

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

/Рекомендація кафедри до захисту

Підпис зав. кафедри/

Прокопів Юлія Володимирівна

**ОСОБЛИВОСТІ АСЕРТИВНОСТІ ОСІБ В КОНТЕКСТІ СТИЛІВ
ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ**

Спеціальність 8.053 “психологія”

Магістерська робота на здобуття кваліфікації магістра

Кафедра психології та психотерапії

Науковий керівник

Компанович М. С.

кандидат психологічних наук,

викладач кафедри

психології та психотерапії

/Підпис наукового керівника

Львів — 2021

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АСЕРТИВНОСТІ ТА СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ..... | 6 |
| 1.1. Сутність феномену асертивності та її складові..... | 6 |
| 1.2. Конфлікт і стилі поведінки в ньому..... | 19 |
| 1.3. Взаємозв'язок між асертивністю та стилями поведінки в конфліктних ситуаціях..... | 28 |
| Висновки до першого розділу..... | 37 |
| РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АСЕРТИВНОСТІ ОСІБ В КОНТЕКСТІ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ... | 39 |
| 2.1. Методологічні основи дослідження особливостей асертивності осіб в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях..... | 39 |
| 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей асертивності осіб в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях..... | 51 |
| 2.2.1. Дослідження зв'язку асертивності та конфліктності..... | 51 |
| 2.2.2. Дослідження кореляцій між асертивністю з її складовими, стилями поведінки в конфліктних ситуаціях і особистісними рисами..... | 56 |
| 2.2.3. Відмінності в особистісних рисах осіб з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях..... | 67 |
| Висновки до другого розділу..... | 78 |
| ВИСНОВКИ..... | 81 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 86 |
| ДОДАТКИ..... | 92 |

ВСТУП

Актуальність. Конфліктні ситуації складають суттєву частину життя сучасного суспільства. Якщо не вдається успішно їх вирішувати, страждають стосунки, залишаються незадоволеними потреби, знижується психологічне благополуччя людей. Що ж може допомогти в конструктивному вирішенні конфліктів? Все більша увага дослідників на даному етапі зосереджується на такому явищі як асертивність, що сприяє успішності в різних сферах життя, зокрема в оптимальному виході з конфліктних ситуацій.

К. Томас і Р. Кілмен виділили й описали п'ять стилів поведінки в конфліктах, кожен з яких має свої переваги й недоліки [1]. Людина може надавати перевагу одному чи кільком стилям, які й застосовує в більшості випадків, або ж може обирати будь-який з п'яти, залежно від обставин та ситуації.

Як же співвідноситься асертивність і її складові зі стилями поведінки в конфліктах? Чи асертивні люди надають перевагу якомусь одному стилю, чи, може, вони широко використовують усі? Чи пов'язані асертивність і конфліктність? Відповіді на ці запитання допоможуть нам зрозуміти, які особистісні риси сприяють конструктивному вирішенню конфліктів.

Результати дослідження можуть бути корисними для психологів і психотерапевтів, які працюють із міжособистісними стосунками, для психологів шкіл, вищих навчальних закладів, підприємств, психдиспансерів.

Мета роботи: виявити особливості асертивності осіб з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях.

Об'єкт: асертивність.

Предмет дослідження: особливості асертивності осіб, які використовують різні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях.

Завдання:

1. Проаналізувати підходи до розуміння асертивності і стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Побудувати теоретичну модель взаємозв'язку асертивності зі стилями поведінки в конфліктах.
2. Підібрати психодіагностичний інструментарій для визначення рівня асертивності, її складових, стилів поведінки в конфліктних ситуаціях і особистісних рис, які можуть бути з ними пов'язані.
3. Дослідити взаємозв'язок між особливостями асертивності, стилями поведінки в конфліктних ситуаціях і особистісними рисами.
4. Розробити практичні рекомендації для успішного вирішення конфліктів.

Гіпотези:

1. Імовірно, рівень асертивності та її складових буде відрізнятися у групах з вищим і нижчим рівнем конфліктності.
2. Припускаємо, що існує пряма кореляція між рівнем асертивності та її складових і рівнем використання таких стилів поведінки в конфліктних ситуаціях як співробітництво і компроміс та обернена кореляція з рівнем використання стилів уникнення, пристосування і суперництва.
3. Імовірно, особам з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях характерні різні особистісні риси.

Методи: емпіричне дослідження було проведене у формі письмового онлайн-опитування, для оцінки результатів використовувалися математико-статистичні методи порівняльного, кореляційного, кластерного та однофакторного дисперсійного аналізу.

Методики: тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС) Саннікової О. П., Саннікова О. І. та Подоляк Н. М., методика К. Томаса на визначення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка, методика дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса — Р. Даймонд, анкета.

Група досліджуваних: 70 осіб — користувачів Facebook, від 17 до 67 років, з них 17 чоловіків і 53 жінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АСЕРТИВНОСТІ ТА СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

1.1. Сутність феномену асертивності та її складові

У сучасному суспільстві така риса особистості як асертивність набуває особливої ваги, оскільки створює найкращі передумови для оптимальної взаємодії людини з соціумом, для самореалізації, саморозвитку та досягнення успіху у всіх сферах життя. Асертивність є важливим напрямком роботи у психотерапії, а її дослідження представляє значний інтерес.

Термін “асертивність” походить від англійського “to assert”, що означає “наполягати на своєму”, “відстоювати свої права”. Асертивна людина — це та, що поважає себе та інших, не піддається зовнішнім впливам та оцінкам, сама вирішує, як їй поводитися, і бере за це відповідальність. Такій людині притаманна наполегливість, сміливість та вміння відкрито й безпосередньо висловлювати свої почуття й потреби [2, 3, 4, 5, 6].

Поняття “асертивність” виникло у психотерапевтичному просторі, а зараз досліджується в різних галузях знань: у соціальній психології, психології управління, менеджменті, соціології, психотерапії, конфліктології. Вивчається роль асертивності в освіті, медицині, спорті, політиці, релігії, туризмі, моді, мистецтві, сім’ї, дружбі, сексуальних взаєминах та інших галузях, що потребують певного рівня соціальних стосунків [7]. Отож, сфера застосування асертивності дуже широка.

Історично-психологічний аналіз дозволяє виділити такі етапи розвитку поняття “асертивність”:

- у 40-і роки ХХ століття почали експериментально вивчати асертивність для потреб клінічної психології;

- у 70-і роки ХХ століття у зв'язку з розширенням руху за громадянські права в США асертивність розглядалася передусім як метод захисту прав особистості;
- у 80-90-і роки ХХ століття асертивність досліджували як засіб саморозвитку й досягнення максимальної особистісної самореалізації;
- у ХХІ столітті, враховуючи високі вимоги до соціальної компетентності особистості, основну увагу звернули на специфічне застосування асертивності в різних галузях комунікації [7].

Як бачимо, хоча підходи до розуміння й застосування асертивності змінювалися, сам феномен залишався актуальним і повертався щораз новою гранню, відповідаючи на вимоги часу.

У психології асертивність — це якість особистості, здатність відстоювати свої права, зберігаючи при цьому повагу до прав інших людей, здатність захищати свої інтереси, виражати й відстоювати свою думку, висловлювати свої почуття, брати відповідальність за свою поведінку й добиватися своїх цілей [7, 8, 9, 10, 11, 12].

Асертивність — це передумова спілкування з оточенням на істинно гуманістичній основі, без маніпуляції, жорстокості й агресії, це адекватна оцінка свого стану та поведінки, що відкриває найкращі можливості для самореалізації та саморозвитку [2].

На даний час спостерігається значний практичний інтерес до асертивності, проводиться багато тренінгів асертивної поведінки (Бойко Г. М., Куца Т., Ніколаєв Л.), досліджують вікову динаміку асертивності (Ніколаєв Л. О., Лучків В. З), розвиток асертивності в контексті різної професійної діяльності (Вачков І. В., Клепцова Є. Ю., Манойлова М. А., Федосенко О. А), за особливих умов адаптації (Ляшенко В. П., Медведєва С. А), для психокорекційних потреб (Савчук О. М., Санников А. І., Хохлова О. В., Шакірова Л. Н.) [3].

Варто зазначити, що зараз у психологічній науці не існує єдиного загальноприйнятого визначення асертивності. У залежності від психологічного напрямку дослідники дотримуються тієї чи іншої концепції. Не вирішеним залишається, чи слід вважати асертивність тільки поведінковою навичкою, чи окремою рисою особистості.

Наукова концепція асертивності була сформована на основі досліджень американського клінічного психолога Ендрю Солтера у 50-60 рр. ХХ ст. Він запропонував методику роботи — тренінг асертивності — з пацієнтами, які мали почуття невпевненості і власної неповноцінності, що суттєво обмежувало репертуар їхньої поведінки. Е. Солтер пропонував викликати в пацієнтів сильні почуття і сприяти вільному вираженню їх у поведінці. Він виокремив такі основні складові асертивності: здатність до імпровізації, експресивність та емоційність, здатність протистояти тиску і проявляти конструктивну агресію, використання “я-повідомлень”, самоповагу.

Е. Солтер говорив про такі вияви асертивної поведінки як відкриті і впевнені дії, розуміння своїх потреб і бажань, усвідомлення цілей особистості і способів їх досягнення, знання своїх прав і обов'язків, об'єктивна оцінка себе та інших. Е. Солтер вважав асертивну поведінку найоптимальнішим способом міжособистісної взаємодії на противагу таким неконструктивним способам як агресивність та маніпулювання [10].

Як бачимо, уже в перших дослідженнях асертивності вона постає перед нами як складне багатогранне явище з численними складовими, що гармонійно поєднуються в одну інтегративну рису особистості.

Багато уваги проблемі асертивності присвятили гуманісти (А. Маслоу, Г. Мюррей, К. Роджерс, Г. Олпорт, Е. Фром та ін.). Цікавими в цьому плані є погляди А. Маслоу, який виділяв риси людини, що самоактуалізується, у яких можемо побачити багато спільного із характеристиками асертивності [13].

В рамках поведінкової психотерапії дослідженням асертивності займалися Дж. Вольпе, А. Лазарус, Дж. Вейтлауф, Р. Сміт, М. Гупта, Дж. Кумар. У гештальт-терапії — Ф. Перлз, Р. Геферлін, П. Гудман, у руслі неофрейдизму — В. Райх, К. Юнг, у соціально-когнітивному напрямі — А. Бандура, у трансактному аналізі — Е. Берн [11]. Отже, представляючи значний науковий і практичний інтерес, явище асертивності активно досліджувалося в різних напрямках і з різних боків.

В радянські часи вітчизняні дослідники вивчали не безпосередньо асертивність, а зверталися до таких близьких до неї понять як упевненість у собі, стійкість, переконання, нонконформізм (В. О. Барабанщиков, І. О. Завалішин, Л. А. Петровська, В. Д. Шадріков, В. В. Большакова та ін.). В пострадянські часи російські дослідники почали говорити вже про власне асертивність (О. О. Леонтєв, Л. Ф. Алексеєва, С. А. Степанов, Ю. В. Шильцова, О. В. Хохлова). На початку ХХІ ст. з'явилися й українські дослідження асертивності (Л. М. Курганська, Л. М. Марчук, Лучків В. З., С. К. Мельничук, Н. М. Подоляк, Л. О. Ніколаєв, М. І. Шинкар та ін.). Зарубіжні науковці переважно досліджували асертивність у поведінковому ключі, описували позитивні і негативні кореляції асертивної поведінки, а вітчизняні дослідники опирались на екзистенційне та гуманістичне розуміння асертивності, вважали її якістю особистості [11, 14]. Імовірно, через соціально-політичні обставини і ментальність зарубіжні вчені більше зосереджувалися на практичному аспекті асертивності, тоді як вітчизняні були більше схильні займатися ближчим і безпечнішим для них теоретичним.

Поняття асертивності є близьким до поняття впевненості в собі, деякі дослідники (В. Г. Ромек, Є. Смаглій, А. Ланж, П. Якубовський) їх ототожнюють. На противагу цьому, Мельничук С. К. під асертивністю розуміє передусім зовнішні, поведінкові прояви, тоді як впевненість у собі, на її думку, відображає внутрішні переживання щодо адекватності самооцінки [5]. Людина буде

самовпевненою, якщо її самооцінка перевищує реальні можливості, і невпевненою, якщо самооцінка буде нижчою.

Асертивність за Мельничук С. К. — це гармонійне поєднання властивостей особистості, що проявляється у чесній і природній поведінці щодо себе та інших, у навичках етично допустимого спілкування, у впевненості, адекватній самооцінці й повазі до прав інших людей [5].

Мойсеєнко В. В. вважає, що асертивна людина вміє вийти за межі свого “Я”, своєї суспільної та особистісної адаптації до реальних умов, вміє в несприятливих обставинах знаходити позитивні моменти. Асертивність допомагає досягти успіху, якщо людина при цьому є обізнаною, думаючою і розвинутою в різних сферах діяльності [15]. Отже, Мойсеєнко В. В. вважає, що асертивність є доброю формою, але потребує відповідного змісту.

Як представники прагматичних поглядів на асертивність Р. Кумар і Д. Фернандес стверджують, що асертивна поведінка відкриває шлях до чесних і відкритих стосунків з іншими людьми, сприяє досягненню прийняттого компромісу, поєднуючись із впевненою мовою тіла, робить повідомлення ясним і дієвим. Асертивність, згідно з цими авторами, — одна з найважливіших навичок у сучасному робочому колективі, що допомагає бути прямим, спонтанним, чесним, сприяє раціональнішому використанню часу, підвищенню самооцінки й здатності вести переговори, що полегшує життя людей [16].

Конрад і С’юзен Потс теж підходять до асертивності з практичної точки зору, але вважають, що асертивна поведінка — це більше, ніж набір технік. Це система поглядів і переконань щодо того, як люди бажають, щоб ставилися до них, і як вони хочуть ставитися до інших. Коли люди поводять себе асертивно, вони кладуть свої власні потреби на один рівень з потребами інших і не дозволяють нікому використовувати себе, не допускаючи провокування чужої агресії [12]. Таким чином, ці автори наголошують на тому, що коли асертивна людина

не дозволяє, щоб її кривдили інші, то цим самим вона дбає і про них, оскільки вони не стають кривдниками й уникають негативних наслідків цього.

За Дж. Мерфі, асертивність — це стиль спілкування, що дає можливість вільно висловлюватися й захищати себе, зберігаючи повагу до інших, дозволяє впевнено виражати свої потреби й почуття, не потребуючи доказів. Бути асертивним — означає виражати свої бажання, враховуючи при цьому бажання й почуття інших, відстоювати своє право на справедливе ставлення. Асертивність має багато переваг: дає можливість успішно комунікувати, підвищує впевненість і самооцінку, забирає гіркоту, яка з'являється від відчуття незадоволеності потреб і бажань. Асертивність допомагає зберігати врівноваженість у конфліктах і проблемах, приймати рішення, збільшує самоповагу, що у відповідь викликає повагу інших. Почуття ігнорування й примусу замінюються на почуття розуміння й контролю над власними рішеннями [17]. Отже, Дж. Мерфі акцентує на позитивних змінах у почуттях при набутті людиною асертивності й на змінах у реакції оточуючих на неї.

Розглядаючи асертивну поведінку, її порівнюють із протилежною до неї маніпулятивною. Ціллю маніпуляцій є досягнення мети без врахування інтересів і бажань іншої людини. При маніпуляції людина нечітко виражає свої потреби й бажання, використовує емоційно забарвлені аргументи, наголошуючи на цінностях іншого, щоб змусити його вчинити по-своєму, перекладає відповідальність за те, що відбувається, на жертву. Маніпулятор намагається викликати сором, провину і страх, оскільки в такому стані людиною легше керувати [8].

Асертивна людина може розпізнати маніпулятора будь-якого типу й не втягуватися в його сценарії. Слідуючи своїй здоровій моделі поведінки, вона швидко розуміє, що має справу з маніпуляцією, у яку не слід входити.

Американська психолог Кейт Кінан говорить про асертивність як про особистісну рису, що властива людині з твердою манерою поведінки, почуттям власної гідності і впевненістю в собі [18]. Асертивність створює рівність у стосунках між людьми, сприяє необхідній гнучкості в поведінці для подолання труднощів і приводить до успіху. Вона врівноважує крайнощі характеру, допомагає знайти між ними золоту середину — витишує агресію та активізує інертність. Асертивність — це певний спосіб мислення, що починається зі ставлення до себе й життєвих очікувань особистості. К. Кінан наголошує, що для ідеї асертивності важливим є усвідомлення, що кожна людина, вже тому, що належить до людського роду, володіє певними правами. Вона говорить про такі права [18]:

- 1) отримувати задоволення від життя;
- 2) бути самим собою повною мірою і цілком вільно;
- 3) мати власну думку й висловлювати її;
- 4) виражати свої почуття;
- 5) робити помилки;
- 6) говорити “ні” без почуття страху й провини;
- 7) просити про те, що потрібно й чого хочеться;
- 8) розраховувати на повагу;
- 9) розраховувати на гідне й справедливе ставлення;
- 10) вибирати, в чому брати участь, і чи займатися проблемами інших [18].

Для пасивних людей характерно визнавати ці права за іншими, але не за собою. Агресивні, натомість, впевнені у своїх правах, але не готові визнати їх за іншими. Асертивні ж люди знають, що і вони, і інші однаковою мірою володіють цими правами.

Чітке визначення Кейт Кінан прав людини має велике значення, оскільки в суспільстві існують численні помилкові погляди й думки з цього приводу, що

не мають ніякого обґрунтування, але поділяються багатьма людьми, оскільки передаються з покоління в покоління, особливо в дисфункційних сім'ях, і перешкоджають людям досягати високої якості життя.

Дослідники асертивності (Гук О. І., Каппоні В., Новак Т., Мельничук С. К., Подоляк Н. М. та ін.) переважно ділять поведінку людей на три категорії:

1. Покірна (підлегла або пасивна) поведінка — людина дозволяє іншим задовольняти свої потреби й реалізовувати свої права за її рахунок. Вона не може прямо сказати про свої бажання й потреби, невпевнена в собі, обмежена в самореалізації, не вміє протистояти маніпуляціям, має страх помилитися й бути покараною, уникає відповідальності. Говорить тихо, мляво, не дивиться в очі співрозмовникові. Деколи вона сама вдається до маніпулювання, що вважається прихованою агресією.

2. Агресивна поведінка — людина забезпечує свої права й задовольняє свої потреби за рахунок прав і потреб інших. Така поведінка занадто груба, зверхня, різка, з домінуванням і приниженням іншого. Агресією вважається не тільки фізична шкода й підвищений тон, але також іронія, сарказм, слова, що завдають моральної шкоди. Агресор може й не помічати своєї витонченої агресії, однак інші люди з часом починають його уникати.

3. Асертивна поведінка — людина поважає права та потреби інших, але водночас вимагає поваги до своїх прав. Людина здатна чітко формулювати та виражати свої думки й почуття, може вислухати інших, змінити свою точку зору, може попросити про допомогу і надати її, іншого трактує як рівноправного партнера. Асертивна людина — спокійна й ненапружена, вміє захиститися від маніпуляцій [8].

Розглядаючи ці три способи поведінки, дуже чітко можемо побачити характерні риси асертивності в порівнянні з іншими стилями, це наче унаочнення теоретичних постулатів.

Саме асертивна поведінка вважається найбільш конструктивним способом міжособистісної взаємодії, що дає можливість не піддаватися маніпуляціям та агресії [3].

Дослідники говорять також про принципи асертивності або асертивні права людини, які вперше сформулював М. Дж. Сміт. В. Каппоні й Т. Новак вважають їх десятьма заповідями асертивності [9, 19]:

1. Людина має право сама оцінювати власну поведінку, думки та почуття і несе відповідальність за їх наслідки.
2. Людина має право ніяк не пояснювати і не виправдовувати свою поведінку.
3. Людина має право сама вирішувати, чи вона відповідає і якою мірою за проблеми інших людей.
4. Людина має право змінювати свої погляди.
5. Людина має право помилятися і відповідати за це.
6. Людина має право визнати, що вона чогось не знає.
7. Людина має право не бути залежною від доброї волі інших.
8. Людина має право на нелогічні рішення.
9. Людина має право сказати, що вона когось не розуміє.
10. Людина має право сказати, що її це не хвилює [9, 19].

Як бачимо, принципи асертивності мають багато спільного з правами людини, які виділила Кейт Кінан. Вони виступають на противагу маніпулятивним забобонам, що поширені в суспільстві, і звільняють людину від неправомірно нав'язуваних їй вимог, дозволяють вільно будувати своє життя і щастя.

Крім прав, дослідники (зокрема, М. Дж. Сміт, І. Пенева, С. Мавродієва) виділяють також обов'язки асертивної людини:

- ставитися до інших з повагою і не допускати дискримінації;
- прислухатися до думки й пропозицій інших людей, реагувати на них;

- не ігнорувати відмінні від власних погляди інших людей;
- прийняти той факт, що деякі її просьби можуть бути не задоволені;
- погодитися з тим, що інші мають право на конструктивну критику своїх дій;
- виявляти розуміння до помилок інших;
- поважати права інших і їхнє бажання говорити про себе [7, 19].

Виділені обов'язки відображають другий аспект асертивності — подбати про інших, тоді як перший, асертивні права, спрямований на турботу про себе. Саме гармонійне поєднання цих аспектів і являє собою феномен асертивності.

