використовувати таку стратегію подолання конфліктів як «примус».

Гіпотеза №2: припустимо, що жінки частіше будуть використовувати таку стратегію подолання конфліктів як «компроміс» та «згладжування».

**Практична значущість** дослідження полягає в тому, що результати його можуть мати безпосереднє застосування в педагогічній практиці. Розуміння гендерних особливостей стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл дозволить розробити спеціалізовані підходи до управління конфліктами з урахуванням гендерних відмінностей. Це може сприяти покращенню взаємодії між учителями, учнями та іншими учасниками освітнього процесу, створенню сприятливого педагогічного середовища та забезпеченню ефективного навчання і виховання.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРАТЕГІЙ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ

### 1.1 Теоретичні аспекти конфлікту та його роль у педагогічному середовищі.

Поняття конфліктів у сучасному світі трактується по-різному залежно від підходів та дисциплін, що їх вивчають. Конфлікт, як складне і багатогранне явище, захоплює увагу фахівців з різних галузей науки та практики, від психології до соціології, від політики до менеджменту.

Поняття конфліктів розглядається ще з давніх часів, і в працях визначених філософів воно виступає як основний аспект взаємодії між людьми. Так, Геракліт Ефеський визначав боротьбу за джерело розвитку та відзначав, що вона відіграє об'єктивну функцію у суспільстві, відображаючи суперечності у світі. Конфуцій радив уникати зіткнень та наголошував на важливості об'єднання людей, враховуючи їхні відмінності. Платон ідентифікував конфлікт як результат боротьби між добром і злом, підкреслюючи, що війна є найбільшим злом у житті людей. Аристотель розглядав конфлікт як незгоди, які виникають через нерівність між людьми, як в матеріальній, так і в суспільній сфері. Цицерон вбачав у конфліктах протиріччя між людьми та вважав справедливу війну прийнятною для помсти за вчинене зло. [4; 5]

Американський соціолог Дж. Смелзер визначає конфлікт як зіткнення інтересів та поглядів між учасниками соціальної взаємодії, де кожна сторона має свої мотиви та переконання. Він класифікує конфлікти за наступними підставами: за сферою прояву конфлікту (економічні, ідеологічні, сімейно-побутові, соціальні), за ступенем тривалості й напруженості конфлікту (бурхливі швидкоплинні, гострі тривалі, слабковиражені), за суб'єктами конфліктної взаємодії (внутрішньо особові, міжособові, групові), за соціальними наслідками (конструктивні і деструктивні), за предметом конфлікту (реалістичні та нереалістичні) [14].

У той час, американські науковці Д. Рубін, Д. Прут та Сунг Хе Ким висловлюють занепокоєння стосовно широкого вжитку терміну "конфлікт", який може втратити

свою чітку визначеність. Вони підкреслюють, що основа конфлікту полягає в сприйнятті різниць у потребах або переконаннях сторін, які вважають, що їхні прагнення не можна задовільнити одночасно [3; 2].

Українські вчені Г. Ложкін та Н. Пов'якськ досліджують конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей та позицій) між суб'єктами взаємодії. Вони акцентують увагу на розумінні різноманітності спрямованості, що є ширшим поняттям, ніж просто протилежність, і це дає можливість подальшого вивчення проблеми [11].

Загалом головними елементами конфлікту виділяють сторони конфлікту; предмет конфлікту; образ конфліктної ситуації; мотиви конфлікту; позиції сторін-конфліктерів. У своїй роботі щодо зіткнень в педагогічному колективі Л. Карамушка звертається також до психологічної структури конфліктів, де виділяє ще умови перебігу конфлікту, образи ситуації, способи поведінки учасників [6].

Говорячи про роль конфлікту в педагогічному середовищі, можна зазначити, що вони відіграють значущу роль, впливаючи на ефективність навчального процесу та клімат у навчальних закладах. Академічні дослідження, проведені вченими, такими як Н. Кримова та О. Лисенко, підкреслюють, що конфлікти в шкільному середовищі можуть виникати як між учнями, так і між педагогічним персоналом. Ці конфлікти можуть мати негативний вплив на навчальний процес, спричиняючи стрес учням та вчителям, порушуючи сприятливу атмосферу навчання та співпраці [1; 10].

Проте дослідження С. Котлового також показують, що конфлікти в педагогічному середовищі можуть мати корисний аспект. Вони стимулюють розвиток критичного мислення та сприяють виробленню навичок міжособистісної взаємодії. Суперечки можуть також виявляти проблем у навчальному процесі та виробленню ефективних стратегій їх вирішення [9].

Отже, у контексті вивчення теоретичних аспектів конфлікту та його ролі у педагогічному середовищі, стає очевидним, що конфлікти впливають на ефективність навчання та співпраці в шкільному середовищі. Різноманітність підходів до розуміння конфліктів дає можливість глибше осмислити їх природу та вплив на навчальний процес. Інколи конфлікти можуть бути стимулом для розвитку критичного мислення

та вироблення навичок міжособистісної взаємодії, але водночас вони можуть створювати стрес та перешкоди для навчання.

## **1.2 Теоретичний аналіз стратегій вирішення конфліктів.**

Вивчення теоретичних аспектів стратегій вирішення конфліктів у педагогічному середовищі є важливою складовою для розуміння та покращення якості взаємовідносин між учасниками навчального процесу.

Найпопулярнішою й найбільш часто використовуваною є концепція К. Томаса та Р. Кілмена, де описується п'ять основних стратегій поведінки людини в конфліктах (приспонування, компроміс, суперництво, співробітництво, уникнення) [15].

У будь-якому конфлікті кожен учасник оцінює і порівнює свої інтереси та опонента, ставлячи собі питання: що я виграю, що втрачу, яке значення для іншого має предмет конфлікту. На основі цього аналізу він свідомо обирає ту чи іншу стратегію поведінки. Часто переверот цих інтересів відбувається несвідомо, і тоді поведінка в конфліктній взаємодії насичується сильним емоційним напруженням [2].

Особливе місце в оцінці моделей і стратегій поведінки людини в конфлікті займає цінність особистих стосунків з протилежною стороною. Якщо ці стосунки з іншим конкурентом (дружба, любов, партнерство тощо) не мають цінності, його поведінка в конфлікті буде відрізнятися деструктивним змістом або крайніми позиціями в стратегії (примус, конфлікт, суперництво).

І навпаки: міжособистісна цінність суб'єкта взаємодії в конфлікті є, як правило, важливою причиною конструктивної поведінки в конфлікті або спрямування цієї поведінки на компроміс, співпрацю, заступництво чи компроміс [4].

Розглянемо детальніше кожен з названих стратегій. Суперництво (або боротьба, примус). Людина, що обирає дану стратегію поведінки, перш за все виходить із оцінки власних інтересів як значних (високих), а інтересів суперника як незначних (низьких). Вибір стратегії примусу в кінцевому рахунку зводиться до вибору: або інтереси боротьби, або взаємність.

Вибір на користь першого характеризується стилем поведінки, притаманним деструктивній моделі. За цією стратегією активно використовується сила, влада, зв'язки, авторитет тощо. Це може бути корисно і ефективно в двох ситуаціях. Перше: захистити інтереси справи від зазіхань з боку конфліктної особистості. Наприклад, конфліктна особистість недисциплінованого типу часто уникає виконання непривабливих завдань, «звалює» свою роботу на інших. Другий: коли існування організації чи команди знаходиться під загрозою.

Тут складається ситуація «хто кого». Це часто виникає особливо в умовах реформування підприємств чи установ. Часто при реформуванні організаційно-кадрової структури підприємства передбачається необґрунтоване «перекачування» одних підрозділів в інші. У цих випадках особа, яка захищає інтереси цих підрозділів, повинна займати тверду позицію.