Розглядаючи паралелі між концепцією асертивності і психодинамічними теоріями, можемо згадати У. Біона з його ідеєю альфа-функції, що перегукується з таким елементом асертивності як вміння виражати свої емоції. Здатність психіки за Біоном перетворювати недиференційовані бета-елементи в названі й осмислені альфа-елементи має спільність зі здатністю асертивної людини усвідомлювати свої почуття й потреби, вербалізувати й озвучувати їх [20].

Знаходимо паралелі й у теорії К. Хорні про базальний конфлікт і три головні стратегії поведінки: “до людей”, “від людей” і “проти” них. Коли індивід рухається “до людей”, він визнає власну безпорадність і намагається заслужити любов від інших, спертися на них. Він вибирає підкорятися сильнішим, щоб отримати почуття приналежності, підтримки й безпеки. Тоді він не відчувається таким слабким та ізольованим. Ця стратегія нагадує характеристики пасивного типу поведінки. При “русі проти людей” властивий стан ворожнечі з оточуючими людьми, боротьба з ними, недовіра до почуттів і намірів інших щодо себе, прагнення бути сильнішим і перемогти їх, з одного боку, для захисту, а з другого — для помсти. Тут бачимо характеристики агресивного типу поведінки. При “русі від людей” характерним є бажання триматися збоку, відчуття нерозуміння від інших, брак спільного з оточуючими людьми. Тут можемо побачити відсутність таких важливих елементів асертивності як комунікабельність і вміння виражати

свої почуття й потреби. Здорова людина, за К. Хорні, гнучко поєднує ці три атитюди, залежно від ситуації вона може поступитися, боротися чи захищати себе. А невротик не здатний проявляти цю гнучкість відповідно до обставин [21]. Це перегукується з розумінням, що асертивна людина може виявити і конструктивну агресію для захисту своїх прав, і піти на поступки, шукаючи співробітництва чи компромісу, тоді як неасертивна людина цього не може.

Оскільки асертивність вважають засобом саморозвитку й самореалізації, знаходимо спільність також з теорією К. Г. Юнга про індивідуацію, під якою він розумів процес становлення особистості, розвиток індивідуальних задатків і особливостей людини, що включає також інтеграцію протилежностей і проникнення до Самості. Індивідуація складається з двох частин: у першій половині життя — адаптація до навколишньої реальності, ініціація й посвячення в зовнішню дійсність, а в другій — глибоке самопізнання, посвячення у внутрішню дійсність [22]. Подібно й асертивність сприяє соціальній адаптованості й умінню чути та виражати себе.

В концепціях трансактного аналізу Е. Берна йдеться про три стани “Я”: Дитина, Батько і Дорослий. Дорослий об’єктивно оцінює ситуацію, робить висновки і пропонує неупереджене рішення. Комунікація може відбуватися необмежено довго і без перешкод, поки трансакція є паралельною, якою і являється комунікація “Дорослий — Дорослий”, що відповідає асертивній комунікації, коли взаємодія вибудовується оптимально конструктивно й конфліктні ситуації перебувають під контролем [23].

Можемо знайти паралелі з концепцією асертивності і в теорії Мелані Кляйн, яка говорить про те, що на першій, шизоїдно-параноїдній, стадії розвитку дитини відбувається розщеплення “доброго” і “поганого”, а на наступній, депресивній, стадії “добра” і “погана” частини об’єкта починають інтегруватися, і дитина доходить до розуміння, що об’єкт є джерелом й отримувачем і одного, і другого.

Подібно й в асертивності є момент такої амбівалентності: коли людина захищає свої права, використовуючи конструктивну агресивність, це може виглядати як “добре” для неї, але “погано” для іншого, проте асертивна людина вміє знаходити баланс між своїми правами й бажаннями та правами й бажаннями інших, інтегрувати “добру” і “погану” модель поведінки [24, 25].

Звертаючись до структури асертивності зазначимо, що на даний період у психології немає єдиного бачення цього питання, існують різні підходи до виділення складових асертивності. Цю тему розглядали такі дослідники як Дріга Т. Г. [26], Лучків В. З. [14], Подоляк Н. М. [3], Чулкова К. О. [27], Шамієва В. А. [4] та ін. Підходи цих психологів до виділення складових асертивності мають багато спільного, хоч і відрізняються у кількості елементів та їх формулюванні. Дослідники роблять акцент на різних аспектах складових, однак суттєвих розбіжностей у їхніх концепціях не знаходимо. В нашій роботі будемо спиратися на концепцію Подоляк Н. М., як найбільш чітку й повну.

Подоляк Н. М. виділяє 4 компоненти асертивності [3]: афективний, когнітивно-смісловий, поведінковий і контроль-регулятивний.

Афективний компонент асертивності характеризується рівнем прояву таких рис як прийняття себе, прийняття інших, почуття міри, впевненість, відсутність тривоги, спонтанність, нервово-психічна стійкість.

Когнітивно-смісловий компонент асертивності включає рівень розвитку таких здатностей як передбачати результати своєї поведінки, орієнтуватися в соціальній ситуації та адекватно її оцінювати, дозволяти собі на вимоги й запити, усвідомлювати потребу в досягненні своєї мети.

Поведінковий компонент асертивності показує ступінь готовності людини до дій для досягнення своєї мети без порушення прав інших, вміння керувати своїм життям, міру здатності до конструктивної агресивності.

Контрольно-регулятивний компонент асертивності включає самостійність, захист своєї думки, наполегливість у відстоюванні своїх прав, відповідальність за свої вчинки [3].

Підсумовуючи, робимо висновок, що асертивність відіграє важливу роль у багатьох сферах життя, є суттєвою складовою самореалізації й досягнення успіху як у професійному плані, так і в стосунках. Трактування асертивності дещо змінювалося протягом історичного розвитку людства, варіювалося залежно від соціально-політичних обставин і від концепцій окремих дослідників чи напрямків. Зокрема, немає єдиної думки щодо того, чи слід вважати асертивність тільки поведінковою навичкою, чи окремою рисою особистості. Услід за більшістю дослідників схилиємося до останнього. Узагальнюючи, можемо дати таке визначення цього поняття:

Асертивність — це властивість особистості, що полягає в здатності захищати свої права та інтереси, не порушуючи прав інших людей, вільно виражати свої почуття, впевнено відстоювати свою думку, адекватно оцінювати себе та інших, не піддаватися впливу оточення, брати відповідальність за свою поведінку, яка може бути достатньо гнучкою, встановлювати чесні й відкриті стосунки з людьми і досягати своїх цілей.

Дослідження асертивності посприяли такому важливому психологічному здобутку як формулювання прав людини й асертивних прав особистості, що допомагає людям не піддаватися маніпулятивним забобонам, поширеним у суспільстві. При цьому науковці говорять не тільки про права, але й про обов'язки асертивної людини.

Розглядаючи три типи поведінки — пасивний, агресивний і асертивний — дослідники наголошують на тому, що саме асертивний стиль є найбільш конструктивним способом міжособистісної взаємодії, що дозволяє уникати маніпуляцій, агресії і досягати оптимальних рішень у конфліктних ситуаціях.

Звертаючись до паралелей між концепцією асертивності і психодинамічними теоріями, згадуємо ідеї К. Г. Юнга, К. Хорні, М. Кляйн, У. Біона, Е. Берна.

Згідно з концепцією Подоляк Н. М. виокремлюємо чотири складові асертивності: афективну, когнітивну, поведінкову й контрольну-регулятивну складову [3].

1.2. Конфлікт і стилі поведінки в ньому

Конфлікт — це особливий феномен у суспільному житті, що торкається усіх сфер людської діяльності і без якого неможливий нормальний розвиток ні особистості, ні колективу. Відсутність конфліктів свідчить про застій та стагнацію, зовсім уникнути їх не вдасться. Однак можна не допустити їхнього руйнівного впливу на стосунки людей, якщо вміти вибирати ефективний стиль поведінки для конструктивного рішення проблеми.

Ще в стародавні часи люди цікавилися природою конфлікту і можливостями його вирішення. До цих питань зверталися античні й давньосхідні філософи, митці, письменники, теоретики права та військової справи. А вже в 50-ті рр. ХХ ст. з'явилася нова галузь наукового знання — конфліктологія, яка спочатку виділилась як напрям соціології, а в кінці ХХ ст. стала окремою наукою [28].

За Мироною О. М. і Мазоренко О. В, конфліктологія — це наука про закономірності виникнення та розвитку конфліктів, про принципи й технології керування ними.

Конфліктологія допомагає гармонізувати міжособистісні стосунки, навчаючи, як обирати відповідний спосіб поведінки у важких ситуаціях та адекватно реагувати на дії інших людей у різних обставинах і сферах життя [28].

Проблематика конфліктології зараз розглядається в багатьох галузях знань: психології, соціології, етиці, правознавстві, управлінні персоналом, менеджменті, медицині, політології та інших.

Серед дослідників конфлікту можна назвати Л. Козера, Р. Дарендорфа, Д. Рапопорта, М. Шерифа, Л. Томпсона, Р. Доза, К. Томаса, Р. Кілмена, М. Дойча, Д. Скотта, Д. Пруйта, Дж. Сімпсона та ін. [29]. З вітчизняних вчених першими почали розробляти питання конфліктології В. Дружинін, Д. Конторов, М. Конторов, А. Здравомислова. До сучасних дослідників конфлікту належать: Анцупов А. Я., Герасіна Л. М., Грішина Н. В., Громова О. Н., Дуткевич Т. В., Ємельяненко Л. М., Ємельянов С. М., Кармин А. С., Мазоренко О. В., Миронова О. М., Шейнов В. П., Шипілов А. І. та ін. [28].

У психодинамічних концепціях конфлікт — це важливий теоретичний конструкт, це те, що складає суть внутрішнього життя людини. Пояснити, що відбувається з людиною, можна тільки через дослідження її внутрішніх суперечностей і конфліктів. Проблеми в соціальній поведінці й стосунках мають внутрішньоособистісне походження. Конфлікт у психоаналітичній традиції — це інтрапсихічний феномен, що виникає внаслідок дії внутрішніх законів психіки і має бути описаний у рамках цих законів. Внутрішньопсихічні конфлікти, особливо несвідомі, займають центральне місце в психодинамічних концепціях [30].

З. Фройд вважав, що причиною внутрішніх конфліктів є те, що в людині поєднуються три начала: “Воно” (несвідомі імпульси, потяги, бажання), “Я” (контроль імпульсів і бажань) і “Над-Я” (вимоги культури і моралі). Протиборство принципів задоволення і реальності спричиняє конфліктну основу почуттів і бажань індивіда. Внутрішній конфлікт розвивається під час формування особистості, коли відбувається перехід від переважання принципу задоволення до прийняття принципу реальності в діяльності й сприйнятті людини [31].

А. Адлер вважав, що конфлікти походять від намагання людини позбутися почуття неповноцінності й домінування інших [32]. К. Г. Юнг розглядав внутрішньо-особистісний конфлікт через систему комплексів, наголошуючи

на ролі індивідуального та колективного несвідомого. Він розробив типологію особистості, що мала велике значення для вивчення конфліктів [22].

Е. Фромм при розгляді внутрішніх конфліктів дійшов до висновку про існування непереборних протиріч у самій суті людини (обмежені можливості, питання життя і смерті). За Е. Фроммом, внутрішньо-особистісний конфлікт не є вільний від соціального аспекту. Внаслідок відчуження особистості в суспільстві виникає конфлікт між її існуванням і сутністю. Страх і тривога перед майбутнім спричиняють постійний внутрішньо-особистісний конфлікт життя в соціумі з ринковими відносинами і відчуженням [32].

К. Хорні ще більше наголошувала на соціальному контексті конфлікту, вважаючи, що він виникає в основному через брак доброзичливості від близьких осіб. За К. Хорні, внаслідок вирішення внутрішньо-особистісного конфлікту, формуються певні моделі поведінки, кожній із яких відповідає свій тип конфліктної особистості, що може бути стійким, усунутим або деструктивним [21].

За Е. Берном, конфліктна ситуація виникає, коли є розбіжності в позиціях суб'єктів міжособистісної взаємодії (Дитина, Дорослий, Батько). Якщо розбіжностей не буде, конфлікт не матиме основи для виникнення [23].

У концепції Е. Еріксона конфлікт, що розглядається як криза стадії розвитку, постає в більш оптимістичному світлі, містить як негативний, так і позитивний аспект. Адже кожна криза веде до особистісного зросту й подолання життєвих перешкод, що дає можливість ефективно проживати наступні стадії розвитку [30].

На даний період у психології немає єдиного розуміння суті конфлікту. Найчастіше його трактують як зіткнення, протиріччя, протидію. Деколи розуміють як спосіб спілкування, ситуацію незнайденого виходу, тип конкурентної взаємодії, ситуаційну несумісність [33]. Виділяють такі сутнісні риси конфлікту як протиріччя і протидія між суб'єктами конфлікту та негативні емоції один

до одного. Говорять про об'єктивні і суб'єктивні причини конфлікту, з яких психологів цікавлять останні [33].

За Ємельяновим С. М., конфлікт (від лат. *conflict* — зіткнення) — це такі стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, для яких властиве протиборство через протилежно спрямовані мотиви (цілі, потреби, переконання, інтереси) чи думки (погляди, судження, оцінки) [1].

Конфліктна ситуація, за Ємельяненко Л. М., — це фрагмент конфлікту, певний епізод його розвитку, у якомусь сенсі, фотознімок конфлікту в певний момент [34].

Дослідники (Берлач А. І, Ємельяненко Л. М., Ємельянов С. М., Кондрюкова В. В., Мазоренко О. В., Миронова О. М. та ін.) виділяють такі структурні елементи конфлікту: предмет конфлікту, сторони конфлікту, мотиви конфлікту, образ конфліктної ситуації, позиції сторін.

Предмет конфлікту — це та проблема, через яку виникає протистояння.

Сторони (учасники) конфлікту — це суб'єкти соціальної взаємодії, чий інтереси порушено, або суб'єкти, які підтримують конфліктерів.

Мотиви конфлікту — це ті внутрішні сили (цілі, потреби, погляди, інтереси), що спонукають сторони до конфлікту.

Образ конфліктної ситуації визначається відображенням предмета конфлікту у свідомості сторін конфлікту.

Позиції сторін — це те, що вони заявляють один одному під час конфліктної ситуації чи в ході переговорів.

Конфліктогени — слова, дії чи бездіяльність, що можуть викликати конфлікт [28, 32, 34, 35].

Кожен учасник конфлікту обирає певну стратегію поведінки. Найбільш поширеною в конфліктології є двомірна модель стилів поведінки особистості в конфліктній ситуації, яку розробили К. Томас і Р. Кілмен [1].

Ця модель базується на рівні спрямованості сторін конфлікту на свої інтереси та інтереси іншого учасника. Оцінювання й співвідношення інтересів сторін відбувається в будь-якому конфлікті, і якраз на основі цього аналізу суб'єкти конфлікту свідомо чи несвідомо обирають той чи інший стиль поведінки.

Графічно двомірна модель стилів поведінки в конфліктній ситуації Томаса — Кілмена представлена на рис. 1.1.

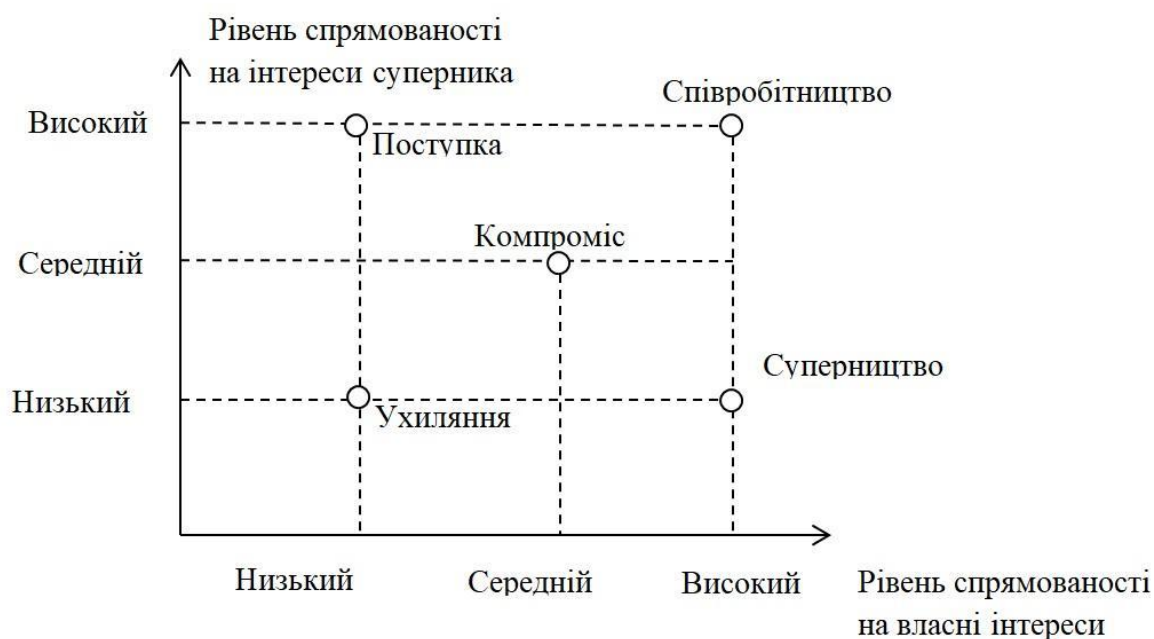


Рис. 1.1. Двомірна модель стилів поведінки в конфліктній ситуації Томаса — Кілмена [1].

Рівень орієнтації учасника конфлікту на свої інтереси чи інтереси опонента залежить від предмету конфлікту, індивідуально-психологічних характеристик особистості і від цінності міжособистісних стосунків.

Охарактеризуємо стилі поведінки в конфліктній ситуації за К. Томасом і Р. Кілменом [1, 32, 36, 37], наводячи для унаочнення їх визначальних рис образи певних тварин, які підбрала А. П. Памфілова [38].

1. Суперництво (боротьба, конкуренція, примус, “акула”).

Людина обирає цей стиль поведінки, коли власні інтереси в конфлікті оцінює як високі, а інтереси іншої сторони як низькі. При цьому своїм інтересам вона надає перевагу перед стосунками, нав'язуючи супернику краще для себе рішення. Суб'єкт конфлікту може застосувати цей стиль поведінки, якщо володіє владою, авторитетом, сильною волею, має впевненість, що кращого рішення не існує, не зацікавлений у співробітництві. Цей стиль вважають неефективним, оскільки він не дає можливості для реалізації інтересів іншої сторони.

Однак у деяких випадках стратегія суперництва буває доцільною. Наприклад, у несподіваних і небезпечних ситуаціях, коли потрібно діяти швидко й рішуче, при вирішенні глобальних проблем, коли дуже важливий результат, коли потрібно захистити свої інтереси від конфліктної особистості, при дефіциті часу, коли немає іншого вибору і нічого втрачати.

2. Уникнення (ухиляння, ігнорування, “черепаха”)

При цьому стилі поведінки людина прагне уникнути конфлікту. Ухилянню властивий взаємний низький рівень спрямованості і на власні інтереси, і на інтереси протилежної сторони. Це, по суті, взаємна поступка. Ця стратегія поведінки є дуже популярною.

Стиль уникнення може проявлятися у двох варіантах:

- 1) предмет конфлікту адекватно відображений в образах конфлікту, але не має важливого значення для жодної сторони;
- 2) відображення предмету конфлікту в образах конфліктої ситуації занижене, тобто він сприймається сторонами як неістотний, тоді як насправді він є важливим для одного чи обох суб'єктів конфліктної взаємодії.

У першому випадку стиль уникнення вичерпує конфлікт, а в другому можливі рецидиви.

Цей стиль поведінки не має суттєвого впливу на міжособистісні стосунки. Він легкий у застосуванні, не потребує значних інтелектуальних чи матеріальних зусиль, допомагає запобігти конфлікту чи відтермінувати його. Однак, якщо проблема була важливою, то уникнення може призвести до зростання напруги й ескалації конфлікту.

Стратегія ухиляння буде ефективною, якщо: причина конфлікту незначна; немає можливості займатися цією ситуацією через наявність важливіших справ; необхідно зібрати більше інформації про конфлікт; одна із сторін відчуває себе слабшою; є потреба послабити занадто сильну напругу; учасник має замало влади, щоб вирішити проблему бажаним для нього чином; відкрите обговорення може погіршити ситуацію.

Звернувшись до психоаналітичних теорій, можемо провести паралелі між ухилянням як стилем поведінки в конфліктній ситуації і психологічними захистами, зокрема, витісненням, що було важливою частиною концепції З. Фрейда та його наступників, оскільки під захистами вони розуміли форми несвідомого уникання зіткнення з проблемою і пошуку її вирішення [30].

3. Поступка (пристосування, “ведмідь”)

При цьому стилі поведінки, як і при ухилянні, людина хоче уникнути конфлікту, але з інших причин. Інтереси протилежної сторони оцінюються як високі, тоді як спрямованість на власні інтереси низька. Тобто людина жертвує своїми інтересами задля інтересів суперника, відмовляється від боротьби. При стилі поступки, на протигагу до стилю суперництва, людина надає перевагу стосункам перед предметом конфлікту. Найважливішим завданням цієї стратегії є відновлення спокою і стабільності, зміцнення довіри.

Деколи поступка може бути тільки тактичним кроком у стратегічній боротьбі за перемогу. Як домінуюча вона характерна для конформної особистості. Оскільки пристосування приносить видиму вигоду тільки одній стороні, це може викликати

напругу і призвести до виникнення нового конфлікту. Але якщо на даний момент немає умов для вирішення конфліктної ситуації, то стиль поступки може бути виправданий як важливий етап на шляху до її врегулювання. Також ця стратегія доречна, коли потрібно визнати свою помилку, коли результат набагато важливіший для протилежної сторони, коли захист своєї позиції потребує занадто багато ресурсів.

4. Компроміс (“лисиця”)

При цьому стилі поведінки, який вважають найбільш демократичним, відбувається баланс інтересів учасників конфлікту на середньому рівні. Як і стиль уникнення, компроміс можна назвати стратегією взаємної поступки. Він дещо схожий на співпрацю, але відбувається на більш поверхневому рівні. При компромісі зберігаються міжособистісні стосунки сторін, кожна з яких може щось отримати. Ця стратегія є найбільш ефективною, якщо неможливо одночасно досягти тих цілей, яких прагнуть учасники конфлікту. При цьому приймається не таке рішення, яке задовольнить інтереси двох сторін, а таке, з яким вони можуть погодитися. Для компромісу потрібно, щоб опоненти мали однакову міру влади, однакові за силою аргументи, щоб предмет конфлікту не був для них дуже важливим, щоб їх могло задовольнити тимчасове рішення. Компроміс допомагає тоді, коли співпраця і суперництво не можуть досягти успіху. Перевагами компромісу є виявлення інтересів сторін, пошук взаємовигідного розв’язання конфлікту, повага до опонента, можливість швидко прийняти рішення при дефіциті часу.

Однак компроміс є не остаточним розв’язанням конфлікту, а швидше етапом на шляху до цього. Вирішити ситуацію він може тоді, коли з часом зміняться обставини, що викликали конфлікт.

Компроміс може бути активним (прийняття зобов’язань, договорів) і пасивним (відмова від будь-яких активних дій у даній ситуації).

Якщо у сторін були неадекватні образи конфліктної ситуації, то умови компромісу можуть бути тільки гадані.

5. Співробітництво (співпраця, “сова”)

При стилі співробітництва спостерігається високий рівень спрямованості і на свої інтереси, і на інтереси іншої сторони. Крім балансу інтересів, визнається також цінність міжособистісних стосунків. Ця стратегія поведінки найбільш ефективна, коли сторони неупереджені й взаємозалежні, розглядають одна одну як союзника у розробці довгострокового рішення, яке буде вигідне обом, вміють не піддаватися емоціям, вислуховувати іншого, висловлювати своє бачення. При цьому відбувається інтеграція поглядів і зближення думок учасників.

Однак співробітництво неможливе, якщо предмет конфлікту дуже суттєвий для однієї чи обох сторін. В цьому випадку можливе тільки суперництво.

До стилю співробітництва входять усі інші стилі в підпорядкованій ролі, як фактори розвитку міжособистісних стосунків. При цій стратегії поведінки сторони намагаються спільними зусиллями вирішити проблему [1, 32, 36, 37, 38].

З психоаналітичної точки зору стиль співпраці співвідноситься з механізмом сублімації, оскільки при ньому людина спрямовує свої інстинктивні бажання і деструктивні емоції в русло пошуку можливостей для втілення спільних ідей та інтересів.

Звернувшись до концепції К. Хорні [21], зауважуємо, що типи соціальної спрямованості, про які говорить дослідниця, — “до людей”, “від людей” і “проти людей” — перегукуються зі стилями поведінки в конфліктній ситуації. “Рух проти людей” співвідноситься зі стилем суперництва, “рух від людей” — зі стилем ухиляння, і в “русі до людей” можна побачити риси трьох стилів: співробітництва, компромісу і поступки. При чому в здорової людини, за К. Хорні, наявні ці всі три типи і проявляються залежно від обставин, а в невротика домінує якийсь один і відсутня гнучкість [21].

Більшість дослідників, зокрема, Берлач А. І., Ємельянов С. М., Кармін А. С., Кондрюкова В. В., Климова О. Н., Русина Н. А., Косенко С. М., П. Еглобар, М. Евема, Л. Мундуате та ін., сходяться на тому, що жоден зі стилів поведінки в конфліктних ситуаціях не можна назвати найкращим, оскільки в певних обставинах кожен із них може виявитися найдоречнішим, однак у більшості ситуацій найефективнішим буде стиль співробітництва, який найбільше відповідає сучасному баченню конструктивної взаємодії між людьми [1, 32, 39, 40, 41].

Отже, у цьому підрозділі ми розглянули конфлікт як важливе явище людського життя, дали його визначення, звернули увагу на структурні елементи конфлікту, зупинилися на виникненні науки конфліктології та дослідниках конфлікту. Звернулися до психоаналітичного бачення конфлікту в таких науковців, як З. Фройд, Е. Фромм, А. Адлер, К. Хорні, К. Г. Юнг, Е. Берн, Е. Еріксон. Охарактеризували стилі поведінки в конфліктній ситуації за К. Томасом і Р. Кілменом, розглянувши їх двомірну модель, що базується на рівні спрямованості учасників конфлікту на свої інтереси та інтереси іншої сторони. Вказали переваги й недоліки кожного стилю поведінки, умови, при яких він буде доречним.

Підсумовуючи, робимо висновок, що найоптимальнішим шляхом для вирішення конфліктних ситуацій є гнучкість, коли людина може обрати найефективніший стиль поведінки залежно від обставин, хоча в більшості випадків найадекватнішим стилем виявляється співробітництво.

1.3. Взаємозв'язок між асертивністю та стилями поведінки в конфліктних ситуаціях

Тема зв'язку асертивності та поведінки в конфліктах привертає до себе увагу, оскільки дозволяє відповісти на питання, які особистісні риси допомагають людям знаходити конструктивні рішення в конфліктних ситуаціях, не допускати, щоб через конфлікти руйнувалися стосунки, виникав дистрес і знижувалося

психологічне благополуччя. Знаючи про цей зв'язок, можна здійснювати цілеспрямоване формування асертивних навичок, що дозволить знизити негативний вплив конфліктів на особисте й суспільне життя людей.

До теми взаємозв'язку асертивності та поведінки в конфліктних ситуаціях зверталися такі дослідники як Козич І. В., Ульянова Т. Ю., Гречановська О. В., Мухіна Л. М., Венцик О. В., Томчук М., Томчук С., Степанова Н. В., Аманатулла Е. Т., Тінслі К. Х., Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек та інші.

Козич І. В. [42] розглядає асертивність як компонент конфліктологічної компетентності, вважаючи, що обидва терміни мають на увазі гідну, правильну поведінку в конфліктах.

Конфліктологічна компетентність, за Л. М. Цоєм, — це рівень обізнаності індивіда у варіантах стратегій конфлікуючих сторін і здатність сприяти конструктивній взаємодії в конкретному конфлікті [42].

Асертивна поведінка, на думку Козич І. В., сприяє успішному вирішенню проблем у різних сферах життя. У свою чергу, її можна формувати шляхом тренування в розв'язанні конфліктних ситуацій, у розробці способів їх профілактики й подолання.

Дослідниця наголошує на тому, що асертивний підхід до ситуації часто може допомогти обійтися без конфлікту. Тому вона вважає, що при формуванні конфліктологічної компетентності необхідно працювати зокрема над виробленням асертивності.

Козич І. В. одним із основних завдань технології асертивності називає досягнення консенсусу, при якому обидві сторони не є в програші, що забезпечує техніка “компроміс”. А компроміс також є одним зі стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, що виділяють К. Томас і Р. Кілмен [1]. Ще один стиль поведінки — співробітництво — на думку Козич І. В., можна назвати синонімом як асертивності, так і конфліктологічної компетентності.

Дослідниця стверджує, що конфлікти спричиняються агресивним і маніпулятивним стилями поведінки, тоді як асертивний стиль допомагає задовольняти свої потреби й бажання, не порушуючи прав інших і не викликаючи конфліктів.

Отже, на думку Козич І. В., існує незаперечний зв'язок між асертивною поведінкою і конфліктологічною компетентністю; асертивність як складова конфліктологічної компетентності сприяє попередженню й успішному вирішенню конфліктних ситуацій [42].

Гречановська О. В. розглядає асертивність як складову конфліктологічної культури, яку визначає як об'єднане знання про конфлікт і культуру, вміння його застосовувати, навички запобігання та вирішення конфліктів у різних ситуаціях, здатність адаптуватися в конфліктогенному середовищі, використовуючи культурно-суспільний досвід [43]. Дослідниця пропонує для формування конфліктологічної культури впроваджувати в навчально-виховний процес тренінги з асертивності з індивідуальним підходом до їх розробки. Говорячи про асертивність у вищій школі, Гречановська О. В. наголошує, що слід звертати увагу не тільки на розвиток навичок асертивної поведінки у студентів, але також на її рівень у викладачів. Адже деколи ініціюють конфлікти саме викладачі. Гречановська О. В. вважає асертивне спілкування синонімом безконфліктного спілкування.

Цікаве дослідження провела Ульянова Т. Ю., вивчаючи асертивні тенденції конфліктності [29].

За Ульяновою Т. Ю., конфліктність — це особистісна риса, що відображає частоту входження в міжособистісні конфлікти, рівень готовності до розвитку і розв'язання проблемних ситуацій через конфлікт.

За допомогою авторської методики “Диференціальна діагностика схильності до конфліктності” дослідниця поділила учасників на дві групи — конфліктних

і неконфліктних. А тоді, використовуючи тест на асертивність ТОКАС і метод профілів, виявила й описала з точки зору асертивності психологічні портрети, тобто психологічні характеристики, представників кожної групи.

Представники групи неконфліктних осіб, за Ульяновою Т. Ю., характеризуються відповідальністю, наполегливістю, самостійністю, відстоюванням своєї думки. Вони не схильні до пасивності чи неконструктивної агресивності, їм властива тривожність, брак нервово-психічної стійкості, спонтанність, почуття міри, прийняття себе та інших.

Представникам групи конфліктних осіб передусім притаманна адекватна орієнтація в соціальній ситуації та соціальних очікуваннях, вміння передбачати результати своєї асертивної поведінки, дозвіл собі мати запити й вимоги, усвідомлена потреба досягти цілі. Вони діють, не порушуючи прав інших людей, можуть використовувати конструктивну агресивність, здатні відповідати за свою поведінку й за своє життя. Такі особи вміють адаптовуватися, коли змінюються умови, будувати стосунки з іншими на паритетній основі, бути незалежними від зовнішніх впливів, наполягати на своєму, самостійно регулювати свою поведінку.

У представників групи конфліктних осіб Ульянова Т. Ю. виявила вищі показники асертивності, ніж у неконфліктних, що пояснила тим, що для конфліктних людей більш притаманні такі ознаки асертивної особистості, як здатність наполягати на своєму, впевненість у собі, конструктивна агресивність, ініціативність, готовність діяти для досягнення своєї цілі [29]. Отже, за Ульяновою Т. Ю., асертивність деколи може сприяти виникненню конфлікту, якщо він необхідний, щоб досягти мети. Це дещо розходиться з баченням таких дослідників як Козич І. В. та Гречановська О. В., які вважають поняття асертивного спілкування однозначним із безконфліктним спілкуванням. Однак погляди Ульянової Т. Ю. відповідають точці зору тих дослідників (Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С., Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек), які наголошують на гнучкості

асертивних осіб у виборі стилю поведінки в конфліктній ситуації, і на тому, що уникнення конфлікту — це стратегія, яка характерна якраз для низького рівня асертивності.

Мухіна Л. М., говорячи про конфліктологічну компетентність, серед її структурних компонентів виокремлює регулятивно-поведінковий, до якого відносить асертивну поведінку і стиль поведінки в конфлікті [44].

Аналізуючи результати свого емпіричного дослідження, Мухіна Л. М. каже, що опитані респонденти найчастіше мають основним стилем поведінки в конфліктних ситуаціях суперництво, почуваються найкраще при стратегії уникнення, а найменш комфортно їм при співпраці. Ці результати дослідниця вважає свідченням браку асертивності в респондентів. А учасників дослідження, які використовують кілька стилів поведінки в конфліктній ситуації, вона характеризує як людей із навичками асертивної поведінки, оскільки вони вміють бути гнучкими й підлаштовуватися під ситуацію, а також, знаходячи оптимальне рішення, вони прагнуть досягти своїх цілей, враховуючи інтереси інших; на думку вченої, поєднання кількох стратегій допомагає найбільш ефективно вирішити конфліктну ситуацію.

Опитуваних, які застосовують у своїй поведінці в конфліктних ситуаціях переважно стиль суперництва, Мухіна Л. М. характеризує як осіб, у яких повністю відсутні навички асертивної поведінки, оскільки вони не зацікавлені у співпраці з іншими, хочуть змусити їх прийняти своє рішення проблеми, задовольнити свої інтереси коштом інших. У конфліктних ситуаціях вони часто використовують деструктивні форми поведінки.

Осіб, які надають перевагу таким стилям поведінки в конфліктній ситуації як уникнення й поступка, Мухіна Л. М. також вважає людьми з браком навичок асертивної поведінки, оскільки, на її думку, ці стилі не є виграшними й продуктивними, бо не вирішують проблему, а тільки відтермінують її.

Отже, Мухіна Л. М. вважає, що найбільш сформовані навички асертивної поведінки в осіб, які в конфліктних ситуаціях надають перевагу таким стратегіям як співпраця й компроміс. А здатність до асертивної поведінки є одним із показників рівня конфліктологічної компетентності особистості.

У запропонованій програмі розвитку конфліктологічної компетентності студентів дослідниця багато уваги приділяє формуванню навичок асертивної поведінки, вважаючи її найекологічнішою стратегією поведінки в конфлікті [44].

Подібні погляди висловлюють Томчук М. і Томчук С. у статті “Психологічний аналіз конфліктологічної компетентності студентів” [45], Степанова Н. В. у статті “Можливості формування конфліктологічної компетентності студентів факультету клінічної психології на базі дисциплін загальнопрофесійного циклу” [46]. Степанова Н. В., говорячи про розвиток навичок асертивної поведінки у конфлікті, вважає поняття асертивної поведінки синонімічним поняттю конструктивної поведінки в конфлікті.

Венцик О. В. у статті “Шляхи формування комунікативних навичок у конфліктах” [47] теж говорить про те, що хоча конфлікти й неминучі, можна навчитися їх попереджувати, пом’якшувати та вирішувати, враховуючи інтереси обох сторін. І допомогти у цьому, на його думку, має саме розвиток асертивних навичок поведінки, серед яких він називає позитивний внутрішній монолог, “Я”-повідомлення та конструктивний зворотній зв’язок.

Д. Еймс, Е. Лі і Е. Вацлавек у своєму дослідженні розглядають різні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, вважаючи, що вони відрізняються ступенем відстоювання своїх інтересів, який вони називають міжособистісною асертивністю [6]. Автори описують результати, які дає міжособистісна асертивність, причини її браку чи надміру, визначають її оптимальний рівень. Асертивність, на думку цих дослідників, актуальна насамперед тоді, коли позиції сторін не є цілком протилежні, а мають тільки деякі розходження.

Д. Еймс, Е. Лі й Е. Вацлавек говорять про те, що такі стилі поведінки як уникнення й пристосування властиві людям із низьким рівнем асертивності, а конкуренція й агресія — з високим. Однак вони вважають, що залежно від ситуації поведінка з високим рівнем асертивності може бути доречною або ні. А такі форми низької асертивності як уникнення і поступка можуть призвести до гіршого спільного результату, оскільки сторони не працюють над тим, щоб знайти спосіб задоволення інтересів обох учасників конфлікту. При чому стиль уникнення більш характерний для жінок, ніж для чоловіків. Використання переважно стилів уникнення і пристосування спричиняє те, що люди отримують для себе гірші результати, ніж могли б, і не отримують ресурсів та підтримки, яких потребують. Така поведінка може також понизити результати колег, зіпсувати стосунки, призвести до виникнення стресу, погіршення здоров'я і зменшення благополуччя. У свою чергу, високий рівень асертивності, що пов'язаний зі стилем суперництва, може стати причиною ескалації конфлікту, перешкодити отримати бажані результати, укласти угоду, може також зіпсувати стосунки, викликати саботаж чи помсту. Отже, як низька, так і висока асертивність можуть понизити результати, підірвати стосунки і зменшити рівень благополуччя людей.

Д. Еймс, Е. Лі й Е. Вацлавек згадують також про гендерний стереотип, пов'язаний з асертивністю і стилями поведінки в конфліктних ситуаціях. У суспільстві від чоловіків очікується, що вони будуть мати вищу асертивність, будуть більш домінуючими, а від жінок сподіваються більшої поступливості, співчуття й турботи про інших. Прояви асертивності в жінок можуть викликати негативну соціальну реакцію. До цієї теми у своєму дослідженні звертаються також Е. Т. Аманатулла та К. Х. Тінслі [48].

Розглядаючи причини використання різних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, пов'язаних із надто високою чи надто низькою асертивністю, Д. Еймс, Е. Лі й Е. Вацлавек говорять про те, що важливим фактором цього є мотивація й

цінності людини. Якщо індивід прагне передусім домогтися задоволення своїх інтересів, то це сприятиме високій асертивності, а якщо для нього в пріоритеті стосунки, то він буде більш поступливим. Також часто буває, що люди не усвідомлюють, як їхня поведінка сприймається іншими людьми, і тому дозволяють собі бути більш наполегливими, ніж це доречно. Крім цього, люди часто використовують певний стиль поведінки, маючи невиправдані очікування щодо переваг, які він може дати. Однак буває, що індивід не обирає свідомо стиль своєї поведінки в конфлікті, а піддається своїм почуттям — гніву чи розчаруванню, що може викликати прояви гніву у відповідь. А поведінка з низьким рівнем асертивності може бути викликана страхом (наприклад, перед конфліктом), тривогою чи збентеженням.

Д. Еймс, Е. Лі й Е. Вацлавек пропонують розвивати навички асертивної поведінки, даючи конкретні поради, на що слід звернути увагу в цій роботі, і наголошуючи на вмінні коригувати міру асертивності відповідно до ситуації, що може дати найкращі результати при вирішенні конфліктних ситуацій [6].

З психоаналітичної точки зору асертивність, як і здатність обирати конструктивний варіант розв'язання конфліктної ситуації, властива людині, що успішно пройшла сепарацію, розуміє як свої особистісні межі, так і межі інших осіб, володіє зрілою структурою особистості, здатністю контейнувати емоції та зрілими механізмами захисту.

У нашій роботі досліджуємо, як рівень асертивності в цілому, а також рівень її окремих складових співвідноситься з вибором стилю поведінки в конфліктних ситуаціях, оскільки це питання ще мало вивчене і щодо нього немає однастайності. Наше дослідження допоможе зрозуміти, які особистісні риси сприяють вибору найоптимальнішої стратегії поведінки для вирішення конфлікту.

Теоретична модель зв'язку асертивності зі стилями поведінки в конфліктних ситуаціях базується на дослідженнях Мухіної Л. М., Томчука М., Томчука С., Д. Еймса, Е. Лі, Е. Вацлавека, Подоляк Н. М.

Тест ТОКАС Саннікової О. П., Саннікова О. І. та Подоляк Н. М., який було використано для визначення рівня асертивності та її складових, має таку особливість, що високий рівень асертивності в ньому відповідає оптимальному рівню в розумінні інших згаданих авторів, а низький рівень об'єднує низький і високий у розумінні інших. Керуючись цією концепцією асертивності, була побудована така теоретична модель зв'язку асертивності і стилів поведінки в конфліктних ситуаціях (рис.1.2):

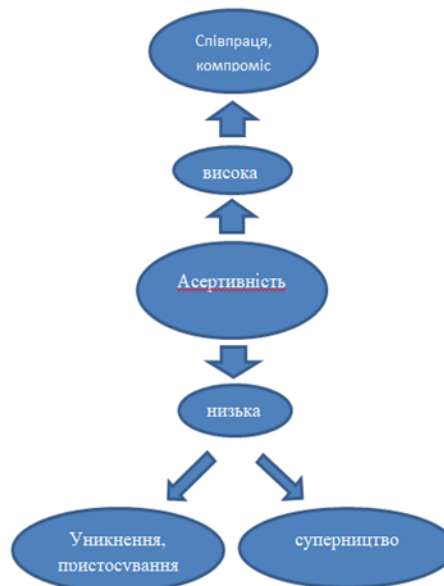


Рис. 1.2. Теоретична модель зв'язку асертивності і стилів поведінки в конфліктних ситуаціях

1. При високому рівні асертивності найчастіше будуть використовуватися стилі співробітництва та компромісу, але при потребі можуть обиратися також всі інші стилі.

2. Низький рівень асертивності характеризується вибором переважно таких стилів як уникнення і пристосування або суперництво, з обмеженим використанням інших стилів, навіть якщо обставини цього вимагають.

Підсумовуючи цей підрозділ, приходимо до висновку, що дослідники вбачають тісний зв'язок між асертивністю і стилями поведінки в конфліктній ситуації [6, 29, 42, 43, 44, 45, 46, 47]. Зокрема, Козич І. В., Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С., Степанова Н. В. розглядають асертивність як компонент конфліктологічної компетентності. Гречановська О. В. говорить про асертивність як про складову конфліктологічної культури. Ульянова Т. Ю. звертається до асертивних тенденцій конфліктності.

Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С., Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек вивчають співвіднесеність різних рівнів асертивності з певними стилями поведінки в конфліктній ситуації. Низький рівень асертивності вони пов'язують зі стилями уникнення і пристосування, високий — зі стилем суперництва, оптимальний — з компромісом і співробітництвом. Також ці автори наголошують на гнучкості поведінки асертивної особи, що дозволяє вибирати найдоречніший у даній ситуації стиль поведінки. На противагу цьому, дехто з дослідників, зокрема Козич І. В., Гречановська О. В., вважають, що асертивне спілкування — це безконфліктне спілкування. Тоді як Ульянова Т. Ю. дослідила, що неконфліктні особи характеризуються меншою асертивністю. На нашу думку, залежно від ситуації, асертивна особа може або вирішити питання безконфліктно, або свідомо обрати конфлікт як найдоречніший спосіб для вирішення даного питання.

Названі дослідники наголошують на важливості розвитку навичок асертивної поведінки для успішного врегулювання конфліктних ситуацій, пропонуючи для цього різноманітні методи. Ми також вважаємо розвиток асертивності одним із пріоритетних напрямків роботи над зменшенням деструктивних наслідків конфліктів.

Висновки до розділу I

У цьому розділі розглянуто поняття асертивності в історичному розвитку і в баченні різних дослідників, зокрема наведено до нього психоаналітичні

паралелі, також акцентовано на важливості цього феномену в сучасному соціальному житті людей.

Узагальнено різні визначення асертивності і запропоновано своє, на яке спираємося в нашій роботі.

Розглянуто також загальні й асертивні права людини, обов'язки асертивної особистості, три типи поведінки людини — пасивний, агресивний і асертивний, наголошено переваги останнього.

При виділенні складових асертивності за основу взято концепцію Подоляк Н. М., яка говорить про чотири складові: афективну, когнітивну, поведінкову і контрольну-регулятивну.

Визначено поняття конфлікту з його структурними елементами і науки конфліктології, акцентовано на психоаналітичному баченні конфлікту. Охарактеризовано стилі поведінки в конфліктних ситуаціях за К. Томасом і Р. Кілменом з наголосом на перевагах і недоліках кожного та на умовах, за яких він буде доречним.

Показано, що найефективнішою стратегією поведінки в конфліктних ситуаціях вважається гнучкість, коли особа може вибирати стиль поведінки залежно від обставин, хоча в більшості випадків найоптимальнішим визнається стиль співробітництва.

Представлено погляди дослідників на взаємозв'язок асертивності і стилів поведінки в конфліктній ситуації. Наголошено на важливості розвитку асертивної поведінки для формування здатності успішно вирішувати конфліктні ситуації.

Створено теоретичну модель взаємозв'язку асертивності і стилів поведінки в конфліктних ситуаціях (за концепцією асертивності Подоляк Н. М.), яка полягає в тому, що високий рівень асертивності характеризується переважанням стилів співпраці і компромісу, а низькому рівню в основному притаманні стилі уникнення і поступки або суперництва.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АСЕРТИВНОСТІ ОСІБ В КОНТЕКСТІ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Методологічні основи дослідження особливостей асертивності осіб в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях

Дослідження проводилося в лютому 2021 року. Група досліджуваних включає 70 осіб — користувачів Facebook віком від 17 до 67 років (рис. 2.1). Із них 17 чоловіків і 53 жінки (рис. 2.2).

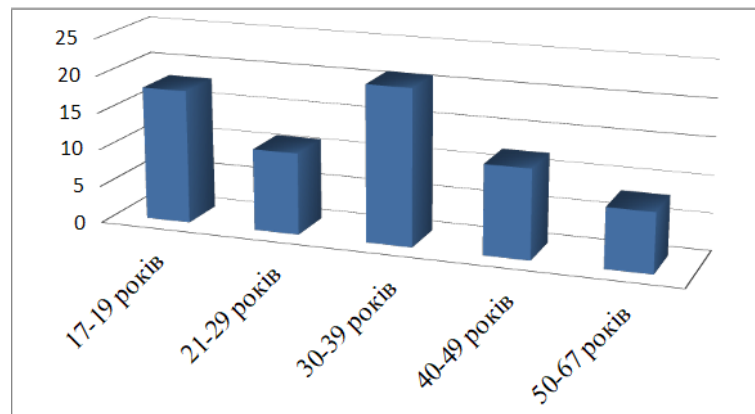


Рис. 2.1. Віковий розподіл досліджуваних

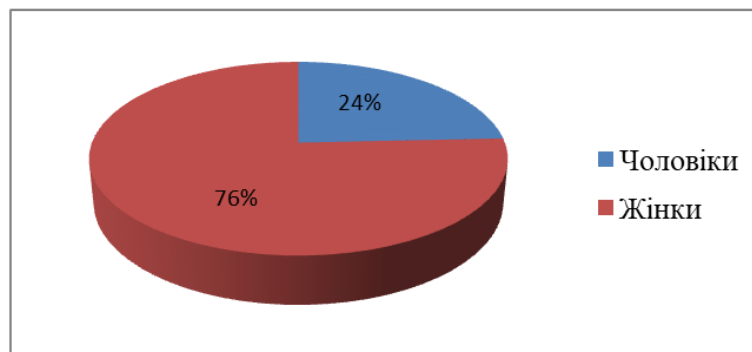
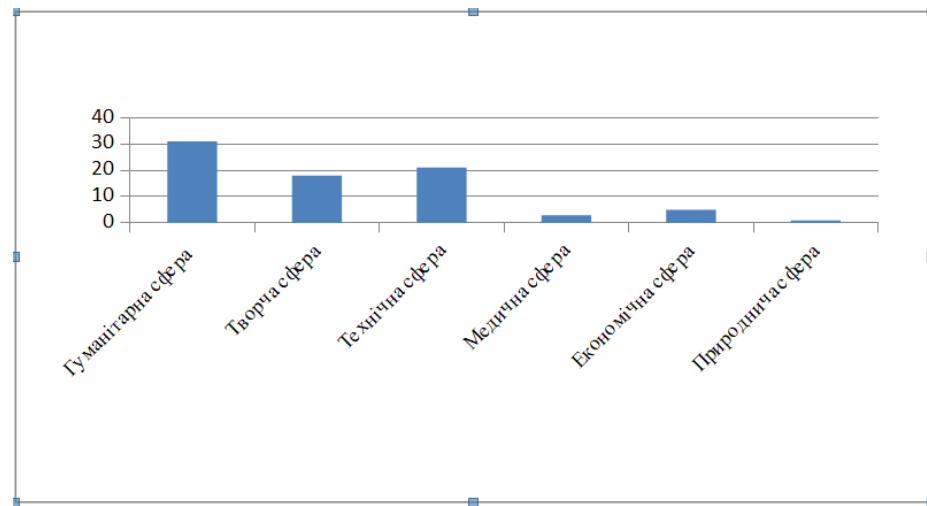


Рис. 2. 2. Розподіл досліджуваних за статтю

Рис. 2.3. Розподіл досліджуваних за сферами діяльності



Отже, у дослідженні взяли участь представники різних категорій населення, переважно жінки, найбільш представлений вік від 30 до 40 років, найпоширеніша сфера діяльності — гуманітарна (рис. 2.3).

Учасники дослідження заповнювали гугл-форму, яка складалася з анкети і чотирьох опитувальників.

До **анкети** крім питань про вік, стать і сферу діяльності, входили ще два питання — “Як ви оцінюєте свою конфліктність?” із трьома варіантами відповіді: “низька”, “середня” і “висока”; та питання “Наскільки ви вмієте справлятися з конфліктними ситуаціями?”, де потрібно було вибрати варіант відповіді від 1 до 10 балів.

Питанню анкети “Як ви оцінюєте свою конфліктність?” відповідає шкала “Конфліктність”. Оскільки дуже мало досліджуваних обрали варіант “висока” (3 респонденти), то ми об’єднали їх із тими досліджуваними, що обрали варіант “середня”, в результаті чого у нас утворилося дві групи осіб із низькою та середньо-високою конфліктністю (рис. 2.4), які ми порівнюємо в нашій роботі за рівнем асертивності та її складових, перевіряючи гіпотезу 1.

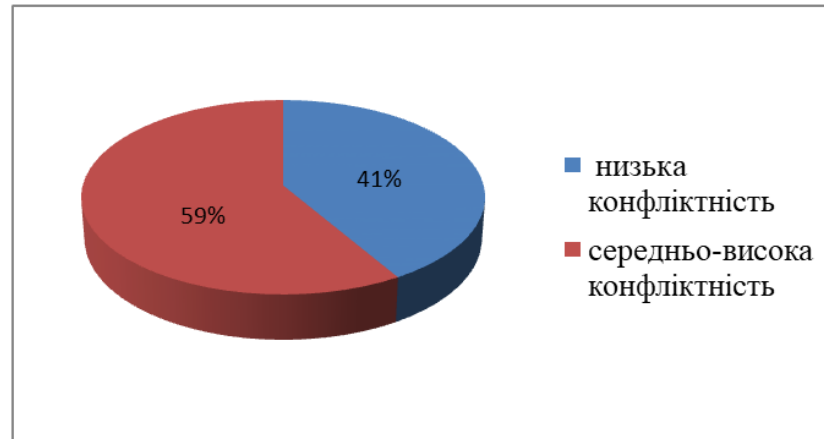


Рис. 2.4. Розподіл досліджуваних за рівнем конфліктності

Запитанню анкети “Наскільки ви вмієте справлятися з конфліктними ситуаціями?” відповідає шкала “Здатність справлятися з конфліктними ситуаціями”, яку використовуємо при перевірці гіпотези 3.

Для визначення загального рівня асертивності та ступеня прояву окремих її складових у досліджуваних був використаний розроблений Санніковою О. П., Санніковим О. І. та Подоляк Н. М. “Тест-опитувальник компонентів асертивності” (ТОКАС) (додаток А) [3], який спеціально спрямований на діагностику якісних показників асертивності, до яких автори відносять афективну (емоційну) складову (ААс), когнітивно-сміслову (КАс), поведінкову (ПАс) та контрольню-регулятивну складову асертивності (РАс).

1. Афективна складова. На її додатному полюсі знаходяться такі якості як впевненість, стійкість, спонтанність, прийняття себе та інших, спокій, поміркованість. На від’ємному полюсі ці якості або зовсім відсутні, або проявляються незначною мірою.

2. Когнітивна складова. Додатний полюс включає розуміння потреби досягнути мети, орієнтування в соціальній ситуації і її адекватне оцінювання, дозвіл собі на запити й вимоги, здатність передбачати наслідки своєї поведінки. На від’ємному полюсі знаходяться протилежні якості.

3. Поведінкова складова. На додатному полюсі — здатність керувати своїм життям, конструктивна агресивність, здатність досягати мети, не порушуючи прав інших людей. На від'ємному полюсі — нездатність діяти таким чином, наявність неконструктивної агресивності або пасивності.

4. Контрольно-регулятивна складова. На її додатному полюсі — самостійність, наполегливість, відповідальність, обстоювання своєї думки. На від'ємному — несамостійність, дозвіл іншим приймати рішення, безпорадність, схильність підкорятися, нездатність захищати свою думку [3].

Методика містить інструкцію, стимульний матеріал із 60 висловлювань, які розміщені за 4 шкалами і включають прямі й зворотні твердження, а також форму для відповідей. Із чотирьох первинних шкал вираховують одну вторинну — загальний показник асертивності, тож в результаті отримуємо п'ять якісних показників асертивності.

Досліджуванам пропонується оцінити, наскільки їм відповідає кожне із запропонованих тверджень, згідно з такою шкалою: за відповідь “так” ставиться 4 бали, за відповідь “швидше так” — 3 бали, за відповідь “швидше ні” — 1 бал і за відповідь “ні” — 0 балів. “Сирі” бали за кожною шкалою підраховуються за ключем, у якому зазначено обернені твердження, що оцінюються навпаки. Таким чином, показник кожного параметра може набути максимального значення 60 балів. Вторинний показник ЗПАС (загальний показник асертивності) вираховують за такою формулою:

$$\text{ЗПАС} = (\text{ААС} + \text{КАС} + \text{ПАС} + \text{РАС}) : 4 \text{ [49].}$$

Для визначення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, яким надають перевагу респонденти, застосовувався **тест К. Томаса**, адаптований Н. В. Грішиною [50], (додаток В). Опитувальник складається з 12 тверджень про можливу поведінку в конфлікті, які згруповані в 30 пар у різних поєднаннях.

Досліджуваним потрібно вибрати з кожної пари одне твердження, яке найбільше характеризує їхню поведінку, і відмітити його у формі. Якщо відповідь збігається з поданою в ключі, їй присвоюється значення “1”, якщо ні, то “0”. Таким чином отримуються бали по кожній зі шкал, підрахувавши які, можна дізнатися кількісний вираз кожного стилю поведінки в конфліктних ситуаціях у досліджуваних. Стиль поведінки, за яким респондент набрав найбільше балів, вважається його домінуючим стилем. Буває, що таких стилів два чи більше. Якщо досліджувані широко використовують різні стилі, це вважається найконструктивнішим.

Стиль суперництва характеризується прагненням досягнути своєї мети за рахунок інтересів інших. Свої цілі людина вважає важливішими за стосунки. Вона схильна до критики, дуже вимоглива, намагається всіх контролювати. Однак у деяких ситуаціях цей стиль може бути доцільним, наприклад, коли треба щось відстояти чи швидко прийняти рішення в надзвичайних обставинах.

Стиль пристосування — це жертвування своїми інтересами задля інших. При цьому стилі людина поступається, щоб зберегти добрі стосунки з іншою стороною. Пристосування може бути доречним у взаєминах із найближчими, але коли його використовувати надто часто, то це може призвести до браку особистої реалізації й задоволеності стосунками. Інші люди звикають до такої поведінки і починають вимагати все більше. Однак цей стиль доцільний, коли особа усвідомлює свою помилку або коли для неї не є важливим предмет конфлікту.

Для стилю компромісу властиве намагання частково задовольнити прагнення обох сторін. Але оскільки це задоволення неповне, то може залишатися напруга, яка здатна викликати новий конфлікт. При компромісі сторони повідомляють, наскільки вони готові поступитися, щоб знайти своєрідну середину. Цей стиль доцільно використати в ситуації цейтноту чи при вирішенні не дуже важливих справ.

При стилі уникнення людина не прагне до задоволення ні своїх, ні чужих інтересів, вона не намагається вирішити проблему, а просто ухиляється від конфлікту. При цьому відповідальність за вирішення ситуації перекладається на іншу сторону. Стиль уникнення переважно не допомагає досягати мети й будувати стосунки, він може збільшувати напругу й викликати нові проблеми. Однак цей стиль може бути доречним, коли результати протистояння для людини не мають суттєвого значення, коли їй потрібен час, коли в неї немає шансів виграти.

Стиль співпраці характеризується тим, що учасники конфлікту знаходять можливість задовольнити інтереси обох сторін, прагнуть до рівноваги між своїми цілями та цілями партнера. Людина, що використовує цей стиль, шукає нову інформацію, нові ідеї, без агресії представляє свою позицію, прагне досягти спільної перемоги в результаті взаємовигідного співробітництва. Цей стиль сприяє зближенню, єдності, побудові добрих стосунків. Однак співробітництво може бути недоцільним, коли результат протистояння життєво важливий для однієї чи обидвох сторін [1, 32, 36, 37, 38, 51].

Для вирішення завдання 3 (дослідження взаємозв'язку між особливостями асертивності, стилями поведінки в конфліктних ситуаціях й особистісними рисами) і для перевірки гіпотези 3 про те, що особам з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях, імовірно, характерні різні особистісні риси, було використано методику діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка і методику діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса — Р. Даймонд.

Методика діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка (додаток С) [52] призначена для визначення психічних станів тривожності, фрустрації, ригідності й агресивності.

Тривожність — це стан переживання емоційного неблагополуччя, що виникає від передчуття невдачі та небезпеки.

Фрустрація — це стан, виникнення якого зумовлене розчаруванням, не задоволенням важливої потреби, не досягненням значущої мети. Виражається як відчуття безвиході, напруги, відчаю, тривоги. Сила фрустрації залежить від важливості того, що було заблоковано, і від близькості людини до досягнення своєї мети. Основні реакції на фрустрацію: відхід від реальності у фантазії чи мрії, виникнення схильності до агресивності, загальний регрес поведінки (перехід до легших способів дії). Внаслідок фрустрації може виникати невпевненість у собі.

Ригідність — складність або й нездатність до перебудови програми дій, навіть якщо обставини цього вимагають. Ригідність буває когнітивна, афектна і мотиваційна. Когнітивна ригідність стосується труднощів у зміні сприйняття та уявлень при зміні попередньої ситуації. Афектна ригідність виявляється в затримці емоційних відгуків при зміні об'єктів емоцій. Мотиваційна ригідність виражається в системі мотивів, що важко перебудовується в умовах, коли необхідна гнучкість поведінки.

Агресивність — це схильність до поведінки, що має за мету заподіяти шкоду оточуючим. Причиною її можуть бути різноманітні конфлікти, зокрема внутрішні. Емпатія, ідентифікація, децентрація сприяють стримуванню агресії, допомагаючи розуміти інших й усвідомлювати їхню цінність [53].

Методика Г. Айзенка складається з 40 тверджень, які описують певний психічний стан. Кожне твердження оцінюється за трибальною шкалою: якщо буває часто — 2 бали, якщо рідко — 1 бал, якщо ніколи — 0 балів. Опитувальник має 4 блоки, які відповідають 4 психічним станам: тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності.

I-й блок включає 1-10 питання і визначає тривожність, II-й блок — 11-20 питання, діагностує фрустрацію, III-й блок — 21-30 питання, вимірює рівень агресивності, IV-й блок — 31-40 питання, оцінює ригідність.

Інтерпретують набрані досліджуваним бали так:

- за шкалою тривожності: 0-7 балів означають, що тривожність відсутня; 8-14 балів — середня або допустима; 15-20 балів — висока;
- за шкалою фрустрації: 0-7 балів — наявній висока самооцінка, стійкість до невдач, наполегливість; 8-14 балів означають середній рівень фрустрації; а 15-20 балів — фрустрованість, низьку самооцінку, страх перед невдачами і труднощами.
- за шкалою агресивності: 0-7 балів — характерні спокій, витримка; 8-14 балів — агресивність середнього рівня; 15-20 балів — агресивність, нестриманість, труднощі в стосунках і роботі з людьми;
- за шкалою ригідності: 0-7 балів — ригідність відсутня, легке перемикавання; 8-14 балів — ригідність середнього рівня; 15-20 балів — високий рівень ригідності, негнучкість поведінки й поглядів, навіть всупереч вимогам життя.

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА)

К. Роджерса — Р. Даймонд [51] використовується для визначення особистісних рис, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією.

Соціально-психологічна адаптація — це взаємодія особистості із соціальним середовищем, що має за мету оптимальне співвідношення цінностей і цілей індивіда і групи [55].

Даний опитувальник був розроблений у 1954 році у США К. Роджерсом і Р. Даймонд [54]. Він складається зі 101 твердження в третій особі однини без жодних займенників, щоб у респондентів не відбувалося прямої ідентифікації. Така форма дозволяє зменшити настанову досліджуваних на соціально-бажані відповіді. В опитувальнику використовується досить диференційована семибальна шкала. Респондентам було запропоновано оцінити за цією шкалою, наскільки кожне висловлювання відповідає їхньому способу життя і звичкам, та позначити один з варіантів оцінки від 0 до 6:

- 0 — це зовсім мене не стосується;
- 1 — у більшості випадків мені це не властиво;
- 2 — сумніваюся, що це стосується мене;
- 3 — не наважуся віднести це до себе;
- 4 — це на мене схоже, але впевненості немає;
- 5 — це схоже на мене;
- 6 — це справді про мене.

У методиці К. Роджерса — Р. Даймонд є чотирнадцять шкал, які підраховуються за кількістю балів (“Адаптивність” і “Дезадаптивність”, “Брехливість”, “Прийняття себе” й “Неприйняття себе”, “Прийняття інших” і “Неприйняття інших”, “Емоційний комфорт” й “Емоційний дискомфорт”, “Внутрішній контроль” і “Зовнішній контроль”, “Домінування” й “Керованість”, “Ескапізм”) та шість інтегральних шкал (“Адаптація”, “Самоприйняття”, “Прийняття інших”, “Інтернальність”, “Емоційний комфорт” і “Прагнення до домінування”), для підрахунку яких є спеціальна формула (додаток Д) [51].

Подаємо пояснення шкал методики К. Роджерса — Р. Даймонд за Еверт Л. С., Потупчик Т. В., Гришкевич Н. Ю. та Ахмельдиною Ю. Р. [55].

Адаптивність розуміється як здатність пристосовуватися до мінливих умов зовнішнього середовища. Дезадаптивність, натомість, — це непристосованість психічної діяльності до оточуючого середовища.

Прийняття себе характеризується уявленням про цінність особистості, виражає ставлення людини до самої себе і суспільства до неї. А неприйняття себе, або перфекціонізм, — це надмірне прагнення до досконалості, коли людина не може прийняти себе такою, як вона є, страждає від комплексів, відчуває душевний дискомфорт.