Другою стратегією поведінки є уникнення. Вона відрізняється прагненням уникнути конфлікту будь-яким чином. Також характеризується низькою орієнтацією на особисті інтереси та інтереси опонента, причому взаємною. Аналізуючи цю стратегію, важливо розглянути два різних типи її проявів: 1) коли конфлікт не має суттєвого значення для жодного з учасників і адекватно відображається в образах конфліктної ситуації; 2) коли предмет суперечки важливий для однієї або обох сторін, але його значення применшується в образах конфліктної ситуації, тобто суб'єкти, які реагують на конфлікт, вважають об'єкт спору неважливим. У першому випадку конфлікт може бути закінченим, тоді як у другому є ризики рецидиву. Загалом міжособистісні стосунки з використанням цієї стратегії серйозних змін не зазнають.

Ще однією стратегією поведінки під час конфлікту є пристосування (або поступка, згладжування). Людина, яка дотримується цієї стратегії також прагне уникнути конфлікту, але причини в цьому випадку інші. Спрямованість особистих інтересів тут низька, а оцінка інтересів опонента висока, тобто людина, що приймає стратегію пристосування, жертвує своїми інтересами на користь опонента. Стратегія поступки має певну схожість зі стратегією примусу, яка полягає у виборі між цінністю об'єкта конфлікту та цінністю міжособистісних відносин. На відміну від стратегії боротьби в стратегії поступці пріоритет надається міжособистісним стосункам.

При аналізі цієї стратегії необхідно враховувати наступне:

- Іноді ця стратегія відображає тактику рішучої боротьби за перемогу. Поступка тут може виявитися лише тактичним кроком на шляху до досягнення головної стратегічної мети.
- Поступка може стати причиною неадекватної оцінки об'єкта спору (зниження його цінності для особи). Тут прийнята стратегія є самообманом і веде до вирішення конфлікту.
- Ця стратегія може бути домінуючою для людини в силу її індивідуально-психологічних особливостей. Зокрема, це конформна особистість, конфліктна особистість «безконфліктного» типу. З огляду на це стратегія поступки може надати конструктивному конфлікту деструктивне спрямування.

Варто зазначити, що стратегія пристосування виправдана у випадках, коли не нарізали умови для вирішення конфлікту. Адже це призводить до тимчасового перемир'я, яке є важливим етапом на шляху до конструктивного й раціонального вирішення конфліктної ситуації.

Наступна стратегія – компроміс. Вона характеризується балансом інтересів конфліктуючих сторін на середньому рівні, інакше її ще називають «стратегія взаємної поступки». Стратегія компромісу не тільки псує міжособистісні стосунки, а й сприяє їх позитивному розвитку.

При аналізі цієї стратегії важливо пам'ятати наступні моменти:

1. Компроміс не може вважатися засобом вирішення конфлікту. Взаємна поступка часто є етапом на шляху до пошуку прийняттого вирішення проблеми.
2. Іноді компроміс може вичерпати конфліктну ситуацію. Це можливо, оскільки змінюються обставини, що викликали напруження. Наприклад, двоє співробітників претендували на одну посаду, яка має звільнитися через півроку, але за три місяці її скоротили, тобто предмет конфлікту зник.
3. Компроміс може мати як активну, так і пасивну форму. Перша форма може проявлятися в укладенні чітких договорів, прийнятті будь-яких зобов'язань тощо. Пасивний компроміс є не що інше, як відмова від будь-яких активних дій для досягнення взаємних поступок за певних обставин. Іншими словами, за певних умов

перемир'я може бути забезпечене пасивністю сторін конфлікту. Таким чином, відсутність непотрібних «бійок» дозволила працівникам у вищенаведеному прикладі підтримувати нормальні стосунки між собою.

4. Можливі уявні умови врегулювання, коли учасники конфліктної взаємодії досягають компромісу на основі неадекватних образів конфліктної ситуації.

Поняття компромісу подібне за значенням до поняття «консенсус». Подібність між ними полягає в тому, що і компроміс, і консенсус відображають взаємні поступки в питаннях соціальної взаємодії. Тому при аналізі та обґрунтуванні даної стратегії важливо спиратися на правила й механізми досягнення консенсусу в соціальній практиці.

Останньою п'ятою стратегією є співробітництво (або співпраця, конфронтація). Стратегія співпраці характеризується високим рівнем орієнтації на особисті інтереси та інтереси опонента, тобто ця стратегія побудована на основі балансу інтересів, а також на визнанні цінності міжособистісних стосунків.

Особливе місце у виборі цієї стратегії займає предмет конфлікту. Співпраця можлива лише в тому випадку, якщо складний предмет конфлікту дозволяє маневрувати інтересами протилежних сторін, забезпечувати їх співіснування в рамках проблеми, що виникла, і розвивати події у відповідному руслі.

Стратегія співпраці включає всі інші стратегії (уникнення, поступки, компромісу, суперництва). При цьому інші стратегії в складному процесі співробітництва відіграють другорядну роль, вони значною мірою виступають як психологічні чинники розвитку взаємин між суб'єктами. Наприклад, учасник конфлікту може використати конфронтацію як доказ своєї принципової позиції у вигідній ситуації.

Будучи однією з найскладніших стратегій, стратегія співпраці відображає прагнення конфліктуючих сторін вирішити проблему спільними зусиллями [15; 4; 5].

Д.Джонсон і Ф.Джонсон на основі досліджень Томаса-Кілмена розробили свою методичку діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій, у якій також виділяється 5 стратегій, але назви мають альтернативні. Черепаха – стратегія уникнення, акула – примус, плюшевий ведмедик – згладжування, лисиця – компроміс, сова – конфронтація [12].

Отже, нами були опрацьовані різноманітні стратегії вирішення конфліктів. Проаналізувавши їх, далі перейдемо до розгляду особливостей вибору стратегій поведінки під час конфлікту в учителів загальноосвітніх шкіл.

### **1.3 Особливості вибору стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.**

Професія вчителя за своїм змістом та функціональним навантаженням відноситься до найбільш напружених з емоційного погляду видів праці, що призводить до виникнення конфліктних ситуацій. Необхідність вирішення педагогічних конфліктів є надзвичайно великою, інакше невирішені проблеми у міжособистісних відносинах можуть призвести до небажаних наслідків у комунікації суб'єктів педагогічного процесу.

Для вирішення виниклих розбіжностей важливо усвідомлювати, що кожна з них можна вирішити за допомогою певних стратегій поведінки у конфліктній ситуації, які, у свою чергу, допоможуть привести учасників конфлікту до якого-небудь взаємного результату чи рішення [7].

У своїх дослідженнях Л. Карамушка звертає увагу на деякі особливості вибору стратегій вирішення конфліктів у вчителів. Вона наголошує на тому, що вибір конкретної стратегії може залежати від багатьох факторів, таких як тип конфлікту, особливості стосунків між учасниками конфлікту, особистість вчителя, його стиль взаємодії з оточуючими, а також контекст освітнього закладу. Карамушка вважає, що вчителі в освітньому середовищі часто використовують такі стратегії, як уникнення конфлікту, компроміс, конкуренція, укладання угоди та співпраця. Кожна з цих стратегій має свої переваги і недоліки, і вибір конкретної стратегії може залежати від контекстуальних умов та особистих уподобань вчителя. Л. Карамушка також вказує на важливість розвитку навичок конфліктного менеджменту у вчителів, що дозволить їм ефективно вирішувати конфлікти та забезпечувати позитивний клімат в освітньому закладі [8; 6].

Продовжуючи дослідження, Карамушка також зазначає, що успішне вирішення конфліктів у вчителів може бути залежне від їхньої здатності ефективно спілкуватися, виявляти емпатію та розуміння до становищ інших учасників конфлікту. Вона вважає, що розвиток цих навичок може сприяти покращенню взаємин у колективі та зниженню рівня конфліктності в освітньому середовищі. Також важливою є роль керівництва школи в створенні сприятливої атмосфери для вирішення конфліктів, стимулюванні взаєморозуміння та співпраці між педагогічним колективом. Карамушка підкреслює, що практика вирішення конфліктів у вчителів може бути покращена за допомогою спеціальної підготовки та професійного розвитку, які сприяють розвитку навичок управління конфліктами та підвищенню ефективності педагогічної діяльності [7].