Прийняття інших — це емпатія, розуміння емоційного стану інших, здатність проникнути в їхній внутрішній світ. А неприйняття інших

характеризується негативним ставленням, несправедливістю, дискримінацією, упередженням, позбавленням певних прав членів однієї соціальної групи на відміну від членів іншої.

Емоційний комфорт визначається відчуттям особистісної цінності й значущості незалежно від якостей, якими володіє людина. Емоційний дискомфорт виникає внаслідок невідповідності бажань і можливостей, характеризується такими почуттями як тривога, розчарування, відчай, дратівливість, гнів, агресія. Людина перебуває в стані безвиході, намагається вийти з нього, але їй це ніяк не вдається.

Внутрішній контроль — це розуміння самого себе, свого внутрішнього світу, уявлення про себе через інтеграцію того, що раніше було несвідомим. Це віра в те, що людина сама може керувати своєю долею, що допомагає не розчаровуватися і не відмовлятися від своїх бажань навіть після багатьох невдач; це відчуття контролю над оточуючим середовищем. Коли рівень внутрішнього контролю надто високий, людина відчуває себе відповідальною за всі події, що відбуваються в її житті, за всі невдачі й нещасні випадки.

Зовнішній контроль — це спосіб буття людини, що розуміє свою екзистенцію через страждання, боротьбу і смерть, здобуваючи при цьому любов, турботу, совість. Люди із зовнішнім контролем вірять, що їхню долю визначає випадок, удача чи влада. Коли рівень зовнішнього контролю надто високий, людина думає, що не має ніякої влади над своїм життям, і може піддаватися апатії та відчаю.

Шкала “Домінування” показує, наскільки людина прагне домінувати в міжособистісних стосунках. Люди з високим рівнем домінування схильні до зверхності та пригнічення інших, а люди з низьким — до підлеглості, покірності, м’якості. Керованість, протилежна якість до домінування, характеризується високою піддатливістю до психічного впливу інших людей чи групи.

Ескапізм, або втеча від проблем, — це намагання людини втекти від реальності у вигаданий світ фантазій.

Однією з основних інтегральних шкал методики К. Роджерса — Р. Даймонд є “Адаптація”, яка показує міру пристосованості психіки особи до умов зовнішнього середовища.

Ще одна інтегральна шкала СПА, “Самоприйняття”, виражає рівень дружності-ворожості до власного “Я”. Високий показник самоприйняття мають люди, що схвально ставляться до себе в цілому і у важливих деталях, позитивно оцінюють себе, довіряють собі. А низький властивий людям із заниженою самооцінкою, які бачать у собі тільки недоліки і завжди готові себе звинуватити. При дуже низькому самоприйнятті особа може ненавидіти себе і бажати повністю змінитися.

Інтегральний показник “Прийняття інших” характеризує ступінь дружності-ворожості до інших людей і до світу. Високі бали свідчать про прийняття людей, схвалення їхнього життя, очікування від них позитивного ставлення до себе, а низькі бали — про критичне ставлення до інших, очікування негативного ставлення до себе, про зневагу й роздратування.

Інтегральна шкала “Емоційний комфорт” показує, які емоції переважають в житті людини. Якщо бали високі, то емоції в основному позитивні, індивід має відчуття благополуччя, впевненості, спокою, оптимізму, може відкрито виражати свої почуття. Низькі бали означають наявність виражених негативних емоційних станів.

Показник “Інтернальності” характеризує рівень відчуття людиною себе як активного діяча і рівень сприйняття себе пасивним об’єктом зовнішніх впливів. Високі бали за цією шкалою означають високу міру відповідальності, індивід вважає, що те, що з ним відбувається, є наслідком його власної діяльності. Низькі бали свідчать, що людина думає, що події її життя є наслідком дії випадку, інших

людей чи ще якихось зовнішніх сил. Інтернальність — це переважання внутрішнього контролю, коли людина усвідомлює, що її життя залежить саме від неї, і що вона може змінювати середовище й обставини.

До інтегральних шкал СПА належить також “Прагнення до домінування”, що відображає рівень схильності індивіда до домінування в стосунках.

У ключі (додаток Д) подано, які питання відносяться до кожної шкали. У шкалі “Брехливість” частина питань обернена, що також відзначено в ключі. При інтерпретації використовуються нормативні дані, подані окремо для підлітків і для дорослих. Зона невизначеності для підлітків подається в дужках. Результати до зони невизначеності вважаються низькими, а за цією зоною — високими.

Із математико-статистичних методів у процесі роботи було використано метод порівняльного аналізу для двох незалежних груп (непараметричний метод Манна — Уїтні й параметричний метод Ст’юдента) для перевірки гіпотези 1, кореляційний аналіз (непараметричний метод, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена і параметричний метод, коефіцієнт кореляції Пірсона) для перевірки гіпотези 2 і вирішення завдання 3, кластерний аналіз (метод К-середніх) і порівняльний аналіз для трьох груп (однофакторний дисперсійний аналіз) для перевірки гіпотези 3.

Отже, для вивчення особливостей асертивності в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях було проведено дослідження на групі осіб — користувачів Facebook, розподіл яких за статтю, віком, сферою діяльності та самооцінкою конфліктності наведено у відповідних діаграмах.

У даному підрозділі описано питання анкети, охарактеризовано методику ТОКАС (“Тест-опитувальник компонентів асертивності”) Саннікової О. П., Саннікова О. І. та Подоляк Н. М., розроблений спеціально для діагностики якісних показників асертивності, методику К. Томаса в адаптації Грішиної Н. В. для

визначення стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях, які домінують у респондентів, опитувальник Г. Айзенка для діагностики самооцінки психічних станів тривожності, фрустрації, ригідності та агресивності і методу діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса — Р. Даймонд, для визначення особистісних рис, які можуть корелювати з рівнем асертивності та її складових і певними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях; описано математико-статистичні методи, які були використані в роботі.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей асертивності осіб в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях

2.2.1. Дослідження зв'язку асертивності та конфліктності

Для перевірки гіпотези 1, що, ймовірно, буде відрізнятися рівень асертивності та її складових у групах осіб із більшою і меншою конфліктністю, було проведено порівняльний аналіз двох незалежних груп.

За шкалою “Загальний показник асертивності” порівняльний аналіз проводився за непараметричним методом Манна-Уїтні (табл. 2.1, рис. 2.6), оскільки ця шкала не узгоджується з нормальним розподілом (рис. 2.5).

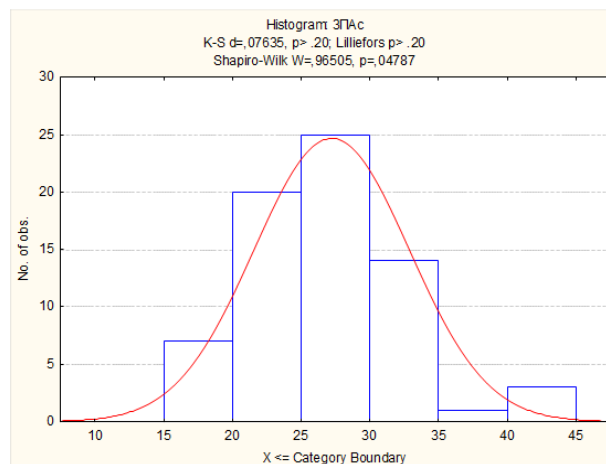


Рис. 2.5. Розподіл шкали “Загальний показник асертивності”

Група 1 — це група з низькою конфліктністю, а група 2 — зі середньо-високою.

Таблиця 2.1

Порівняльний аналіз груп з різною конфліктністю за шкалою “Загальний показник асертивності”

| Mann-Whitney U Test (Spreadsheet1) | | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------------|-----------------|------------------|
| By variable Конфліктність | | | | | | | | | | |
| Marked tests are significant at p < .05000 | | | | | | | | | | |
| variable | Rank Sum Group 1 | Rank Sum Group 2 | U | Z | p-level | Z adjusted | p-level | Valid N Group 1 | Valid N Group 2 | 2*1sided exact p |
| ЗПАс | 935,5000 | 1549,500 | 500,5000 | -1,12072 | 0,262407 | -1,12119 | 0,262206 | 29 | 41 | 0,264299 |

За результатами аналізу рангові суми групи 2 дещо більші за рангові суми групи 1, однак ця різниця не є статистично значима ($p > 0.05$). Отже, загальний рівень асертивності статистично не відрізняється в групах з різною конфліктністю.

Порівняльний аналіз за шкалами “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смісловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, та “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” проводився з використанням параметричного методу Ст’юдента (табл. 2.2, рис. 2.7, 2.8, додаток Ж), оскільки у цих шкал розподіл узгоджується з нормальним ($p > 0.05$, додаток Е).

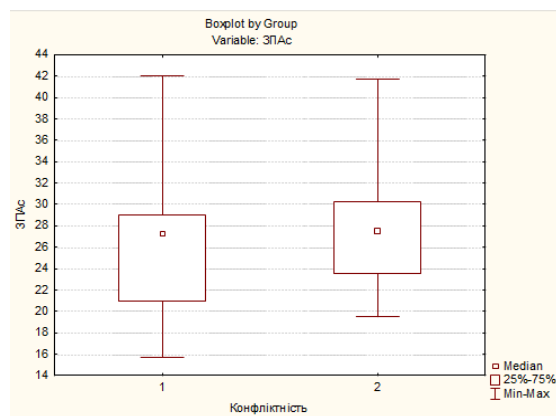


Рис. 2.6. Боксова діаграма порівняльного аналізу груп з різною конфліктністю за шкалою “Загальний показник асертивності”

Таблиця 2.2

Порівняльний аналіз груп з різною конфліктністю за шкалами “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смісловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, та “Контрольно-регулятивний компонент асертивності”

| T-tests; Grouping: Конфліктність: Конфліктність (Spreadsheet1) | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----|----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------------|-------------|
| Group 1: 1 | | | | | | | | | | | |
| Group 2: 2 | | | | | | | | | | | |
| Variable | Mean 1 | Mean 2 | t-value | df | p | Valid N 1 | Valid N 2 | Std.Dev. 1 | Std.Dev. 2 | F-ratio Variances | p Variances |
| Aac | 28,51724 | 31,04878 | -1,52927 | 68 | 0,130836 | 29 | 41 | 6,848465 | 6,804231 | 1,013044 | 0,954134 |
| Kac | 30,44828 | 30,29268 | 0,09519 | 68 | 0,924440 | 29 | 41 | 6,931224 | 6,596377 | 1,104101 | 0,761559 |
| Пac | 23,86207 | 24,85366 | -0,58220 | 68 | 0,562360 | 29 | 41 | 6,593959 | 7,302606 | 1,226488 | 0,577531 |
| Рac | 22,75862 | 25,00000 | -1,18456 | 68 | 0,240315 | 29 | 41 | 9,202698 | 6,640783 | 1,920400 | 0,057582 |

Проведений аналіз показав, що різниця між групами за рівнем компонентів асертивності не є статистично значимою ($p > 0.05$), вона досить незначна і навіть різноспрямована. Середні значення за шкалами “Афективний компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, та “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” дещо більші в групі з середньо-високою конфліктністю, а середні значення за шкалою “Когнітивно-смісловий компонент асертивності”, навпаки, трохи більші в групі з низькою конфліктністю, що може підтверджувати висновок про випадковість даних відмінностей.

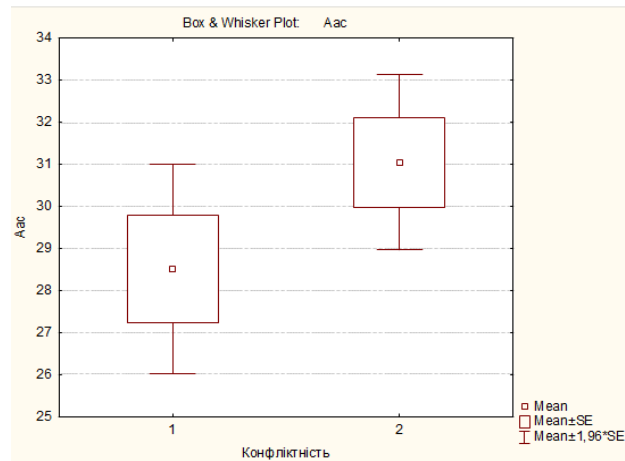


Рис. 2.7. Боксова діаграма порівняльного аналізу груп з різною конфліктністю за шкалою “Афективний компонент асертивності”

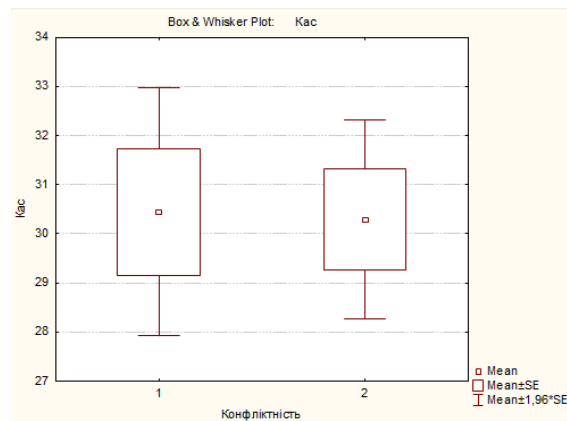


Рис. 2.8. Боксова діаграма порівняльного аналізу груп з різною конфліктністю за шкалою “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”

Робимо висновок, що гіпотеза 1 про ймовірну різницю між групами з нижчою і вищою конфліктністю у рівні асертивності та її складових спростована.

Отже, проведене дослідження не виявило зв'язку між асертивністю та конфліктністю.

Коли звернемося до поглядів інших дослідників асертивності, то побачимо, що вони мають різні думки з приводу її зв'язку з конфліктністю. Наприклад, Козич І. В. і Гречановська О. В. вважають, що асертивність мала би обернено

корелювати з конфліктністю, називаючи асертивне спілкування безконфліктним [42, 43].

Натомість Ульянова Т. Ю. стверджує, що між асертивністю і конфліктністю існує пряма кореляція, оскільки асертивні люди готові вступити в конфлікт, щоб захистити свої інтереси [44]. Можемо згадати тут і А. Адлера, на думку якого, конфлікти виникають саме від прагнення індивіда позбутися почуття власної неповноцінності й домінування над ним інших [32], що перегукується з асертивними прагненнями, і Е. Еріксона з його ідеєю про конфлікт як кризу розвитку, що веде до особистісного зростання й успішного подальшого розвитку.[30].

А такі автори як Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек, Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С. вважають, що для асертивних людей характерна в першу чергу гнучкість, яка дозволяє вільно вибирати стиль поведінки в конфлікті, а отже, і вільно вирішувати, чи варто вступати в конфлікт залежно від ситуації та обставин [6, 45, 46].

Спростування нашої гіпотези про зв'язок між асертивністю та конфліктністю підтвердило позицію авторів, які наголошують на гнучкості поведінки асертивних осіб і їхній здатності свідомо оцінювати доцільність вступання в певний конфлікт. Маючи сильне “его”, асертивні люди можуть витримувати напругу конфлікту і тому не бояться вступати в пряме протистояння, якщо вважають, що це необхідно для захисту їхніх інтересів. Однак, з іншого боку, вони не будуть без потреби загострювати ситуацію, якщо можливо знайти інший вихід, адже асертивні особи вміють бачити широкий спектр можливостей для вирішення суперечливого питання.

Втім зазначимо, що проведене дослідження мало певні обмеження, які могли вплинути на результати. Було використано шкалу самооцінки конфліктності, а не її об'єктивну оцінку, що могло б дати точніші результати. Також була певна

специфіка групи досліджуваних — серед них виявилось тільки троє осіб, що оцінили свою конфліктність як високу, тому їх було об'єднано з групою осіб з самооцінкою “середня конфліктність” в групу з середньо-високою самооцінкою конфліктності. Можемо припустити, що при порівнянні груп з низькою і високою об'єктивною конфліктністю результати могли би виявитись іншими. Тому робимо висновок, що проблема можливого зв'язку між асертивністю та конфліктністю потребує подальшого дослідження.

2.2.2. Дослідження кореляцій між асертивністю з її складовими, стилями поведінки в конфліктних ситуаціях і особистісними рисами

Для перевірки гіпотези 2 про існування прямої кореляції між рівнем асертивності і рівнем використання стилів поведінки в конфліктній ситуації співпраці і компромісу та оберненої кореляції із рівнем стилів уникнення, пристосування і суперництва було проведено кореляційний аналіз шкал асертивності та її складових зі шкалами усіх п'яти стилів поведінки в конфліктних ситуаціях: за непараметричним критерієм рангової кореляції Спірмена для шкал з неузгодженим із нормальним розподілом (рис. 2.9, 2.10, 2.11, табл. 2.3, додаток Е) і за параметричним критерієм кореляції Пірсона для шкал із розподілом, узгодженим з нормальним (табл. 2.4, додаток Е).

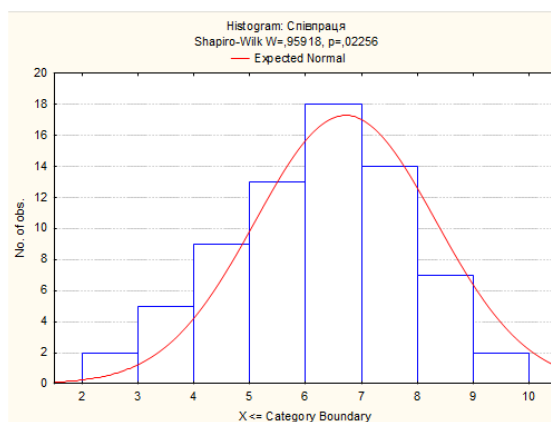


Рис. 2.9. Розподіл шкали “Співпраця”

Таблиця 2.3.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для шкал асертивності та її компонентів і шкал стилів поведінки в конфліктних ситуаціях

| Pair of Variables | Spearman Rank Order Correlations (Spreadsheet1) MD pairwise deleted Marked correlations are significant at $p < .05000$ | | | |
|----------------------|---|------------------|-----------------|-----------------|
| | Valid N | Spearman R | t(N-2) | p-level |
| ЗПАС & Суперництво | 70 | 0,227169 | 1,92358 | 0,058595 |
| ЗПАС & Співпраця | 70 | 0,003973 | 0,03276 | 0,973960 |
| ЗПАС & Компроміс | 70 | -0,089409 | -0,74025 | 0,461695 |
| ЗПАС & Уникнення | 70 | -0,348835 | -3,06937 | 0,003081 |
| ЗПАС & Пристосування | 70 | 0,053739 | 0,44379 | 0,658606 |
| Аас & Суперництво | 70 | 0,100966 | 0,83686 | 0,405603 |
| Аас & Співпраця | 70 | 0,165399 | 1,38296 | 0,171201 |
| Аас & Компроміс | 70 | -0,063401 | -0,52388 | 0,602069 |
| Аас & Уникнення | 70 | -0,250342 | -2,13227 | 0,036600 |
| Кас & Суперництво | 70 | 0,194702 | 1,63688 | 0,106275 |
| Кас & Співпраця | 70 | 0,059338 | 0,49018 | 0,625585 |
| Кас & Компроміс | 70 | -0,076460 | -0,63236 | 0,529275 |
| Кас & Уникнення | 70 | -0,341521 | -2,99641 | 0,003810 |
| Пас & Суперництво | 70 | 0,231464 | 1,96198 | 0,053860 |
| Пас & Співпраця | 70 | -0,094675 | -0,78424 | 0,435625 |
| Пас & Компроміс | 70 | -0,062569 | -0,51697 | 0,606857 |
| Пас & Уникнення | 70 | -0,377133 | -3,35787 | 0,001290 |
| Рас & Суперництво | 70 | 0,163231 | 1,36434 | 0,176959 |
| Рас & Співпраця | 70 | -0,103945 | -0,86182 | 0,391816 |
| Рас & Компроміс | 70 | -0,088440 | -0,73216 | 0,466585 |
| Рас & Уникнення | 70 | -0,151316 | -1,26232 | 0,211146 |

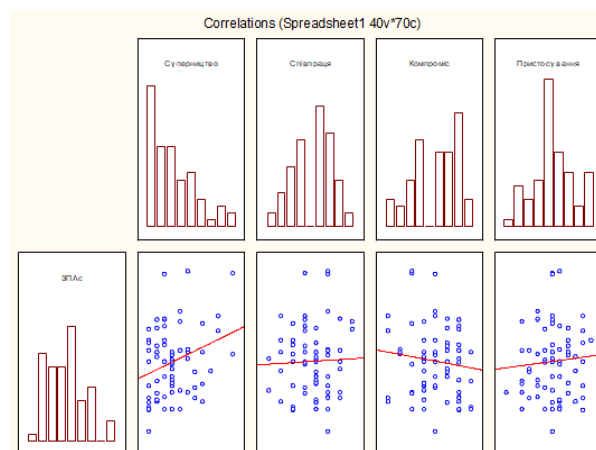


Рис. 2.10. Графік розсіювання для шкали “Загальний показник асертивності” і шкал “Суперництво”, “Співпраця”, “Компроміс” і “Пристосування”

Результати цього аналізу показали, що статистично значимою є кореляція тільки одного стилю поведінки в конфліктних ситуаціях — уникнення — із

загальним рівнем асертивності ($r=-0.35$, $p=0.003$, $N=70$) та такими компонентами асертивності як афективний ($r=-0.25$, $p=0.04$), когнітивно-смысловий ($r=-0.34$, $p=0.004$) і поведінковий ($r=-0.38$, $p=0.001$) (рис. 2.11, 2.12).

Між усіма іншими стилями поведінки і шкалами асертивності статистично значущого зв'язку не виявлено ($p>0.05$).

Тож робимо висновок про існування оберненої кореляції між загальним рівнем асертивності, рівнем її афективного, когнітивно-смыслового і поведінкового компонентів і рівнем вираженості стилю поведінки в конфліктних ситуаціях уникнення.

Отже, гіпотезу 2 підтверджено тільки частково, щодо одного стилю поведінки — уникнення.

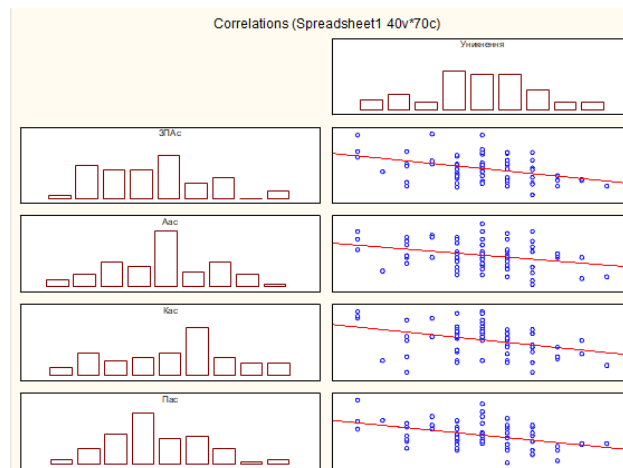


Рис. 2.11. Графік розсіювання для шкал “Загальний показник асертивності”, “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності” і “Уникнення”

Про зв'язок між асертивністю і стилем співпраці та компромісу говорять багато дослідників (Козич І. В., Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С.), але водночас вони наголошують на зв'язку асертивності з гнучкістю у виборі стилю поведінки в конфліктних ситуаціях залежно від обставин. Також Мухіна Л. М., Томчук М.,

Томчук С., Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек говорять про те, що для неасертивних людей більш властиві стилі уникнення і пристосування.

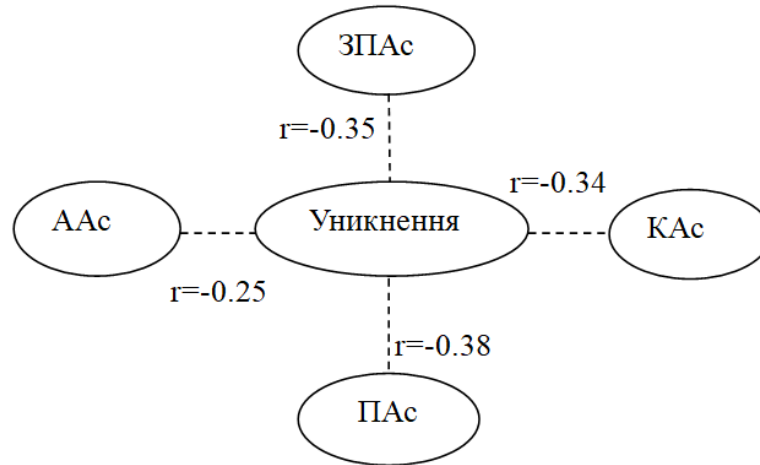


Рис. 2.12. Кореляційна плеяда шкали “Уникнення” зі шкалами “Загальний показник асертивності”, “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смісловий компонент асертивності” і “Поведінковий компонент асертивності”

Бачимо паралелі й у концепції К. Хорні про три типи поведінки: “до людей”, “від людей” і “проти людей”. Вона вважає, що здорова людина (якою і є в нашому розумінні асертивна) гнучко використовує всі ці три типи, залежно від актуальної потреби [21]. Про інтеграцію протилежностей на дорозі індивідуації говорив також К. Г. Юнг [22], що наближається до уявлення про гнучкість асертивної особи, яка не відкидає жодної зі своїх часток, у відповідний момент дозволяючи їм діяти. Знаходимо подібність і в ідеї М. Кляйн про інтеграцію “доброї” і “поганої” часток об’єкта [24].

Результати проведеного кореляційного аналізу узгоджуються із поглядами про гнучкість асертивних осіб, оскільки показують, що вони не схильні надавати

Таблиця 2.4.

Коефіцієнт кореляції Пірсона для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” та “Пристосування”

| Correlations (Spreadsheet1) | |
|---|---------------------|
| Marked correlations are significant at $p < .05000$ | |
| N=70 (Casewise deletion of missing data) | |
| Variable | Пристосування |
| Аас | ,0086 $p = ,943$ |
| Кас | ,0488 $p = ,688$ |
| Пас | ,1365 $p = ,260$ |
| Рас | ,0446 $p = ,714$ |

перевагу якомусь одному зі стилів поведінки в конфліктній ситуації, навіть стилю співробітництва, який вищезгадувані дослідники вважають найбільш конструктивним у більшості ситуацій, чи стилю компромісу, який часто ставлять поруч із співпрацею за конструктивністю, але асертивні люди ухиляються від стилю уникнення.

Вважаємо, те, що не було виявлено прямої кореляції асертивності із жодним стилем поведінки, можна вважати аргументом на підтвердження думки про гнучкість асертивних осіб, які можуть вибирати різні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, кожного разу оцінюючи, який буде більш доречним у даних обставинах. Положення, що найчастішим вибором асертивних людей будуть стилі співпраці і компромісу, не підтвердилося, і це може означати, що асертивні особи ставляться до цих стилів, як і до будь-яких інших, оцінюючи їхні переваги і недоліки саме в цій ситуації, а не вибирають їх за замовчуванням, адже і співпраця, і компроміс мають свої обмеження і в певних обставинах не будуть виграшними, що можуть відчувати асертивні особи.

Було підтверджено ідею, що менш асертивні люди будуть більш схильні обирати стиль уникнення. Однак не виявлено такого зв'язку між низькою асертивністю і стилем пристосування. Можемо з цього зробити висновок, що пристосування все ж частіше допомагає вирішити ситуацію і домогтися достатнього задоволення потреби, аніж уникнення, при якому дій для залагодження ситуації не робиться зовсім.

Те, що в одного із компонентів асертивності, контрольно-регулятивного, обернена кореляція зі стилем уникнення не досягає статистичної значущості, може свідчити, що особи з високим рівнем цієї складової асертивності готові брати відповідальність за всі свої вчинки, навіть такі непопулярні, як рішення про застосування в певних обставинах стилю уникнення, що ще раз свідчить на користь гнучкості асертивних осіб.

Однак можемо допустити, що на отримані результати мала вплив специфіка групи досліджуваних, серед яких було набагато більше жінок, аніж чоловіків (відповідно 76% і 24%), оскільки дослідники асертивності, зокрема, Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек [7], Е. Т. Аманатулла, К. Х. Тінслі [49] та ін., наголошують на існуванні гендерних відмінностей в асертивності та використанні стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. А також могла вплинути вже згадувана характеристика групи досліджуваних щодо майже повної відсутності серед них висококонфліктних осіб. Тому вважаємо, що дана тема потребує подальших досліджень з більш репрезентативною вибіркою.

Кореляційний аналіз шкал асертивності та її компонентів зі шкалами методики Г. Айзенка “Тривожність”, “Фрустрація”, “Агресивність” і “Ригідність” не виявив статистично значимих результатів ($p > 0.05$, додаток 3), зате кореляційний аналіз цих шкал зі шкалами методики К. Роджерса — Р. Даймонд показав деякі статистично значимі зв'язки (табл. 2.5, 2.6).

Зокрема, було виявлено статистично значиму обернену кореляцію між загальним рівнем асертивності та дезадаптивністю за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена ($r=-0.25$, $p=0.04$, $N=70$), і між афективним компонентом асертивності та дезадаптивністю за коефіцієнтом кореляції Пірсона ($r=-0.24$, $p=0.05$), (рис. 2.13, 2.14).

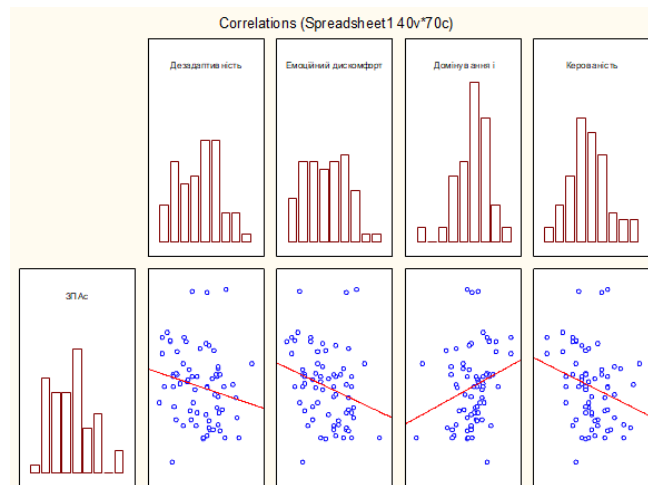


Рис. 2.13. Графік розсіювання для шкал “Загальний показник асертивності” та “Дезадаптивність”, “Емоційний дискомфорт”, “Домінування інтегральне” і “Керованість”

Цей результат свідчить, що асертивна особа володіє рисами, протилежними до дезадаптивності: вмє реально оцінити ситуацію і пристосуватися до неї, вмє гнучко реагувати на зміну обставин, гармонійно поєднувати свої і чужі інтереси. Про це писали Гук О. І., Мойсеєнко В. В. та інші дослідники асертивності [8, 15]. У психоаналітичних теоріях знаходимо паралелі у К. Г. Юнга, який говорить про адаптацію як першу частину індивідуації, успішне проходження якої можемо пов’язувати з асертивністю [22]. Хоча, базуючись на поглядах цих дослідників, швидше можна було би припустити, що найбільш значна обернена кореляція

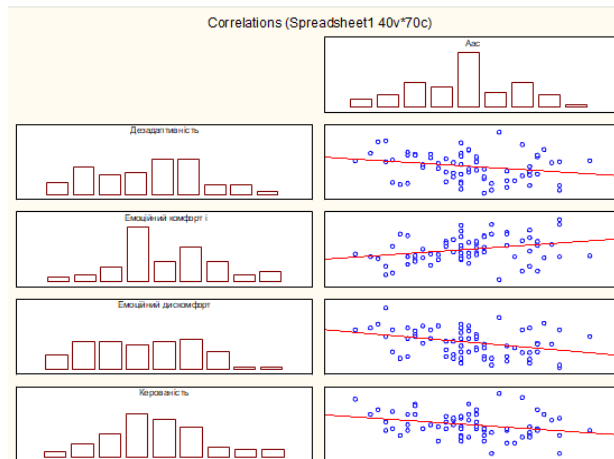


Рис. 2.14. Графік розсіювання для шкали “Афективний компонент асертивності” та шкал “Деадаптивність”, “Емоційний комфорт інтегральний”, “Емоційний дискомфорт” і “Керованість”

Таблиця 2.5.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для шкал асертивності та її компонентів і шкал методики К. Роджерса — Р. Даймонд

| Pair of Variables | Spearman Rank Order Correlations (Spreadsheet1) MD pairwise deleted Marked correlations are significant at $p < .05000$ | | | |
|-----------------------------|---|------------------|-----------------|-----------------|
| | Valid N | Spearman R | t(N-2) | p-level |
| ЗПАС & Адаптація | 70 | 0,163512 | 1,36675 | 0,176207 |
| ЗПАС & Адаптивність | 70 | -0,063983 | -0,52870 | 0,598733 |
| ЗПАС & Деадаптивність | 70 | -0,245553 | -2,08884 | 0,040468 |
| ЗПАС & Брехливість | 70 | -0,010344 | -0,08531 | 0,932269 |
| ЗПАС & Самоприйняття | 70 | 0,160365 | 1,33974 | 0,184789 |
| ЗПАС & Прийняття себе | 70 | -0,004049 | -0,03339 | 0,973465 |
| ЗПАС & Неприйняття себе | 70 | -0,223849 | -1,89397 | 0,062483 |
| ЗПАС & Прийняття інших і | 70 | 0,056826 | 0,46936 | 0,640314 |
| ЗПАС & Прийняття інших | 70 | -0,106122 | -0,88007 | 0,381920 |
| ЗПАС & Неприйняття інших | 70 | -0,181033 | -1,51792 | 0,133670 |
| ЗПАС & Емоційний комфорт і | 70 | 0,225616 | 1,90971 | 0,060389 |
| ЗПАС & Емоційний комфорт | 70 | 0,049091 | 0,40530 | 0,686530 |
| ЗПАС & Емоційний дискомфорт | 70 | -0,306247 | -2,65284 | 0,009926 |
| ЗПАС & Інтернальність | 70 | 0,128941 | 1,07222 | 0,287410 |
| ЗПАС & Внутрішній контроль | 70 | -0,130907 | -1,08886 | 0,280059 |
| ЗПАС & Зовнішній контроль | 70 | -0,199658 | -1,68026 | 0,097496 |
| ЗПАС & Домінування і | 70 | 0,274879 | 2,35753 | 0,021282 |
| ЗПАС & Домінування | 70 | 0,172757 | 1,44633 | 0,152678 |
| ЗПАС & Керованість | 70 | -0,309377 | -2,68281 | 0,009158 |
| ЗПАС & Ескапізм | 70 | -0,155792 | -1,30057 | 0,197795 |
| Аас & Домінування і | 70 | 0,283438 | 2,43724 | 0,017421 |
| Кас & Домінування і | 70 | 0,269610 | 2,30875 | 0,024004 |
| Пас & Домінування і | 70 | 0,116732 | 0,96923 | 0,335867 |
| Рас & Домінування і | 70 | 0,178604 | 1,49688 | 0,139053 |

дезадаптивності буде з поведінковим компонентом асертивності, а не з афективним. Отриманий результат говорить нам про деяку недооцінку ваги емоційної складової в процесі адаптації, тоді як насправді вона виявилася важливішою, аніж навіть готовність до дій.

Таблиця 2.6.

Коефіцієнт кореляції Пірсона для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” та шкал методики К. Роджерса — Р.

Даймонд

| Correlations (Spreadsheet1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|------------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|----------------|---------------------|--------------------|-------------|---------------|----------|
| Marked correlations are significant at $p < .05000$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N=70 (Casewise deletion of missing data) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variable | Адаптація | Адаптивність | Деадаптивність | Брежливність | Самоприйняття | Прийняття себе | Неприйняття себе | Прийняття інших 1 | Прийняття інших | Неприйняття інших | Емоційний комфорт і | Емоційний комфорт | Емоційний дискомфорт | Інтернальність | Внутрішній контроль | Зовнішній контроль | Домінування | Керованість | Ескапізм |
| Аас | ,1887 | ,0332 | -.2355 | ,0103 | ,1443 | ,0677 | -,1528 | ,1201 | ,0205 | -,1651 | ,2802 | ,0936 | -.3400 | ,1579 | -,0891 | -,2111 | ,1662 | -.2886 | -,1755 |
| Кас | r=,118 | r=,785 | r=,050 | r=,933 | r=,233 | r=,578 | r=,207 | r=,322 | r=,866 | r=,172 | r=,019 | r=,441 | r=,004 | r=,192 | r=,463 | r=,079 | r=,169 | r=,015 | r=,146 |
| Пас | ,1522 | -,0361 | -,2034 | ,0165 | ,1816 | ,0612 | -,1936 | -,0154 | -,2133 | -,0946 | ,2143 | ,0604 | -.2493 | ,1629 | -,1296 | -,2305 | ,1941 | -.2430 | -,0988 |
| Рас | r=,209 | r=,767 | r=,091 | r=,892 | r=,132 | r=,615 | r=,108 | r=,899 | r=,076 | r=,436 | r=,075 | r=,620 | r=,037 | r=,178 | r=,285 | r=,055 | r=,107 | r=,043 | r=,416 |
| | ,0601 | -,1535 | -,1645 | ,0228 | ,0773 | -,1020 | -,1378 | ,0724 | -,1145 | -,1662 | ,1204 | -,0869 | -,2078 | ,0002 | -.2409 | -,0909 | -,0160 | -,1895 | -,0837 |
| | r=,621 | r=,204 | r=,174 | r=,851 | r=,525 | r=,401 | r=,255 | r=,551 | r=,345 | r=,169 | r=,321 | r=,475 | r=,084 | r=,999 | r=,045 | r=,454 | r=,895 | r=,116 | r=,491 |
| | -,0181 | -,1454 | -,0365 | -,0307 | ,0127 | -,0997 | -,0537 | -,0386 | -,1350 | -,0235 | ,0331 | -,0753 | -,0611 | -,0156 | -,1305 | -,0290 | ,0872 | -,1035 | -,0650 |
| | r=,882 | r=,230 | r=,764 | r=,801 | r=,917 | r=,411 | r=,659 | r=,751 | r=,265 | r=,847 | r=,786 | r=,536 | r=,615 | r=,898 | r=,282 | r=,811 | r=,473 | r=,394 | r=,593 |

Статистично значимий результат було отримано також для шкал “Загальний показник асертивності” та “Емоційний дискомфорт” за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена ($r=-0.31$, $p=0.009$); графік розсіювання для цих шкал подано на рис. 2.13.

Афективний компонент асертивності прямо корелює з емоційним комфортом за шкалою “Емоційний комфорт інтегральний” ($r=0.28$, $p=0.019$) і обернено з емоційним дискомфортом ($r=-0.34$, $p=0.004$) за коефіцієнтом кореляції Пірсона (рис. 2.14). З емоційним дискомфортом також бачимо статистично значиму обернену кореляцію за цим же коефіцієнтом когнітивно-смыслового компоненту асертивності ($r=-0.25$, $p=0.037$), (рис. 2.15).

З цього результату робимо висновок, що асертивність усуває причини для емоційного дискомфорту, даючи відчуття власної цінності, можливість вільно виражати свої емоції і добиватися задоволення своїх потреб, і отже, сприяє

емоційному комфорту. На цьому наголошували такі дослідники асертивності як Е. Солтер [10], К. Кінан [18], Дж. Мерфі та ін. Дж. Мерфі, зокрема, акцентував на тому, що коли людина набуває асертивності, то їй вдається позбутися деяких тяжких почуттів, і в цілому спектр її емоцій зміщується у бік більш приємних [17]. У психоаналітичних теоріях паралелі цьому знаходимо в У. Біона та його ідеї альфа-функції, де наголошується на важливості вміння розуміти, називати і виражати свої почуття [20]. Очікувано, найбільш вираженою виявилася кореляція з емоційним комфортом і дискомфортом саме в афективного компоненту асертивності як найбільш пов'язаного з емоціями (рис. 2.14). Тісний зв'язок наших когніцій з емоціями підкреслив статистично значимий результат для шкал “Когнітивно-смісловий компонент асертивності” та “Емоційний дискомфорт” (рис. 2.15).

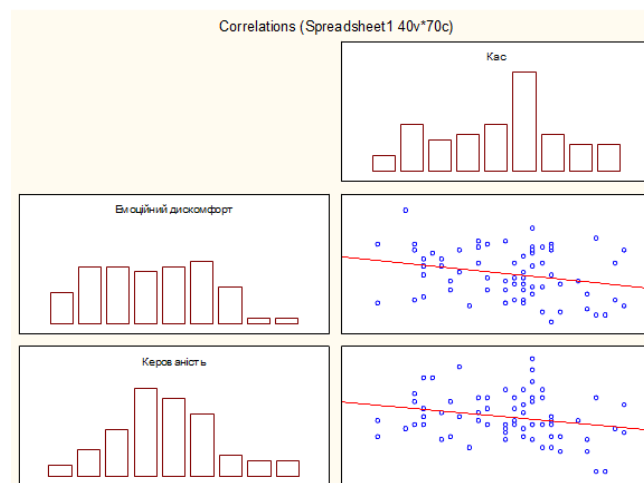


Рис. 2.15. Графік розсіювання для шкали “Когнітивно-смісловий компонент асертивності” та шкал “Емоційний дискомфорт” і “Керованість”

Несподіваним виявився результат статистично значимої оберненої кореляції за коефіцієнтом кореляції Пірсона між поведінковим компонентом асертивності і внутрішнім локусом контролю ($r=-0.24$, $p=0.045$), (рис. 2.16). Можемо тільки припустити, що враховування інтересів інших у своїх діях ослаблює переконання

особи, що все залежить тільки від неї. Хоча не можемо виключити можливість похибки через специфіку групи досліджуваних, про яку вже було згадано раніше. Даний зв'язок потребує подальшого вивчення.

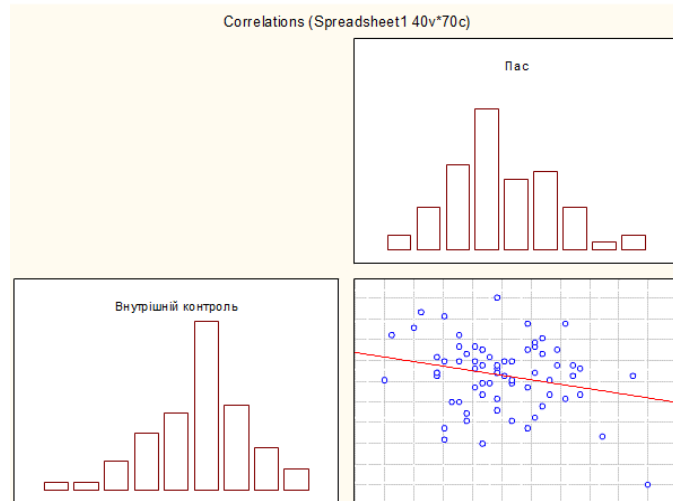


Рис. 2.16. Графік розсіювання для шкал “Поведінковий компонент асертивності” та “Внутрішній контроль”

Статистично значимою виявилася також пряма кореляція загального рівня асертивності зі шкалою “Прагнення до домінування” або “Домінування інтегральне” ($r=0.27$, $p=0.02$) і обернена зі шкалою “Керованість” ($r=-0.31$, $p=0.045$), (рис. 2.13).