Розв'язання педагогічних конфліктів залежить від двох конфлікуючих сторін, від їхнього ставлення один до одного. Кожен учасник конфлікту повинен розуміти, що в конфлікті головне не перемога над опонентом, а збереження стосунків. Необхідно, щоб обидві сторони зробили всі можливі зусилля для визнання цінності та важливості відносин і бачили сенс у їх збереженні. Розв'язання педагогічних конфліктів залежить, передусім, від особистісних особливостей учасників конфлікту, таких як вміння прощати, розуміти, слухати та почувати одне одного. Тому найбільш ефективними та продуктивними стратегіями у розв'язанні педагогічних конфліктів будуть компроміс та співпраця.

Компроміс характеризується бажанням співпрацювати, де головна мета - отримати повне або часткове задоволення від загального рішення, коли враховуються всі вимоги та інтереси іншої людини. Цей стиль поведінки в конфліктній ситуації передбачає застосування індивідуальних та колективних зусиль. Він відзначається тим, що заважає шляху до неприємностей та дозволяє врегулювати виниклі раніше незгоди. Задоволеність відносинами нейтральна або позитивна, тобто обидві сторони отримують, принаймні, часткове задоволення. Ця стратегія безсумнівно допоможе в тому випадку, коли учасники чітко розуміють, чого прагне їх опонент і вони самі [15].

Співпраця характеризується взаємодією та наполегливістю обох сторін, головною метою якої є спільне вирішення виниклої проблеми для всіх шляхом загального

обговорення. Використовуючи дану стратегію, учасники будуть повністю задоволені не лише процесом, а й результатом. Цей стиль ґрунтується передусім на взаємній повазі одне до одного та зацікавленості у розвитку і збереженні стосунків. Цю стратегію можна застосовувати при будь-якому конфлікті, проте вона потребує багато часу. Здійснення такого стилю поведінки в педагогічному конфлікті можливе за умови точної діагностики проблеми, що породила конфліктну ситуацію й за умови врахування як зовнішніх факторів, так і прихованих або внутрішніх причин [15].

Компроміс і співпраця призводять до більш успішного вирішення ситуації педагогічного конфлікту. Застосовуючи їх, бажаний результат може бути досягнутий на початковому етапі конфлікту, оскільки причини педагогічного конфлікту підносяться на загальне обговорення, і пізніше приймається рішення, що задовольняє обидві протистоять сторони. Іноді виникають ситуації, коли учасник конфлікту відчуває перевагу над іншим учасником конфлікту, або ж значимість виниклої проблеми не така велика для нього самого. Тому, для уникнення проблем слід скористатися стратегіями уникнення або пристосування. Ці стратегії мають позитивні аспекти.

Уникнення характеризується небажанням співпрацювати, метою стратегії є утримання і спроба уникнути конфлікту. Позиція однієї (або обох) сторін розглядається як відсутність бажання говорити про виниклу проблему, або коли виявляється можливість досягнення власних цілей іншим, неконфліктним шляхом. Індивідуальне почуття задоволення відсутнє, але така стратегія дозволяє емоційно розслабитися, а також відкладає гостре зіткнення для більш докладного самоаналізу та аналізу складеної ситуації. Однак «мінус» такої стратегії полягає в тому, що жодна зі сторін не отримує задоволення, а приводить лише до загострення ситуації та взаємних обвинувачень. Як відзначають Р. Вердербер і К. Вердербер, застосування такого стилю поведінки можливе як тимчасовий вихід з ситуації [16].

Вибираючи таку стратегію, необхідно враховувати той факт, що в міжособистісних відносинах не відбувається якихось помітних змін, і часом педагогічний конфлікт залишається нерозв'язаним [15].

Пристосування характеризується прагненням згладити конфліктну ситуацію, де власною метою є збереження або відновлення гармонії між суб'єктами педагогічного процесу за допомогою поступок та врахування лише інтересів і потреб іншої сторони. Д.Г. Скотт рекомендує застосовувати таку стратегію в випадках, коли чітко усвідомлюється почуття вини, коли учасник конфлікту має більш високий авторитет, коли існує щире бажання однієї з конфлікуючих сторін підтримати іншу. При такій стратегії протилежна сторона педагогічного конфлікту отримує більше задоволення [13].

Отже, стратегії вирішення педагогічних конфліктів залежать від самої особистості вчителя, від його бажання та прагнення усунути конфлікт. Найбільш успішними стратегіями є компроміс і співпраця, менш успішними є пристосування та уникнення. Успішність стратегій характеризується тим, що вони сприяють найбільш гуманному вирішенню конфліктів, враховуючи інтереси та цінності всіх сторін без примусу чи змагання.

## **Висновки до розділу 1.**

1. Розглядаючи поняття конфлікту в психології, можна виділити два основних підходи. Перший визначає конфлікт як стикання різних сил, ідей або тенденцій (думки А. Бандурки, С. Бочарова, А. Тимченко). Другий підхід розглядає конфлікт як зіткнення протилежностей у потребах, мотиваціях, цілях, поведінці, інтересах тощо, які протидіють один одному (думки Н. Грішиної, Т. Полозова та інших). Ці два підходи допомагають розуміти різноманітні аспекти конфлікту та спрямовують нас на пошук стратегій управління ними.

У педагогічному середовищі конфлікти можуть виникати як між учнями, так і між педагогічним персоналом. Вони впливають на ефективність навчання та співпрацю в шкільному середовищі. Водночас, конфлікти можуть стимулювати розвиток критичного мислення та міжособистісної взаємодії, але також можуть створювати стрес та перешкоди для навчання.

2. Згідно з концепцією К. Томаса і Р. Кілмена, існують п'ять основних стратегій вирішення конфліктів: пристосування, уникнення, компроміс, суперництво і співробітництво. Пристосування передбачає жертвування власними інтересами на користь іншої сторони; уникнення - уникнення конфлікту або його відтермінування; компроміс - знаходження середнього рішення, що враховує інтереси обох сторін; суперництво - активний захист власних інтересів навіть за рахунок інтересів іншої сторони; співробітництво - спільні зусилля для знаходження взаємовигідного рішення.

3. Професія вчителя, з функціональним навантаженням та емоційно напруженою природою, є схильною до конфліктних ситуацій. Вирішення педагогічних конфліктів має велике значення для підтримки здорових міжособистісних відносин у навчальному середовищі. Успішне вирішення таких ситуацій залежить від участі обох сторін та їхньої взаємодії. Сприйняття конфлікту як можливості для збереження стосунків, а не перемоги над опонентом, є ключем до його розв'язання. Особистісні якості учасників, такі як вміння прощати, розуміти та слухати, визначають успішність стратегій вирішення конфліктів. Найбільш ефективними стратегіями у цьому випадку є компроміс і співпраця, оскільки вони сприяють гуманному вирішенню конфлікту, враховуючи інтереси всіх сторін. Навпаки, уникнення та пристосування, хоча можуть мати свої позитивні аспекти, менш успішно вирішують конфлікти, оскільки не завжди враховують інтереси всіх учасників.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРАТЕГІЙ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ

#### 2.1 Характеристика вибірки, методів та процедури дослідження.

Метою нашого емпіричного дослідження є виявлення гендерних особливостей стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл. Відповідно до поставленої мети було сформульовано наступні завдання:

1. Виявити гендерні особливості використання типів стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл.
2. Виявити гендерні особливості прояву психологічних захисних механізмів у вчителів загальноосвітніх шкіл.
3. Виявити гендерні особливості поведінки вчителів при виникненні перешкоди на шляху до досягнення мети.

У ході дослідження нами було використано Google-форми для зручності опитування, у яких досліджуваним надавалися інструкції відповідно до методик. Респонденти мали достатню кількість часу для їх заповнення, у разі виникнення уточнюючих запитань – мали змогу отримати потрібну інформацію. Вибірка складала 60 осіб віком від 40 до 55 років, учителі загальноосвітніх шкіл, з яких 30 – жінки, ще 30 – чоловіки. Дослідження проводилося за бажанням самих досліджуваних.

Для дослідження гендерних особливостей стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл нами було обрано наступні методики: методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Д. Кушнірук); методика "Індекс життєвого стилю" Р. Плутчик, Х. Келлерман; малюнковий тест фрустрацій С. Розенцвейга.