Так само і два компоненти асертивності — афективний і когнітивно-смысловий — прямо корелюють зі шкалою “Домінування інтегральне” (відповідно $r=0.28$, $p=0.02$ і $r=0.27$, $p=0.02$), (рис. 2.17) та обернено — зі шкалою “Керованість” (відповідно $r=-0.29$, $p=0.02$ і $r=-0.24$, $p=0.04$), (рис. 2.14, 2.15).

Отже, ці результати показують, що асертивні люди більше схильні домінувати в міжособистісних стосунках, ніж підпорядковуватися, і менше піддаються психічному впливу інших людей, що найбільше проявляється на емоційному і когнітивному рівнях. Подібні ідеї знаходимо у таких дослідників як

Е. Солтер [10], К. Потс і С. Потс [12], О. І. Гук [8]. Також бачимо паралелі в ідеї К. Г. Юнга про індивідуацію, у другій частині якої людина зміщує акцент із пристосування до суспільства на те, щоб чути себе і свою Самість [22].

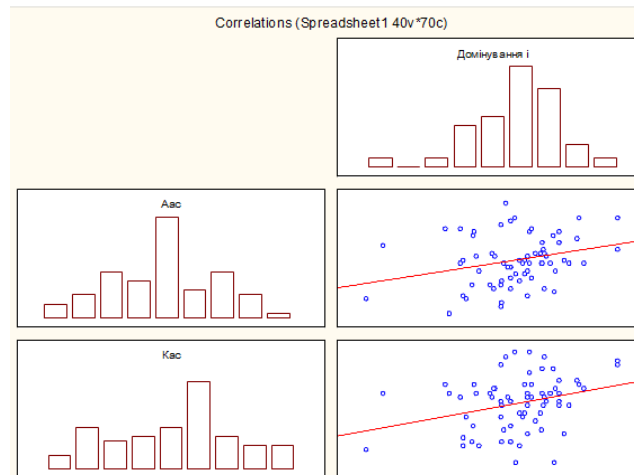


Рис. 2.17. Графік розсіювання для шкал “Афективний компонент асертивності” та “Когнітивно-смысловий компонент асертивності” і шкали “Домінування інтегральне”

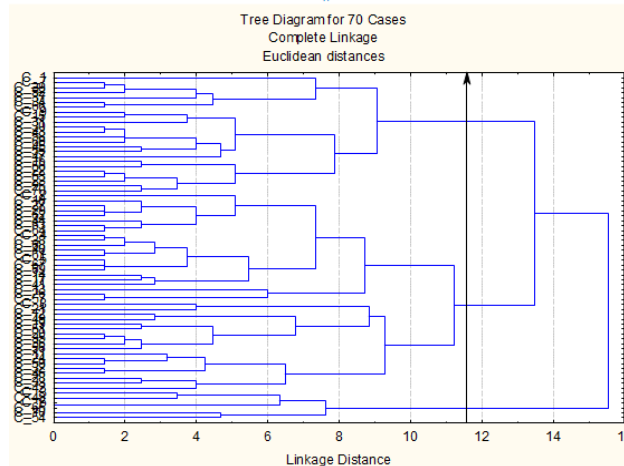
2.2.3. Відмінності в особистісних рисах осіб з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях

Дослідимо, чи людям з різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях притаманні різні особистісні риси (гіпотеза 3). Недоцільно виокремлювати групи за домінуючим стилем, оскільки у багатьох респондентів домінуючих стилів поведінки два чи навіть три. Тому проведемо кластерний аналіз, щоб побачити, як найдоцільніше поділити наших досліджуваних на групи за стилями поведінки в конфліктних ситуаціях. Після цього порівняємо одержані групи за особистісними рисами, визначеними методиками ТОКАС, Г. Айзенка, К. Роджерса — Р. Даймонд і анкетую.

Дендрограма за шкалами стилів поведінки в конфліктних ситуаціях показує, що найдоречніше виокремити три кластери (рис. 2.18).

З аналізу дисперсій (табл. 2.7) бачимо, що ці групи суттєво відрізняються одна від одної за кожною з п'яти шкал стилів поведінки в конфліктних ситуаціях ($p < 0.05$), тож дійсно є підстави для виокремлення саме трьох груп.

Рис. 2.18. Дендрограма за шкалами стилів поведінки в конфліктних ситуаціях



З графіка середніх значень виділених кластерів (рис. 2.19) бачимо, що перший кластер, зображений синім кольором, характеризується високим рівнем суперництва в досліджуваних і низьким — уникнення, сюди належать люди, схильні до боротьби та конкуренції, тож можемо узагальнено назвати його “конкуруючі”. Це люди, що чітко орієнтовані на свої інтереси, оцінюють їх вище за стосунки.

Другому кластеру, зображеному червоним, притаманні, навпаки, низький рівень суперництва і високий — уникнення та пристосування, це люди, які прагнуть будь-що уникнути прямої конфронтації і конкуренції, тому обирають будь-який інший стиль, окрім суперництва. Назвемо їх “уникаючі”.

Третьому кластеру, що зображений на графіку зеленим, властиві високі рівні співпраці і компромісу та низькі — пристосування і суперництва. Це люди, що переважно орієнтовані на конструктивне вирішення конфліктних ситуацій, схильні

шукати спільної вигоди і готові на взаємні поступки. Тож можемо назвати їх “співпрацюючі”.

Таблиця 2.7

Аналіз дисперсій

| Variable | Analysis of Variance (Spreadsheet1) | | | | | |
|------------------|-------------------------------------|----|-----------|-----------|----------|-----------|
| | Between SS | df | Within SS | df | F | signif. p |
| Суперництво | 353,1932 | 2 | 178,5925 | 67 | 66,25122 | 0,000000 |
| Співпраця | 49,7312 | 2 | 130,5546 | 67 | 12,76091 | 0,000020 |
| Компроміс | 93,3741 | 2 | 153,2687 | 67 | 20,40881 | 0,000000 |
| Уникнення | 84,8932 | 2 | 216,5925 | 67 | 13,13029 | 0,000015 |
| Прийняття | 247,9701 | 2 | 161,5156 | 67 | 51,43157 | 0,000000 |

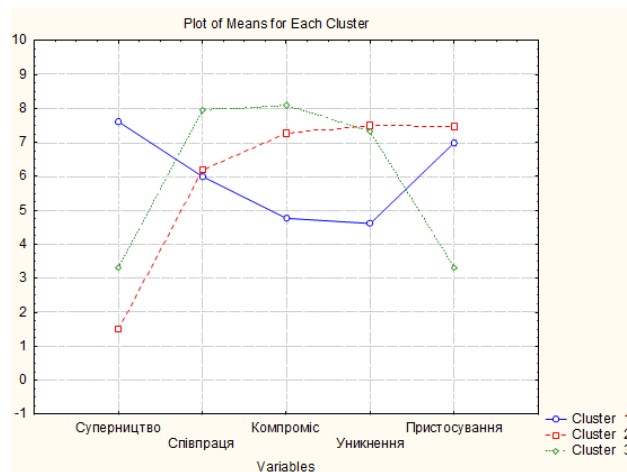


Рис. 2.19. Графік середніх значень трьох кластерів

З таблиць описової статистики для цих трьох кластерів (табл. 2.8, 2.9, 2.10) бачимо, що перший кластер, “конкуруючі”, найменший, до нього входить 13 досліджуваних, другий, “уникаючі”, — найбільший, 35 досліджуваних, і третій, “співпрацюючі”, містить 22 досліджуваних.

Таблиця 2.8

Описова статистика для кластера 1

| Descriptive Statistics for Cluster 1 (Spreadsheet1) | | | | |
|---|----------|--------------------|----------|--|
| Cluster contains 13 cases | | | | |
| Variable | Mean | Standard Deviation | Variance | |
| Суперництво | 7,615385 | 2,103111 | 4,423077 | |
| Співпраця | 6,000000 | 1,290994 | 1,666667 | |
| Компроміс | 4,769231 | 1,423250 | 2,025641 | |
| Уникнення | 4,615385 | 1,894662 | 3,589744 | |
| Пристосування | 7,000000 | 1,825742 | 3,333333 | |

Таблиця 2.9.

Описова статистика для кластера 2

| Descriptive Statistics for Cluster 2 (Spreadsheet1) | | | | |
|---|----------|--------------------|----------|--|
| Cluster contains 35 cases | | | | |
| Variable | Mean | Standard Deviation | Variance | |
| Суперництво | 1,514286 | 1,314432 | 1,727731 | |
| Співпраця | 6,200000 | 1,568064 | 2,458823 | |
| Компроміс | 7,285714 | 1,637276 | 2,680672 | |
| Уникнення | 7,514286 | 1,820979 | 3,315966 | |
| Пристосування | 7,485714 | 1,560004 | 2,433614 | |

З результатів цього аналізу можемо зробити висновок, що особи, які надають перевагу стилю суперництва, досить рідко використовують стилі уникнення і компромісу; якщо вони не можуть досягти свого, то воліють пристосовуватися. Оскільки ці люди не бояться конфронтувати, то не схильні ігнорувати проблему чи шукати взаємних поступок у компромісі. Якщо у них вистачає сили і влади взяти гору над опонентом, то вони використовують стиль суперництва, якщо відчують, що інша сторона сильніша, то здаються без бою — йдуть на поступки і пристосовуються. Однак бачимо з графіка, що показник стилю співпраці у “конкуруючих” майже на одному рівні з “уникаючими”, тобто вони не менше за останніх здатні до взаємовигідного партнерства, коли бачать для цього умови — рівність сил.

Таблиця 2.10

Описова статистика для кластера 3

| Descriptive Statistics for Cluster 3 (Spreadsheet1) | | | | |
|---|----------|--------------------|----------|--|
| Cluster contains 22 cases | | | | |
| Variable | Mean | Standard Deviation | Variance | |
| Суперництво | 3,318182 | 1,783158 | 3,179654 | |
| Співпраця | 7,954545 | 1,132939 | 1,283550 | |
| Компроміс | 8,090909 | 1,341963 | 1,800866 | |
| Уникнення | 7,318182 | 1,701158 | 2,893939 | |
| Пристосування | 3,318182 | 1,358794 | 1,846320 | |

“Уникаючі”, особи, які нездатні до суперництва, майже однаково часто використовують компроміс, уникнення і пристосування. Це стилі, які дозволяють ухилитися від прямої конфронтації. Припускаємо, що цим людям властива слабкість “его” [31], що не дозволяє їм витримувати напругу прямого протистояння, і тому вони готові жертвувати своїми інтересами, тільки б не наразитися на небезпеку під час конфронтації. Ймовірно також, що вони схильні до такого психологічного захисту як витіснення, для якого характерне несвідоме уникання проблеми. Однак здатність до співробітництва в “уникаючих” досить висока, коли вони не відчують загрози, то можуть ефективно співпрацювати з іншими.

“Співпрацюючі”, що надають перевагу співробітництву і компромісу, порівняно рідко використовують суперництво і пристосування, а от стиль уникнення у них майже на одному рівні з “уникаючими”. Це люди, що шукають взаємної вигоди, для них важливі і власні інтереси, й інтереси іншого, вони цінують стосунки. “Співпрацюючі” не схильні до крайнощів, як “конкуруючі”, вони не будуть ні нав’язувати свої інтереси, ні повністю ними жертвувати, вони будуть шукати кооперації — якщо це можливо, то на глибшому рівні, використовуючи стиль співпраці, якщо з якоїсь причини неможливо, то зупиняться на більш поверхневому компромісі, а якщо й це неможливо, або питання

неважливе, то вони просто проігнорують його, але не будуть загострювати стосунки суперництвом чи піддаватися іншим у пристосуванні. Припускаємо, що “співпрацюючі” найбільш схильні до механізму сублімації, оскільки готові спрямовувати свої бажання в конструктивне русло спільних інтересів.

Такий поділ на групи за стилями поведінки в конфліктних ситуаціях частково перегукується з поглядами дослідників (Мухіна Л. М., Томчук М., Томчук С., Д. Еймс, Е. Лі, Е. Вацлавек та ін.), які поєднують стиль співпраці зі стилем компромісу, а стиль уникнення — з пристосуванням.

Специфіка нашої групи досліджуваних відобразилася в суттєво меншій кількості осіб, що увійшли до першого кластеру з переважанням суперництва (“конкуруючі”), чого й слід було очікувати, враховуючи брак висококонфліктних людей і перевагу жінок серед респондентів.

Таблиця 2.11

Тест Лівена

| Variable | Levene Test of Homogeneity of Variances (Spreadsheet1) | | | | | | | |
|---|--|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|----------|----------|
| | SS Effect | df Effect | MS Effect | SS Error | df Error | MS Error | F | p |
| Здатність справлятися з конфліктними ситуаціями | 0,6785 | 2 | 0,33924 | 73,96 | 67 | 1,1039 | 0,307294 | 0,736466 |
| ЗПАС | 9,1934 | 2 | 4,59671 | 601,38 | 67 | 8,9759 | 0,512118 | 0,601552 |
| Аас | 61,2394 | 2 | 30,61970 | 930,05 | 67 | 13,8813 | 2,205824 | 0,118098 |
| Кас | 36,9720 | 2 | 18,48602 | 890,36 | 67 | 13,2890 | 1,391077 | 0,255900 |
| Пас | 13,9986 | 2 | 6,99930 | 1074,11 | 67 | 16,0315 | 0,436597 | 0,648057 |
| Рас | 19,4747 | 2 | 9,73734 | 1478,17 | 67 | 22,0622 | 0,441359 | 0,645018 |
| Тривожність | 3,6559 | 2 | 1,82793 | 259,23 | 67 | 3,8692 | 0,472434 | 0,625544 |
| Фрустрація | 1,3606 | 2 | 0,68032 | 374,05 | 67 | 5,5829 | 0,121860 | 0,885468 |
| Агресивність | 3,1665 | 2 | 1,58325 | 276,70 | 67 | 4,1299 | 0,383362 | 0,683051 |
| Ригідність | 8,7465 | 2 | 4,37324 | 298,61 | 67 | 4,4568 | 0,981253 | 0,380162 |
| Адаптація | 16,9453 | 2 | 8,47266 | 2916,36 | 67 | 43,5277 | 0,194650 | 0,823587 |
| Адаптивність | 58,4603 | 2 | 29,23013 | 14784,89 | 67 | 220,6700 | 0,132461 | 0,876166 |
| Деадаптивність | 172,2715 | 2 | 86,13574 | 16473,89 | 67 | 245,8790 | 0,350318 | 0,705747 |
| Брехливість | 17,7822 | 2 | 8,89112 | 847,25 | 67 | 12,6456 | 0,703101 | 0,498663 |
| Самоприйняття | 83,1881 | 2 | 41,59405 | 4527,67 | 67 | 67,5772 | 0,615504 | 0,543395 |
| Прийняття себе | 19,5652 | 2 | 9,78258 | 2489,10 | 67 | 37,1507 | 0,263321 | 0,769286 |
| Неприйняття себе | 19,4056 | 2 | 9,70282 | 941,34 | 67 | 14,0498 | 0,690602 | 0,504806 |
| Прийняття інших і | 11,2460 | 2 | 5,62300 | 3411,64 | 67 | 50,9199 | 0,110428 | 0,895613 |
| Прийняття інших | 21,6305 | 2 | 10,81523 | 553,18 | 67 | 8,2564 | 1,309915 | 0,276663 |
| Неприйняття інших | 4,3704 | 2 | 2,18519 | 1104,28 | 67 | 16,4818 | 0,132582 | 0,876060 |
| Емоційний комфорт і | 0,6564 | 2 | 0,32820 | 4769,71 | 67 | 71,1897 | 0,004610 | 0,995401 |
| Емоційний комфорт | 8,2578 | 2 | 4,12891 | 878,77 | 67 | 13,1159 | 0,314802 | 0,731007 |
| Емоційний дискомфорт | 4,9886 | 2 | 2,49432 | 1095,46 | 67 | 16,3501 | 0,152557 | 0,858808 |
| Інтернальність | 45,7711 | 2 | 22,88555 | 2549,02 | 67 | 38,0301 | 0,601775 | 0,550772 |
| Внутрішній контроль | 24,6248 | 2 | 12,31241 | 2348,75 | 67 | 35,0560 | 0,351221 | 0,705116 |
| Зовнішній контроль | 121,2889 | 2 | 60,64445 | 1456,98 | 67 | 21,7460 | 2,788760 | 0,068649 |
| Домінування і | 11,7854 | 2 | 5,89269 | 5858,85 | 67 | 87,4455 | 0,067387 | 0,934897 |
| Домінування | 0,2530 | 2 | 0,12652 | 262,42 | 67 | 3,9167 | 0,032301 | 0,968230 |
| Керованість | 1,8431 | 2 | 0,92153 | 743,84 | 67 | 11,1021 | 0,083005 | 0,920441 |
| Ескапізм | 8,0349 | 2 | 4,01745 | 598,18 | 67 | 8,9281 | 0,449979 | 0,639555 |

Порівнюємо тепер групи “конкуруючих”, “уникаючих” і “співпрацюючих” за особистісними рисами, які були визначені за допомогою використаних методик ТОКАС, Роджерса — Даймонд, Айзенка і анкети.

Ці три групи досить відмінні за обсягом, тому особливої ваги набуває перевірка гомогенності їхніх дисперсій за критерієм Лівена (табл. 2.11).

За підсумком цього тесту було виявлено, що всі наші три групи є гомогенними за набором тих шкал, які ми аналізуємо, і тому було прийнято рішення про проведення порівняльного аналізу в цих трьох групах із використанням однофакторного дисперсійного аналізу.

Таблиця 2.12

Однофакторний дисперсійний аналіз

| Variable | Analysis of Variance (Spreadsheet1) | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| | SS Effect | df Effect | MS Effect | SS Error | df Error | MS Error | F | p | |
| Здатність справлятися з конфліктними ситуаціями | 6.478 | 2 | 3.2392 | 189.29 | 67 | 2.8253 | 1,146496 | 0,323902 | |
| ЗПАс | 250.368 | 2 | 125.1842 | 1957.00 | 67 | 29.2089 | 4,285823 | 0,017721 | |
| Аас | 186.533 | 2 | 93.2667 | 3087.47 | 67 | 46.0816 | 2,023948 | 0,140133 | |
| Кас | 219.900 | 2 | 109.9500 | 2866.17 | 67 | 42.7787 | 2,570206 | 0,084047 | |
| Лас | 406.652 | 2 | 203.3258 | 2960.62 | 67 | 44.1884 | 4,601344 | 0,013412 | |
| Рас | 309.221 | 2 | 154.6106 | 3911.42 | 67 | 58.3794 | 2,648375 | 0,078168 | |
| Тривожність | 39.351 | 2 | 19.6755 | 811.23 | 67 | 12.1080 | 1,625005 | 0,204575 | |
| Фрустрація | 17.913 | 2 | 8.9566 | 989.93 | 67 | 14.7751 | 0,606200 | 0,548384 | |
| Агресивність | 88.358 | 2 | 44.1790 | 682.23 | 67 | 10.1825 | 4,338719 | 0,016909 | |
| Ригідність | 5.891 | 2 | 2.9453 | 749.20 | 67 | 11.1820 | 0,263392 | 0,769233 | |
| Адаптація | 71.480 | 2 | 35.7398 | 9428.79 | 67 | 140.7283 | 0,253963 | 0,776464 | |
| Адаптивність | 1222.053 | 2 | 611.0266 | 42471.32 | 67 | 633.9003 | 0,963916 | 0,386622 | |
| Деадаптивність | 849.186 | 2 | 424.5930 | 59730.59 | 67 | 891.5013 | 0,476267 | 0,623184 | |
| Брехливість | 11.316 | 2 | 5.6579 | 2416.13 | 67 | 36.0616 | 0,156897 | 0,855106 | |
| Самоприйняття | 449.523 | 2 | 224.7617 | 14793.95 | 67 | 220.8052 | 1,017918 | 0,366866 | |
| Прийняття себе | 205.567 | 2 | 102.7836 | 6843.02 | 67 | 102.1346 | 1,006354 | 0,371007 | |
| Неприйняття себе | 72.054 | 2 | 36.0268 | 3211.89 | 67 | 47.9386 | 0,751519 | 0,475583 | |
| Прийняття інших і | 175.021 | 2 | 87.5104 | 11000.15 | 67 | 164.1813 | 0,533011 | 0,589303 | |
| Прийняття інших | 209.505 | 2 | 104.7524 | 1609.08 | 67 | 24.0161 | 4,361754 | 0,016568 | |
| Неприйняття інших | 2.713 | 2 | 1.3563 | 3265.06 | 67 | 48.7322 | 0,027832 | 0,972563 | |
| Емоційний комфорт і | 445.892 | 2 | 222.9461 | 14383.63 | 67 | 214.6810 | 1,038499 | 0,359613 | |
| Емоційний дискомфорт | 33.491 | 2 | 16.7456 | 2435.49 | 67 | 36.3507 | 0,460668 | 0,632845 | |
| Інтернальність | 147.055 | 2 | 73.5277 | 4285.23 | 67 | 63.9587 | 1,149613 | 0,322927 | |
| Екстраверсія | 32.575 | 2 | 16.2874 | 8912.12 | 67 | 133.0166 | 0,122446 | 0,884951 | |
| Внутрішній контроль | 37.827 | 2 | 18.9136 | 5604.24 | 67 | 83.6454 | 0,226117 | 0,798231 | |
| Зовнішній контроль | 51.382 | 2 | 25.6909 | 5169.99 | 67 | 77.1640 | 0,332939 | 0,717993 | |
| Домінування і | 1450.592 | 2 | 725.2959 | 14681.49 | 67 | 219.1267 | 3,309939 | 0,042577 | |
| Домінування | 60.776 | 2 | 30.3882 | 769.87 | 67 | 11.4905 | 2,644623 | 0,078440 | |
| Керованість | 156.217 | 2 | 78.1085 | 2225.73 | 67 | 33.2198 | 2,351264 | 0,103063 | |
| Ескапізм | 15.039 | 2 | 7.5194 | 1659.55 | 67 | 24.7694 | 0,303578 | 0,739182 | |

Після проведення однофакторного дисперсійного аналізу (табл. 2.12) було встановлено статистично значущі відмінності між трьома групами за рядом шкал, а саме: за шкалами “Загальний показник асертивності” ($p=0.02$) і “Поведінковий компонент асертивності” ($p=0.01$) з тесту ТОКАС, “Агресивність” ($p=0.02$) з тесту

Айзенка, “Прийняття інших” ($p=0.02$) і “Домінування інтегральне” ($p=0.04$) з методики Роджерса — Даймонд.