Для діагностики стратегій вирішення конфліктів респондентам була запропонована методика Д. Джонсона і Ф. Джонсона (в адаптації Т. Кушнірук), де за допомогою висловів та прислів'їв виявляється та чи інша стратегія вирішення

конфліктів. Досліджуваним був наданий список прислів'їв (усього 35), кожне з яких треба було оцінити наскільки воно відповідає власним діям під час конфліктів, де 5 – відповідає повністю, 4 – загалом відповідає, 3 – інколи відповідає, 2 – рідко відповідає, 1 – ніколи не відповідає. Відповідно до методики, можна виявити такі стратегії вирішення конфліктів, як втеча (черепаша), коли людина прагне уникнути конфлікту; примус (акула), використання тиску задля досягнення й реалізації власних цілей; згладжування (плюшевий ведмедик), де людина з метою збереження гармонійних стосунків обирає інтереси опонента важливішими за власні; компроміс (лисиця), коли балануються інтереси конфлікуючих сторін на середньому рівні; конфронтація (сова), де конфлікуючі орієнтовані на можливість повного обопільного задоволення інтересів. Після збору даних, ми перенесли результати в Excel таблицю і за допомогою ключа методики підраховували відповіді, кількість балів, яка набрана учасником опитування по кожній стратегії, дає уявлення про те, наскільки виражена у нього та чи інша форма поведінки в конфліктній ситуації (чим більшою є загальна сума балів за певною стратегією розв'язання конфліктів, тим більша схильність застосовувати її в умовах конфліктної ситуації, відповідно чим менша загальна сума, тим рідше користування нею).

Для виявлення гендерних особливостей прояву психологічних захисних механізмів у вчителів загальноосвітніх шкіл нами була обрана методика «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Х. Келлермана, що базується на психоеволюційній теорії Роберта Плутчика та структурної теорії особистості Генрі Келлермана. Опитувальник ІЖС містить дев'яносто сім тверджень. Випробуваний повинен відзначити ті висловлювання, які відповідають його поведінці чи стану. Час заповнення опитувальника становить від 15 до 20 хвилин. Підрахунок результатів здійснюється за бланком відповідей, який є одночасно і ключем. Підраховуються лише позитивні відповіді за кожною шкалою, що являють собою "сирі" бали, які надалі можуть бути переведені в стандартні бали. Відповідно до методики виявляють наступні механізми психологічного захисту:

1. Заперечення – механізм психологічного захисту, з якого особистість або заперечує деякі фруструючі, що викликають тривогу обставини, або заперечується будь-який внутрішній імпульс чи сторона себе.
2. Придушення – механізм захисту, де людина не приймає особистості імпульси: бажання, думки, почуття, викликають тривогу, стають несвідомими.
3. Регресія – особистість у своїх поведінкових реакціях прагне уникнути тривоги шляхом переходу на більш ранні стадії розвитку лібідо. При цій формі захисної реакції особистість, що піддається дії фруструючих факторів, замінює рішення суб'єктивно більш складних завдань на більш прості і доступні у сформованих ситуаціях.
4. Компенсація – виявляється у спробах знайти відповідну заміну реального чи уявного недоліку, дефекту нестерпного почуття іншою якістю, найчастіше з допомогою фантазування чи присвоєння собі властивостей, переваг, цінностей, поведінкових характеристик інший.
5. Проекція - неусвідомлювані і неприйнятні для особистості почуття і думки локалізуються зовні, приписуються іншим людям і таким чином фактом свідомості стають вторинними.
6. Заміщення – дія цього захисного механізму проявляється в розряді пригнічених емоцій, які спрямовуються на об'єкти, що становлять меншу небезпеку або доступніші, ніж ті, що викликали негативні емоції та почуття.
7. Інтелектуалізація – цей захисний механізм проявляється у заснованому на фактах надмірно "розумовому" способі подолання конфліктної чи фруструючої ситуації без переживань.
8. Реактивні утворення – особистість запобігає виразу неприємних чи неприйнятних для неї думок, почуттів чи вчинків шляхом перебільшеного розвитку протилежних прагнень.

Наступний малюнковий тест фрустрацій С. Розенцвейга був обраний нами для виявлення гендерних особливостей поведінки вчителів при виникненні перешкоди на шляху до досягнення мети. Методика призначена для дослідження реакцій на невдачу та способів виходу із ситуацій, що перешкоджають діяльності або задоволенню

потреб особистості, усього містить 24 малюнки, з них 16 ситуацій, у яких створюється перешкода (зупиняють, бентежать, кривдять, спантеличують), і 8 ситуацій, у яких суб'єкта звинувачують у чомусь. На малюнку персонаж, зображений зліва, вимовляє слова, якими описується фрустрація власна чи іншого індивідуума. Над персонажем, зображеним праворуч, є порожній квадрат, в який обстежуваний повинен вписати першу, що спала на думку відповідь. Кожна з отриманих відповідей оцінюється, відповідно до теорії С. Розенцвейга, за двома критеріями: за напрямом реакції (агресії) та за типом реакції. Для позначення напрямку реакції використовуються літери: Е – екстрапунітивні реакції, І – інтропунітивні реакції, М – імпунітивні. Типи реакцій позначаються такими символами: OD – «з фіксацією на перешкоді», ED – «з фіксацією на самозахисті», NP – «з фіксацією задоволення потреби».

Для математико-статистичного аналізу ми обрали U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стюдента. U-критерій Манна-Уїтні - це непараметричний статистичний тест, який використовується для порівняння двох незалежних груп. Він дозволяє визначити, чи є статистично значущі різниці між рангами даних в цих групах. Для розрахунку U-критерію Манна-Уїтні ранжуються всі значення в обох групах, а потім порівнюються суми рангів кожної групи. Результатом є значення U, яке вказує на те, чи є статистично значущі відмінності між групами. Чим менше значення U, тим більше відмінностей між групами. У випадку рівності сум рангів в обох групах, U буде дорівнювати мінімальному можливому значенню, тобто  $n_1 * n_2 / 2$ .

Коефіцієнт кореляції Стюдента, також відомий як тест Стюдента на кореляцію, є статистичним інструментом, що використовується для визначення ступеня зв'язку між двома змінними. Він широко використовується в наукових дослідженнях, особливо в галузі соціальних наук, для визначення, наскільки сильно залежні одна від одної дві змінні.

Коефіцієнт кореляції Стюдента обчислюється за формулою  $t = r\sqrt{(n-2)/(1-r^2)}$ , де  $r$  - це коефіцієнт кореляції Пірсона,  $n$  - кількість спостережень. Значення коефіцієнта кореляції Стюдента знаходять в таблиці t-розподілу з  $n-2$  ступенями свободи та рівнем значимості  $p$ .

Коефіцієнт кореляції Стьюдента можна використовувати, коли розмір вибірки менше за 30. Він дозволяє визначити, чи є зв'язок між двома змінними значущим, тобто, чи є статистично значущою відмінність між цими змінними. Значення коефіцієнта кореляції Стьюдента може бути в діапазоні від -1 до +1, де значення -1 означає дуже сильний зв'язок між змінними в протилежних напрямках, значення +1 означає дуже сильний зв'язок між змінними в одному напрямку, а значення 0 означає відсутність зв'язку між змінними.

Отже, наша вибірка склалася з 60 вчителів (30 – жінок, 30 – чоловіків), для проведення дослідження використали методику діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Д. Кушнірук); методику "Індекс життєвого стилю" Р. Плутчик, Х. Келлерман; малюнковий тест фрустрацій С. Розенцвейга. Для вивчення зв'язку використовували порівняльний та кореляційний аналізи (U-критерій Манна-Уїтні та коефіцієнт кореляції Пірсона).

## **2.2 Опис результатів дослідження.**

Для перевірки нормальності розподілу результатів за методикою діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона було використано тест Шапіро-Уїлка, на підставі результатів перевірки нормальності розподілу можна зробити висновок, що жодна з груп не має нормального розподілу ( $p < 0.05$ ). Тому для аналізу цих даних ми обрали U-критерій Манна-Уїтні.

Знаходимо середні значення обох груп обраних стратегій та значущість відмінностей між групами в методиці діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона, заносимо дані до таблиці 2.1.

Завдяки статистичному U-критерію Манна-Уїтні виявляємо U емпіричне та відповідно значущість в різниці вибору стратегій вирішення конфліктів у обох групах досліджуваних, дані заносимо до таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники середніх значень і значущості відмінностей між досліджуваними групами за стратегіями вирішення конфліктів

Стратегії	Середні значення		U емпіричне
	Жінки	Чоловіки	
Втеча	14.2	14.6	421.5
Примус	12.2	19.1	185*
Згладжування	21	14.1	149*
Компроміс	24.8	22.4	310
Конфронтація	23.1	5	339

Примітка: U емпіричне – емпіричне значення критерію Манна-Уїтні, \* $p \leq 0,05$

За допомогою U-критерію Манна-Уїтні визначаємо чи значуща різниця у виборі стратегії вирішення конфліктів між чоловіками і жінками. Для визначення значущості різниці між чоловіками і жінками у виборі стратегій вирішення конфліктів за допомогою критерію U Манна-Уїтні використовується асимптотична значимість (2-стороння). Значення асимптотичної значимості показують, наскільки вірогідно, що спостережувана різниця між групами випадкова, тобто, чи є вона статистично значущою. У даному випадку, асимптотична значимість (2-стороння) для стратегій "Примус" та "Згладжування" є 0.000, що менше за рівень значимості  $\alpha=0.05$ .

Це означає, що різниця між чоловіками і жінками у виборі стратегій "Примус" та "Згладжування" є статистично значущою. Для інших стратегій значення асимптотичної значимості більше 0.05, тому для них статистична значущість не виявлена.

Кількісний аналіз результатів методики Д. Джонсона і Ф. Джонсона (див. рис. 2.1) результатів показав, що досліджувані вчителі обох груп використовують увесь арсенал стратегій розв'язання конфліктів, проте різною мірою. Так, у групі жінок домінуючою стратегією виявляємо компроміс 40% (12 респонденток), також значною мірою використовуються стратегії конфронтації 26.6% та згладжування 26.6% (по 8

респонденток). Найменші результати у таких стратегій, як втеча 6.6% (2 досліджувані) та примус 3.3% (1 досліджувана).

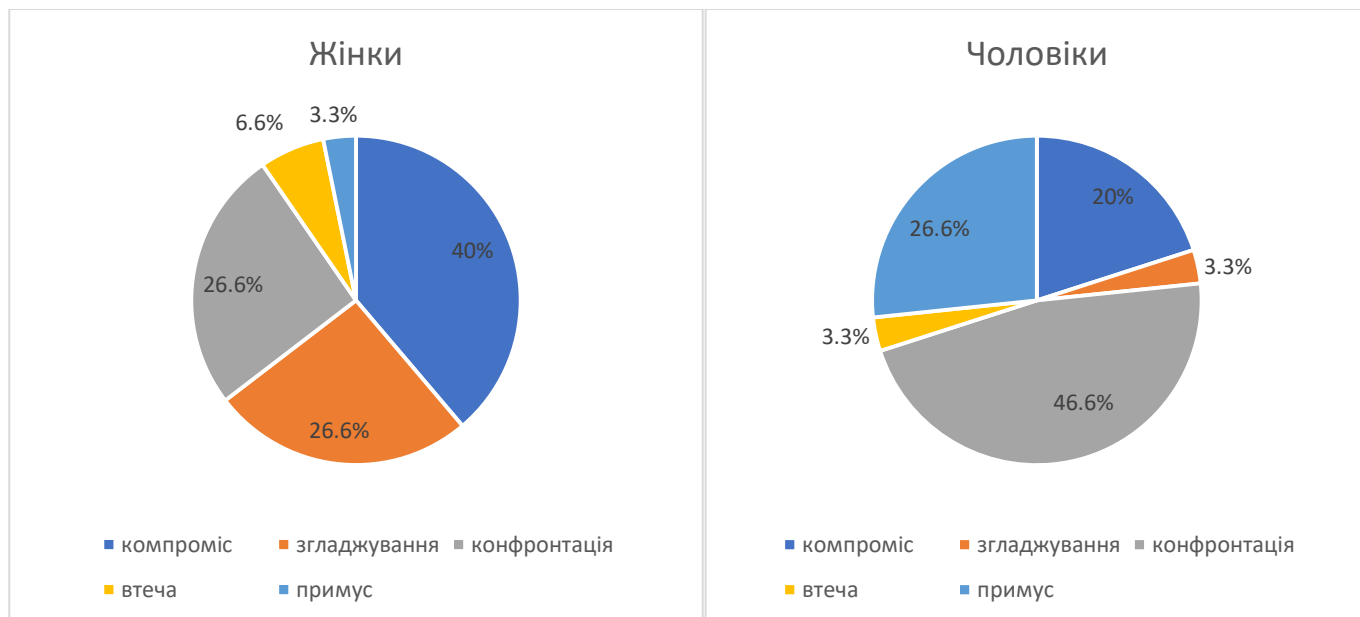


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл респондентів за методикою Д. Джонсона і Ф. Джонсона

У групі чоловіків домінуючою стратегією вирішення конфліктів виявилася – конфронтація 46.6% (14 респондентів), другою по популярності є стратегія примусу 26.6% (8 досліджуваних), значною мірою представлена стратегія компромісу 20% (6 респондентів), по 3.3% (відповідно по 1 респонденту на них) мають стратегії згладжування та втечі.

Отже, уже порівнюючи середні значення (таблиця 2.1) і відсотковий розподіл (рис. 2.1) двох груп, помічаємо немалу різницю щодо використання таких стратегій, як згладжування (значна кількість жінок і мала кількість чоловіків) та примусу (значна кількість чоловіків і мала кількість жінок).

Для перевірки нормальності розподілу результатів за методикою «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Х. Келлермана було використано тест Шапіро-Уїлка, на підставі результатів перевірки нормальності розподілу можна зробити висновок, що жодна з груп не має нормального розподілу ( $p < 0.05$ ). Тому для аналізу цих даних ми обрали U-критерій Манна-Уїтні.

Знаходимо середні значення обох груп обраних стратегій та значущість відмінностей між групами в методиці «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика та Х. Келлермана, заносимо дані до таблиці 2.2.

**Таблиця 2.2**

Показники середніх значень у відсотках і значущості відмінностей між досліджуваними групами за механізмами психологічного захисту

Механізм	Середні значення у відсотках		U емпіричне
	Жінки	Чоловіки	
Заперечення	13.69	14.77	485.5
Придушення	15.78	12.16	433
Регресія	7.12	8.95	376
Компенсація	55.52	13.45	137*
Проекція	10.14	50.83	124*
Заміщення	16.78	22.31	359
Інтелектуалізація	50.44	53.67	401.5
Реактивне утворення	16.79	12.42	398

Примітка: U емпіричне – емпіричне значення критерію Манна-Уїтні, \* $p \leq 0,05$

Отже, статистичну значущість мають захисні механізми «Компенсація» та «Проекція», ми відхиляємо нульову гіпотезу, оскільки рівень значущості досягнутий ( $p < 0.05$ ), тобто статистично значуща різниця існує між жінками та чоловіками. Жінки значно більше використовують компенсацію, а чоловіки проекцію.

За допомогою використання методики «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика, Х. Келлермана були отримані наступні кількісні дані щодо використання респондентами тих чи інших психологічних захистів. Дані ілюструємо діаграмою (рис. 2.2).

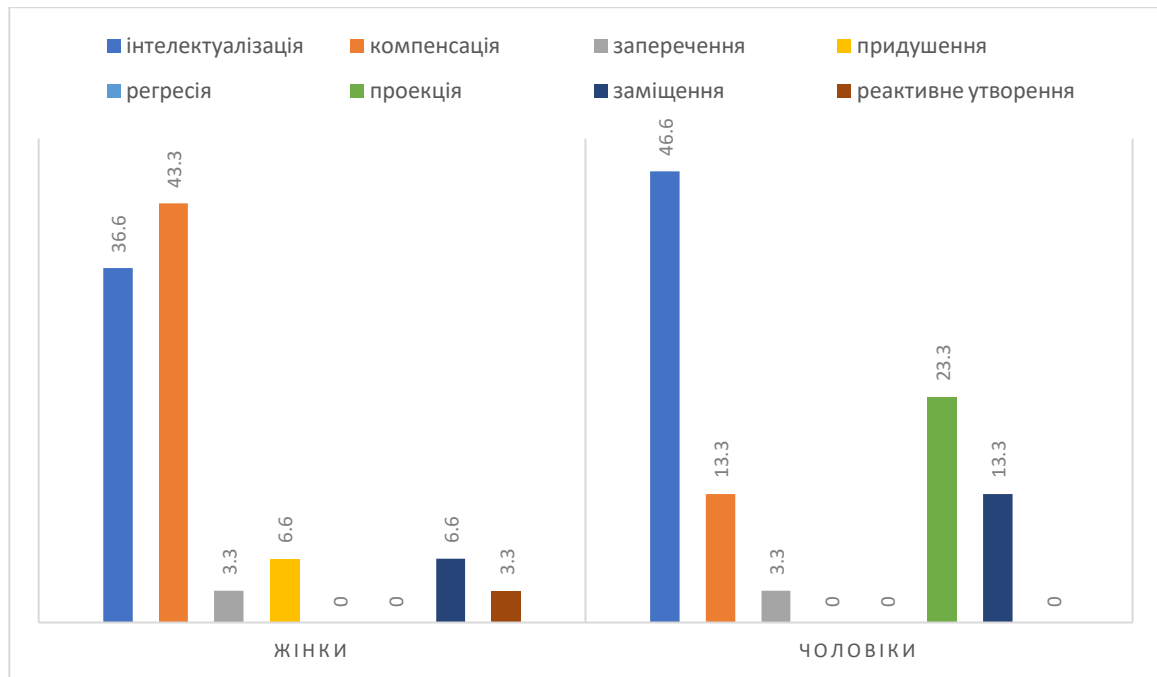


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл респондентів за методикою ІЖС Р. Плутчика, Х. Келлермана

Таким чином, виявляємо, що домінуючими захисними механізмами у жінок є компенсація (43.3%) та інтелектуалізація (36.6%), також представлені придушення (6.6%), заміщення (6.6%), реактивне утворення (3.3%), заперечення (3.3%), у жодній з досліджуваних не було представлено таких механізмів як регресія та проєкція.

У випадку чоловіків домінуючим захисним механізмом є інтелектуалізація (46.6%), значною мірою використовується проєкція (23,3%), також представлені такі захисні механізми як компенсація (13.3%), заміщення (13.3%), заперечення (3.3%). У групі чоловіків не використовувались придушення, регресія та реактивне утворення.

Для перевірки нормальності розподілу результатів за методикою малюнквого тесту фрустрацій С. Розенцвейга було використано тест Шапіро-Уїлка, на підставі результатів перевірки нормальності розподілу можна зробити висновок, що розподіл даних є нормальним ( $p > 0.05$ ). Тому для аналізу цих даних ми можемо використати t-критерій Стьюдента.

За допомогою малюнквого тесту фрустрацій С. Розенцвейга отримуємо середні значення у відсотках та показники значущості досліджуваних щодо їхньої

реакції на перешкоди на шляху до досягнення мети. Результати проходження тесту С. Розенцвейга заносимо до таблиці 2.3.

**Таблиця 2.3**

Показники середніх значень у відсотках і значущості відмінностей між досліджуваними групами за типом реакції на перешкоду

Група досліджуваних	Середні значення у відсотках за типом реакції		
	O-D	E-D	N-P
Жінки	23.59	19.25	65.78
Чоловіки	21.48	18.58	63.63
t емпіричне	0.402	0.584	0.319

Примітка: O-D – перешкодно-домінантний тип (фіксація на перешкоді), E-D – его-захисний тип (фіксація на самозахисті), N-P – необхідно-завзятий тип (фіксація на задоволення потреб).

Для оцінки різниці у типах реакцій між жінками та чоловіками було використано t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

Показник O-D (фіксація на перешкоді) має результат t-критерію:  $t=0.402$ ,  $p = 0.689$ , отже, не відхиляємо нульову гіпотезу. Рівень значущості не досягнутий. Немає статистично значущої різниці у фіксації на перешкоді між жінками та чоловіками.

Показник E-D (фіксація на самозахисті) має результат t-критерію:  $t=0.584$ ,  $p = 0.563$ , отже, не відхиляємо нульову гіпотезу. Рівень значущості не досягнутий. Немає статистично значущої різниці у фіксації на самозахисті між жінками та чоловіками.

Показник N-P (фіксація на задоволення потреби) має результат t-критерію:  $t=0.319$ ,  $p = 0.751$ , отже, не відхиляємо нульову гіпотезу. Рівень значущості не досягнутий. Немає статистично значущої різниці у фіксації на задоволення потреби між жінками та чоловіками.

За методикою С. Розенцвейга нами було проведено кількісний аналіз результатів обох груп досліджуваних за спрямованістю реакції, тобто екстрапунітивною (E), інтропунітивною (I) та імпульсивною (M). Для наочності дані заносимо до діаграми (рис. 2.3).

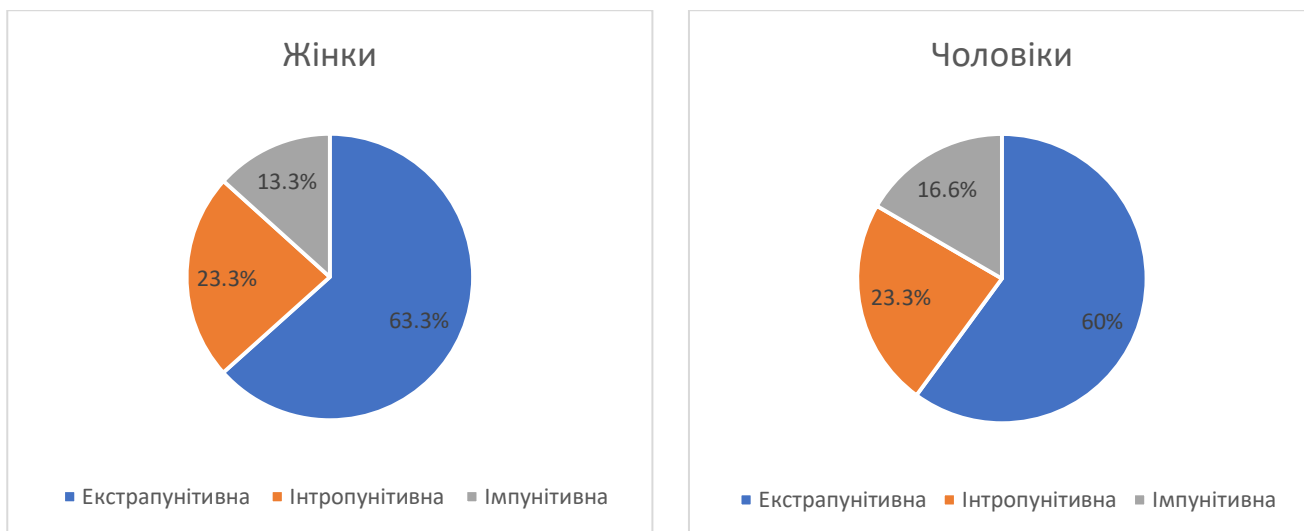


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл респондентів за спрямованістю реакції (тест С. Розенцвейга)

Також нами був проведений кількісний аналіз результатів досліджуваних за типом реакції, тобто перешкодно-домінантним (OD), его-захисним (ED) та необхідно-завзятим (NP). Для наочності дані оформлюємо в гістограму (рис. 2.4).

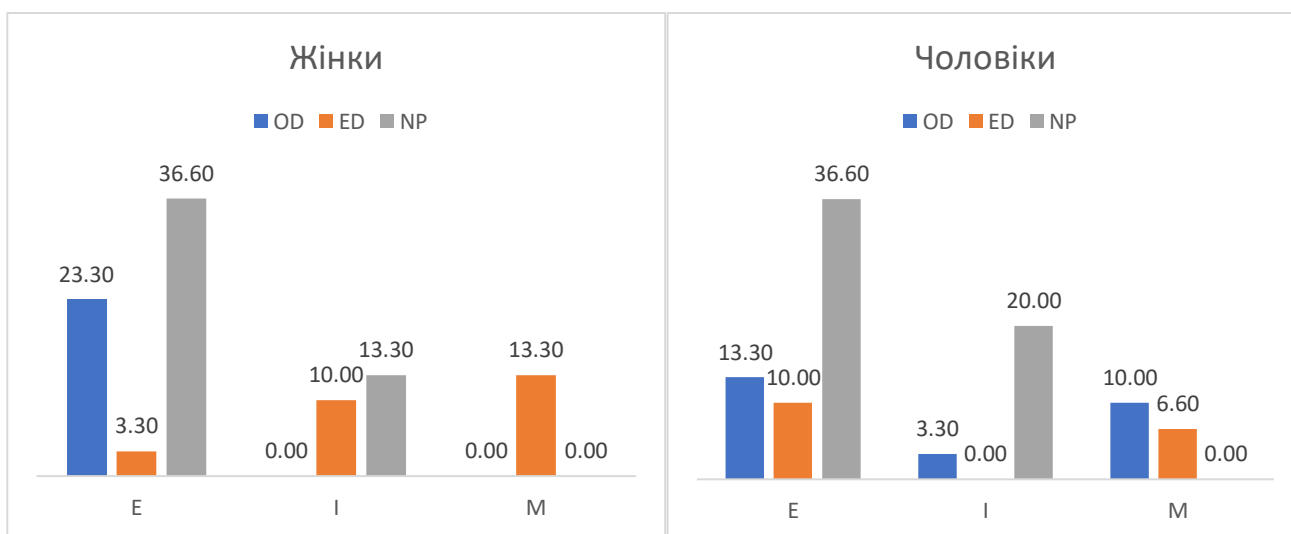


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл респондентів за типом реакції (тест С. Розенцвейга)

Отже, за результатами тесту С. Розенцвейга виявляємо, що домінуючою спрямованістю в обох групах є екстрапунітивна (жінки 63.3% - чоловіки 60%), на другому місці за популярністю – інтропунітивна (жінки 23.3% - чоловіки 23.3%), менш використовувана – імпунітивна (жінки 13.3% - чоловіки 16.6%). Домінуючим типом реакцій в обох групах є Е N-P (жінки 36.6% - чоловіки 36.6%). Значною мірою у жінок представлений Е O-D (23.3%), а у чоловіків І N-P (20%).

### 2.3 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.

За результатами методики діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (рис. 2.1) визначаємо, що домінуючою стратегією розв'язання конфліктів у групі жінок є стратегія компромісу, причиною цьому може бути бажання досягнути гармонії та зберегти взаємозв'язки. Люди, що обирають компроміс, зазвичай мають високу емпатію та прагнуть знайти рішення, яке б задовольнило обидві сторони, навіть якщо це означає поступки з їхнього боку. Вони віддають перевагу збереженню миру та взаємопорозуміння над власними інтересами або переконаннями.

У групі чоловіків домінує стратегія конфронтації, що може бути спричинено нахилом до активного виявлення своїх позицій та захисту власних інтересів. Люди, які обирають конфронтацію, зазвичай володіють сильними лідерськими якостями та впевнені у собі. Вони віддають перевагу прямому вирішенню конфліктів шляхом відкритого висловлення своїх поглядів та домагань, навіть якщо це може призвести до конфліктів або непорозумінь.

За допомогою статистичного аналізу (табл. 2.1) ми виявили значущу різницю між групами щодо вибору стратегій «Згладжування», яку здебільшого обирають жінки та стратегія «Примусу», яку більше обирають чоловіки.

Вчителі жінки виявили більшу схильність до використання стратегії "згладжування". Це може свідчити про їхню більшу тенденцію до розв'язання конфліктів шляхом пошуку компромісу, підтримки гармонійних стосунків і уникнення агресії. Жінки, як правило, більш спрямовані на збереження мирних відносин та прагнуть до співробітництва.

З іншого боку, вчителі чоловіки виявили більшу схильність до використання стратегії "примус". Це може вказувати на їхню більшу спрямованість до вирішення конфліктів шляхом використання влади, контролю або підкорення. Чоловіки можуть відчувати більшу необхідність у встановленні авторитету і здійсненні впливу через довгий час у шкільній середині.

Ці відмінності можуть бути пов'язані з соціальними та культурними ролями, які чоловіки та жінки відіграють у суспільстві, а саме в педагогічному середовищі, а також з їхніми особистими характеристиками та підходами до розв'язання конфліктів.

Відповідно до результатів методики «Індекс життєвого стилю» (рис 2.2) домінуючими механізмами психологічного захисту у вчителів жінок є компенсація та інтелектуалізація, що може бути пов'язано з їхнім спрямуванням на вирішення професійних вимог та стресу, роль у вихованні, а також соціокультурний контекст, де ці стратегії сприймаються як більш прийнятні для жінок. Компенсація дозволяє компенсувати негативні емоції через розвиток інших аспектів особистості, тоді як інтелектуалізація допомагає аналізувати проблеми з раціонального підходу, особливо у виховній діяльності.

У той час у вчителів чоловіків домінуючими механізмами психологічного захисту є інтелектуалізація та проекція, що може бути пов'язано з їхнім сприйняттям професійних викликів та стресу. Інтелектуалізація дозволяє чоловікам зосередитися на аналізі проблем з раціонального підходу, переконавшись у власній здатності знаходити раціональні рішення. Відтак, вони можуть перенаправити свою увагу з емоційного на раціональний аспект проблеми, зменшуючи емоційне навантаження. З іншого боку, проекція може бути результатом бажання уникнути аналізу власних емоцій та перенести їх на зовнішній світ. Чоловіки можуть використовувати цей механізм, проекцію своїх власних емоцій та проблем на інших, щоб уникнути усвідомлення своєї власної вразливості і зберегти свою психічну рівновагу.

За результатами малюнквого тесту фрустрацій С. Розенцвейга спостерігаємо, що екстрапунітивні реакції (такі, що спрямовані назовні, на інших осіб, живе чи неживе оточення) продемонструвала більшість досліджуваних обох груп, менше значення займають інтрапунітивні реакції (спрямовані на себе), і найменше - імпунітивні (спрямовані на обставини). Щодо типу реакції, то знову спостерігаємо схожість у двох групах, а саме переважає необхідно-завзятий (NP) (реакція спрямована на пошук виходу з ситуації), такі люди схильні постійно знаходити конструктивне вирішення конфліктної ситуації або у формі звернення по допомогу до

інших, або взявши на себе обов'язки вирішення ситуації або віра в те, що час і хід подій приведуть до цього рішення.

## **Висновки до розділу 2.**

1. У даному дослідженні брали участь 60 вчителів загальноосвітніх шкіл, які були поділені на дві групи: перша – 30 вчителів жінок, друга – 30 вчителів чоловіків, вік досліджуваних – від 40 до 55. Респондентам запропонували онлайн-анкету, яка вміщала три методики: методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Д. Кушнірук); методика «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчик, Х. Келлерман; малюнковий тест фрустрацій С. Розенцвейга. Для вивчення зв'язку і різниці між групами використовували порівняльний та кореляційний аналізи (коефіцієнт кореляції  $t$  Ст'юдента та  $U$ -критерій Манна-Уїтні для незалежних вибірок) за допомогою програм MS Excel та SPSS 17.0.

2. За результатами методики Д. Джонсона і Ф. Джонсона спостерігаємо домінування стратегії «компроміс» для вирішення конфліктів у групі жінок, та стратегії «конфронтація» у групі чоловіків.

За результатами методики «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчик, Х. Келлерман помічаємо спільне домінування механізму психологічного захисту «інтелектуалізація» в обох групах, однак переважаючим механізмом у групі жінок є «компенсація».

За результатами малюнкового тесту фрустрацій С. Розенцвейга виявляємо спільне домінування щодо спрямованості й типу реакції на перешкоди на шляху до здійснення мети в обох групах: переважаюча спрямованість реакції - екстрапунітивна (така, що спрямована назовні, на інших осіб, живе чи неживе оточення), переважаючий тип реакції - необхідно-завзятий (реакція спрямована на пошук виходу з ситуації).

3. Статистично значуща різниця між групою жінок і чоловіків була виявлена стосовно таких стратегій вирішення конфліктів, як «згладжування» та «примус», відповідно першу значно більше обирають жінки, а другу – чоловіки.

Щодо значущості серед вибору механізмів психологічного захисту, то значущість спостерігаємо в «компенсації» та «проекції», відповідно першу значно більше обирають жінки, другу – чоловіки.

Статистичний аналіз результатів реакцій на перешкоду на шляху до досягнення мети значущої різниці між двома групами не показав.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до поставленої мети та завдань дослідження було зроблено наступні висновки:

1. Після проведеного аналізу з теми стратегій вирішення конфліктів можна виявити наступне: поняття конфлікту вченими трактується по-різному, загалом можна виділити два основних підходи. Перший визначає конфлікт як стикання різних сил, ідей або тенденцій (думки А. Бандурки, С. Бочарова, А. Тимченко), у другому підході конфлікт розглядається як зіткнення протилежностей у потребах, мотиваціях, цілях, поведінці, інтересах тощо, які протидіють один одному (думки Н. Грішиної, Т. Полозова).

Згідно з концепцією К. Томаса і Р. Кілмена, існують п'ять основних стратегій вирішення конфліктів: пристосування, уникнення, компроміс, суперництво і співробітництво. Пристосування передбачає жертвування власними інтересами на користь іншої сторони; уникнення - уникнення конфлікту або його відтермінування; компроміс - знаходження середнього рішення, що враховує інтереси обох сторін; суперництво - активний захист власних інтересів навіть за рахунок інтересів іншої сторони; співробітництво - спільні зусилля для знаходження взаємовигідного рішення.

2. У вчителів чоловіків переважає стратегія конфронтації, яка передбачає активне вирішення конфліктів через виявлення позицій і співпрацю з іншими. Це відображає їхню схильність до прямого вирішення конфліктів та відкритого висловлення думок. У вчителів жінок спостерігається перевага стратегії компромісу, яка спрямована на підтримання гармонію та збереження стосунків.

Виявлено значущу різницю між вчителями жінками та вчителями чоловіками за проявом стратегій «згладжування» та «примусу», а саме вчителі-чоловіки виявили відносно низький рівень використання стратегії згладжування, що свідчить про їхню схильність до активного вирішення конфліктів шляхом вираження власних позицій. З іншого боку, у вчителів-жінок спостерігається високий рівень використання стратегії згладжування, що підтверджує їхній нахил до уникнення конфліктів через компроміс

та пошук гармонійного вирішення. Крім того, стратегія примусу, що включає в себе авторитарні методи, менше поширена серед вчителів-жінок, що може свідчити про їхню схильність до більш емпатичних та співробітницьких методів вирішення конфліктів.

3. Домінуючими психологічними захисними механізмами в групі вчителів жінок є «компенсація» та «інтелектуалізація», у групі вчителів чоловіків – «інтелектуалізація» та «проекція», тобто помічаємо спільне переважання механізму «інтелектуалізації» в обох групах. Однак в ході статистичного аналізу виявляємо, що «компенсація» та «проекція» мають значущу різницю між групами, тобто вчителі жінки виявляють схильність до використання психологічного захисту у формі компенсації, що може виявлятися у їхній тенденції компенсувати негативні аспекти життя успішністю в інших сферах. У той час як вчителі чоловіки більш схильні до використання механізму проекції, що може проявлятися у відштовхуванні власних негативних рис на інших.

4. Обидві групи мають екстрапунітивну реакцію на перешкоди на шляху до досягнення мети, тобто така реакція, що направлена назовні, на живе чи неживе оточення. Також спільне домінування типу реакції в двох групах – необхіднісно-завязаного, тобто такі люди схильні постійно знаходити конструктивне вирішення конфліктної ситуації або у формі звернення по допомогу до інших, або взявши на себе обов'язки вирішення ситуації або віра в те, що час і хід подій приведуть до цього рішення. Статистичний аналіз результатів реакцій на перешкоду на шляху до досягнення мети значущої різниці між двома групами не показав.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бочаріна Н. О. Психологія особистості : навч. посіб. ПереяславХмельницький, 2014. С. 23-3.
2. Гарькавець С. О. Соціальні конфлікти – пропозиція нової класифікації. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць СНУ ім. В. Даля. Сєверодонецьк, 2018. С. 87-98.
3. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д. Конфліктологія : навч. посіб. Харків: Право, 2012. 128 с.
4. Гетьманчук М. П., Гетьманчук П. М., Гнатюк С. С. Конфліктологія : навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2016. С. 158-163.
5. Гірник А. М. Основи конфліктології : навч. посіб. Київ, КиєвоМогилян. Акад., 2010. С. 112-125.
6. Карамушка Л. М. Управління конфліктами в освітніх організаціях. Київ : Шкільний світ, 2011. 128 с.
7. Карамушка Л. М. Типи конфліктних ситуацій в управлінській діяльності керівників середньої освіти. Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі. Чернівці, 1993. С. 285-287.
8. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : навч. посіб. Київ : Ніка-центр, 2000. 332 с.
9. Котловий С. А. Конфлікт як невід’ємний об’єкт соціалізації учнів. Теоретико-методологічні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. Кам’янець-Подільський, 2011. С. 262–269.
10. Лисенко О.М., Кримова Н.О. Комунікативна парадигма як основа практики регулювання конфліктів. Габітус, 2020. № 12. С. 57-61.
11. Ложкін Г. В., Пов’якель Н. І. Психологія конфлікту: Теорія і сучасна практика: навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 416 с.
12. Методика діагностики стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона. Практична психологія та соціальна робота, 1999. С. 24-25.
13. Скотт, Д. Конфлікти, шляхи їх подолання. - Київ: Зовнішній, 1991. - 192 с.

14. Тихомирова Є. Б., Постоловський С. Р. Конфліктологія та теорія переговорів : підруч. Рівне : Перспектива, 2007. 389 с.
15. Killmann R. H., Thomas K. W. Developing a forced-choice measure of conflict-handling behavior: The «model» instrument. Educational and Psychological Measurement, 1977. P. 309–325
16. Verderber, K. S., Sellnow, D. D., & Verderber, R. F. Psychology of Communication: Cengage Learning, 2023. P. 480.

## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню гендерних особливостей використання стратегій вирішення конфліктів у вчителів загальноосвітніх шкіл. Конфлікти в освітній сфері є поширеним явищем, їх гострота збільшується в умовах сучасних реалій, таких як війна та пандемія. Незважаючи на існуючі дослідження, питання гендерних аспектів у виборі стратегій вирішення конфліктів залишається недостатньо вивченим.

Встановлено, що вчителі-чоловіки частіше використовують стратегію конфронтації, тоді як жінки віддають перевагу стратегії компромісу. Зокрема, виявлено значущу різницю у використанні стратегій згладжування та примусу між чоловіками та жінками. Отримані результати сприяють глибшому розумінню гендерних аспектів у педагогічній діяльності та можуть бути використані для покращення взаємодії в шкільному середовищі.

**Ключові слова:** конфлікт, стратегія вирішення конфліктів, гендерні особливості, психологічні захисні механізми, вчителі.

## ABSTRACT

This qualification work is dedicated to the study of gender differences in the use of conflict resolution strategies among teachers in general education schools. Conflicts in the educational sphere are common, and their intensity increases under contemporary conditions such as war and the pandemic. Despite existing research, the issue of gender aspects in the choice of conflict resolution strategies remains insufficiently explored.

It has been established that male teachers more frequently use the strategy of confrontation, whereas female teachers prefer the strategy of compromise. A significant difference was found in the use of smoothing and coercion strategies between men and women. The obtained results contribute to a deeper understanding of gender aspects in pedagogical activities and can be used to improve interactions within the school environment.

**Keywords:** conflict, conflict resolution strategy, gender differences, psychological defense mechanisms, teachers.