З допомогою тесту Шеффе було виявлено, що між групою “конкуруючих” і групою “уникаючих” є статистично значима різниця за шкалами “Загальний показник асертивності” ($M_1=31.06$, $M_2=25.94$, $p=0.02$), (табл. 2.), “Поведінковий компонент асертивності” ($M_1=29.39$, $M_2=22.89$, $p=0.01$), (табл. 2.), “Агресивність” ($M_1=10.31$, $M_2=7.54$, $p=0.03$), (табл. 2.) і “Прийняття інших” ($M_1=20.62$, $M_2=25.26$, $p=0.02$), (табл. 2.13 — 2.17).

Щодо групи “співпрацюючих”, то тест Шеффе не виявив статистично значущих її відмінностей ні з групою “конкуруючих”, ні з групою “уникаючих” за жодною зі шкал (табл. 2.13 — 2.17).

Таблиця 2.13

Тест Шеффе для шкали “Загальний показник асертивності”

| | | Scheffe Test; Variable: ЗПАс (Spreadsheet1) Marked differences are significant at $p < .050$ | | |
|----------|-----|---|----------|----------|
| Кластери | | {1} | {2} | {3} |
| | | M=31,058 | M=25,936 | M=26,989 |
| 1 | {1} | | 0,018180 | 0,106516 |
| 2 | {2} | 0,018180 | | 0,774613 |
| 3 | {3} | 0,106516 | 0,774613 | |

Таблиця 2.14

Тест Шеффе для шкали “Поведінковий компонент асертивності”

| | | Scheffe Test; Variable: Пас (Spreadsheet1) Marked differences are significant at $p < .05$ | | |
|----------|-----|---|----------|----------|
| Кластери | | {1} | {2} | {3} |
| | | M=29,385 | M=22,886 | M=24,000 |
| 1 | {1} | | 0,014280 | 0,075852 |
| 2 | {2} | 0,014280 | | 0,827577 |
| 3 | {3} | 0,075852 | 0,827577 | |

Таблиця 2.15

Тест Шеффе для шкали “Агресивність”

| | | Scheffe Test; Variable: Агресивність (Spreadsheet1) Marked differences are significant at $p < ,05000$ | | |
|----------|-----|---|-----------------|----------|
| Кластери | | {1} | {2} | {3} |
| | | M=10,308 | M=7,5429 | M=9,3182 |
| 1 | {1} | | 0,033994 | 0,676658 |
| 2 | {2} | 0,033994 | | 0,131594 |
| 3 | {3} | 0,676658 | 0,131594 | |

Таблиця 2.16

Тест Шеффе для шкали “Прийняття інших”

| | | Scheffe Test; Variable: Прийняття інших (Spreadsheet1) Marked differences are significant at $p < ,05000$ | | |
|----------|-----|--|-----------------|----------|
| Кластери | | {1} | {2} | {3} |
| | | M=20,615 | M=25,257 | M=23,409 |
| 1 | {1} | | 0,018259 | 0,271948 |
| 2 | {2} | 0,018259 | | 0,387896 |
| 3 | {3} | 0,271948 | 0,387896 | |

Таблиця 2.17

Тест Шеффе для шкали “Домінування інтегральне”

| | | Scheffe Test; Variable: Домінування і (Spreadsheet1) Marked differences are significant at $p < ,05000$ | | |
|----------|-----|--|----------|----------|
| Кластери | | {1} | {2} | {3} |
| | | M=58,819 | M=47,681 | M=54,965 |
| 1 | {1} | | 0,075680 | 0,758864 |
| 2 | {2} | 0,075680 | | 0,202617 |
| 3 | {3} | 0,758864 | 0,202617 | |

На відміну від однофакторного дисперсійного аналізу тест Шеффе не показав статистично значимої різниці між групами за шкалою “Домінування інтегральне” (табл. 2.17).

Отже, можемо говорити про часткове підтвердження гіпотези. Відмінності між людьми з різними стилями поведінки в конфлікті справді є, але вони проявляються на рівні відмінностей між “конкуруючим” і “уникаючим” типами, а “співпрацюючий” тип поведінки в конфлікті суттєво не вирізняється за показником

жодної з досліджуваних рис особистості (рис. 2.20 — 2.24). Можемо пояснити це гнучкістю поведінки “співпрацюючих”, які можуть залежно від обставин легко застосовувати стилі, характерні іншим двом групам, що вимагає наявності у них подібних особистісних рис. Паралелі до цього знаходимо й у теорії К. Хорні про три типи поведінки: “конкуруючі” асоціюються зі стратегією “руху проти людей”, “уникаючі” — “руху до людей” і “від людей”, а “співпрацюючі”, як і найбільш здорові у К. Хорні, здатні до використання усіх трьох типів [21].

Зроблене дослідження показало, що у “конкуруючих” вищий рівень загального показника асертивності, поведінкового компоненту асертивності й агресивності, аніж в “уникаючих”, і нижчий рівень прийняття інших. Те, що в “конкуруючих” більше агресивності, цілком закономірно, адже агресивність передбачає ставити свої інтереси вище за інтереси інших. А от те, що загальний рівень асертивності, як і її поведінковий компонент, виявляться суттєво більшими саме у “конкуруючих”, а не у “співпрацюючих”, було несподіваним результатом. Адже дослідники твердять, що для асертивних осіб найбільш характерними стилями є саме співпраця і компроміс, а не суперництво [6, 45, 46]. Отримані дані можуть свідчити, що насправді для асертивних осіб більш важливою є готовність до конфронтації для захисту своїх інтересів, чим якраз і характеризується група “конкуруючих”, аніж узгодження своїх інтересів з інтересами інших, чим характеризуються “співпрацюючі”. Але, звичайно, враховуємо, що на ці результати, як і на попередні, могла вплинути специфіка нашої вибірки, конфліктність у якій нижча, ніж у генеральній сукупності, що могло наблизити наших “конкуруючих” до асертивних. Тому вважаємо, що дана тема ще потребує доопрацювання для отримання більш точних результатів.

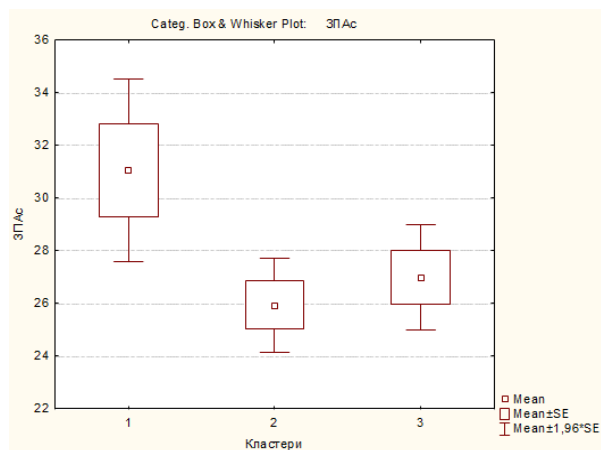


Рис. 2.20. Боксова діаграма порівняння трьох груп за шкалою “Загальний показник асертивності”

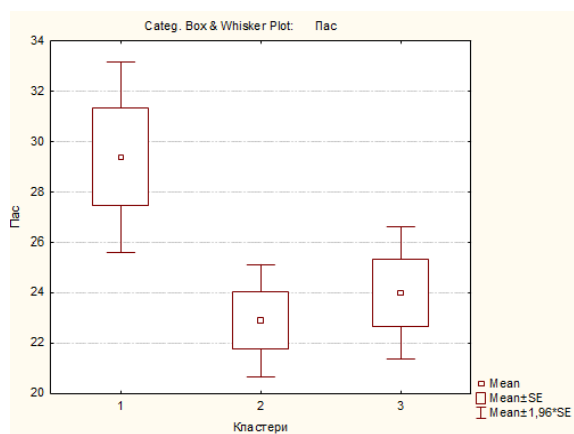


Рис. 2.21. Боксова діаграма порівняння трьох груп за шкалою “Поведінковий компонент асертивності”

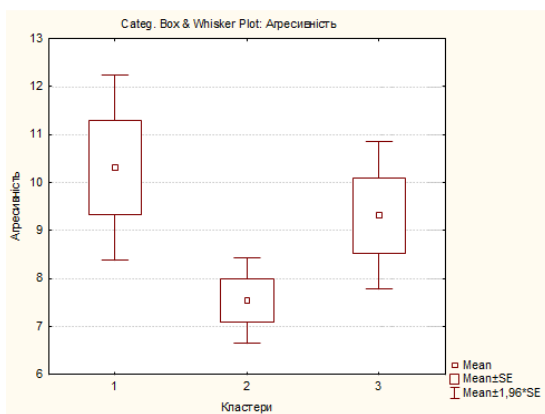


Рис. 2.22. Боксова діаграма порівняння трьох груп за шкалою “Агресивність”

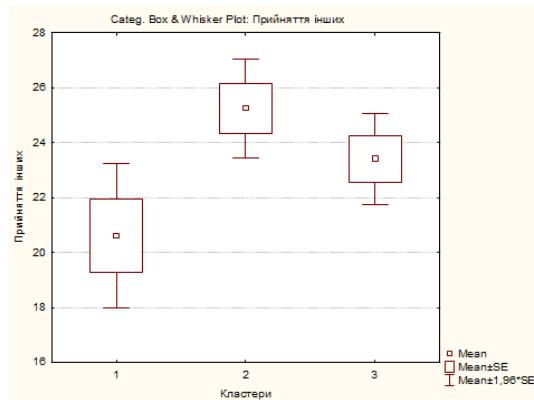


Рис. 2.23. Боксова діаграма порівняння трьох груп за шкалою “Прийняття інших”

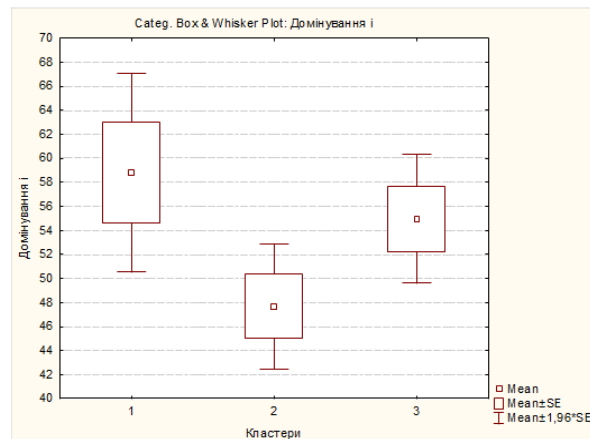


Рис. 2.24. Боксова діаграма порівняння трьох груп за шкалою “Домінування інтегральне”

Висновки до розділу 2

Другий розділ роботи включає характеристику групи досліджуваних із графічним відображенням її особливостей, опис і обґрунтування методик, які були використані для дослідження, з розкриттям значення їхніх шкал, опис застосованих для перевірки гіпотез математико-статистичних методів.

Специфіка групи досліджуваних полягає в тому, що відсоток жіночої статі (76%) серед респондентів набагато більший, ніж чоловічої (24 %). Це могло відбитися на достовірності результатів, оскільки фактор статі має вплив і на асертивність, і на стилі поведінки в конфліктній ситуації.

Ще одна характеристика групи досліджуваних, що могла вплинути на результати, — це невисока конфліктність. Тільки троє із сімдесяти респондентів оцінили свою конфліктність як високу, тому довелося поділити досліджуваних на групи із низькою і середньо-високою конфліктністю. Можливо, результати виявилися б дещо іншими, якби було більше осіб із високою конфліктністю.

Гіпотезу 1 про ймовірну різницю в рівнях асертивності та її складових у групах з різною конфліктністю було спростовано, оскільки порівняльний аналіз для двох незалежних груп не виявив статистично значимої відмінності ($p > 0.05$). Цей результат може свідчити про те, що асертивні особи мають гнучкість у тому, щоб використовувати конфлікт для досягнення своїх цілей або обходитися без нього. Але допускаємо, що можлива похибка через специфіку групи досліджуваних і через те, що була використана самооцінка конфліктності, що могла бути досить суб'єктивною. Тому вважаємо, що дане питання потребує подальших досліджень.

Гіпотезу 2 про ймовірну пряму кореляцію між рівнем асертивності та її компонентів зі стилями співпраці і компромісу та обернену зі стилями уникнення, пристосування та суперництва було підтверджено частково, тільки для стилю уникнення, оскільки кореляційний аналіз виявив статистично значимий зв'язок лише для цього одного стилю поведінки — із загальним рівнем асертивності ($r = -0.35$, $p = 0.003$) та такими компонентами асертивності як афективний ($r = -0.25$, $p = 0.04$), когнітивно-смісловий ($r = -0.34$, $p = 0.004$) і поведінковий ($r = -0.38$, $p = 0.001$).

Цей результат можемо пояснити тим, що гнучкість асертивних осіб дозволяє їм використовувати різні стилі поведінки залежно від ситуації, не надаючи переваги жодному, але ухиляючись від уникнення, який дає мінімальні можливості домогтися бажаного. Однак припускаємо також вплив на отриманий результат вище згадуваних факторів.

Додатково в результаті кореляційного аналізу було знайдено статистично значущі зв'язки між шкалами асертивності і деякими шкалами методики К. Роджерса — Р. Даймонд.

Для перевірки гіпотези 3 про ймовірну різницю в особистісних рисах осіб із різними стилями поведінки в конфліктних ситуаціях спершу за допомогою кластерного аналізу було поділено досліджуваних на три групи: “конкуруючі”, “уникаючі” і “співпрацюючі”, та охарактеризовано ці групи. Після цього було проведено порівняльний аналіз для трьох груп за особистісними рисами, визначеними використаними методиками. Однофакторний дисперсійний аналіз і тест Шеффе дозволили побачити, що різниця в особистісних рисах між групами дійсно є, але проявляється між групою “конкуруючих” і “уникаючих”, тоді як група “співпрацюючих” статистично не відрізняється від двох інших, що можемо пояснити гнучкістю останніх, яка потребує певної міри подібності особистісних рис до інших груп. Отже, можемо говорити про часткове підтвердження гіпотези 3.

ВИСНОВКИ

Вміння успішно вирішувати конфліктні ситуації є одним із актуальних питань сьогодення, оскільки впливає і на кар'єрний зріст, і на міжособистісні стосунки, і на самореалізацію та психологічне благополуччя. В цьому контексті особливого значення набуває дослідження такого психологічного феномену як асертивність, яка дозволяє захистити свої права та інтереси, не порушуючи прав та інтересів інших.

У нашій роботі досліджуємо особливості асертивності в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, шукаючи відповідь на питання, як асертивність та її складові пов'язані з конфліктністю та вибором стилю поведінки в конфлікті і які риси можуть допомогти успішно виходити з конфліктних ситуацій.

У розділі 1 проаналізовано різні підходи до асертивності, подано психоаналітичні паралелі, охарактеризовано 5 стилів поведінки в конфліктних ситуаціях за К. Томасом і Р. Кілменом з акцентом на перевагах і недоліках кожного, розглянуто погляди психологів на взаємозв'язок асертивності та стилів поведінки в конфлікті, на основі чого створено теоретичну модель даного взаємозв'язку.

У розділі 2 подано методологію та емпіричні результати роботи.

Набрана група досліджуваних мала свою специфіку — значну перевагу жіночої статі і малу кількість осіб із високою конфліктністю, що могло мати деякий вплив на результати.

Для визначення рівня асертивності було вибрано тест ТОКАС, розроблений Санніковою О. П., Санніковим О. І. та Подоляк Н. М., оскільки він вимірює не тільки загальний рівень асертивності, але й рівень її окремих компонентів. Для визначення стилю поведінки в конфліктних ситуаціях використано тест К. Томаса, а для особистісних рис, ймовірно, пов'язаних із предметом дослідження — тест

для самооцінки психічних станів Г. Айзенка, опитувальник для дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса — Р. Даймонд і анкету.

Для перевірки гіпотези 1 про ймовірну відмінність у рівні асертивності та її компонентів у групах із різною конфліктністю було використано математико-статистичний метод порівняння двох незалежних груп за непараметричним критерієм Манна-Уїтні та параметричним критерієм Ст'юдента. Результати аналізу не виявили статистично значущої різниці ($p > 0.05$), тож гіпотезу 1 було спростовано.

Ці результати можуть свідчити, що асертивні люди вміють знайти спосіб обійтися без конфлікту, якщо ситуацію можна вирішити інакше, але також готові вступити в конфронтацію, якщо вважають, що це необхідно в даних обставинах для захисту своїх інтересів. Можемо побачити паралелі до цього в концепції Е. Еріксона про те, що конфлікт має і негативний, і позитивний аспекти, оскільки сприяє особистісному зросту й розвитку — асертивні люди не відкидають конфлікт, а вміють використати його позитивний аспект.

Однак допускаємо ймовірність похибки через специфіку групи досліджуваних і внаслідок використання самооцінки конфліктності, яка могла бути дещо суб'єктивною. Тому вважаємо, що дане питання потребує подальшого вивчення.

Гіпотезу 2 про ймовірну пряму кореляцію асертивності та її складових зі стилями співробітництва і компромісу та обернену — зі стилями уникнення, поступки та суперництва результати кореляційного аналізу підтвердили частково — лише для одного стилю уникнення. Статистично значущими виявилися зв'язки тільки цього стилю зі шкалами загального рівня асертивності ($r = -0.35$, $p = 0.003$) та трьох її складових: афективної ($r = -0.25$, $p = 0.04$), когнітивно-сміслової ($r = -0.34$, $p = 0.004$) і поведінкової ($r = -0.38$, $p = 0.001$).

Можемо припустити, що цей результат свідчить про гнучкість, яка властива асертивним особам, і проявляється в тому, що вони можуть широко використовувати всі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, обираючи найбільш доцільний у конкретному випадку, не маючи стійких переваг, але уникаючи стилю ухиляння як найменш результативного для захисту своїх інтересів. Паралелі до цієї ідеї знаходимо у К. Хорні, К. Г. Юнга, М. Кляйн. Проте можемо допустити, що на отриманий результат також мала вплив згадувана специфіка групи досліджуваних.

За допомогою кореляційного аналізу було виявлено також статистично значимі зв'язки між асертивністю та деякими особистісними рисами, визначеними методикою К. Роджерса — Р. Даймонд, що дозволяє глибше зрозуміти явище асертивності.

Гіпотеза 3 про можливу відмінність в особистісних рисах у людей з різними стилями поведінки в конфлікті була, як і гіпотеза 2, підтверджена частково. Для перевірки цієї гіпотези було використано кластерний аналіз, в результаті якого досліджуваних поділили на три групи, які назвали “конкуруючі”, “уникаючі” та “співпрацюючі”, і порівняльний аналіз для утворених трьох груп (однофакторний дисперсійний аналіз, тест Шеффе), який виявив, що між групою “конкуруючих” і групою “уникаючих” дійсно є статистично значима різниця в якостях, а от група “співпрацюючих” суттєво не відрізняється від інших двох. Можемо пояснити цей результат тим, що “співпрацюючі” при потребі можуть застосовувати стилі, характерні іншим групам, тож для забезпечення цієї гнучкості їм потрібне володіння схожими особистісними рисами. Подібну ідею бачимо в К. Хорні, яка вважає, що здорова людина може гнучко застосовувати кожен з виділених нею типів поведінки, на відміну від невротиків, які цього не можуть.

Отже, отримані результати свідчать, що найбільш потрібною якістю для успішного вирішення конфліктних ситуацій є гнучкість, тобто здатність змінювати

свою поведінку відповідно до обставин, яку не досліджували в роботі прямо, але до якої приходили, працюючи над кожною з гіпотез, і паралелі до якої знаходили, зокрема, у психодинамічних концепціях Е. Еріксона, М. Кляйн, К. Г. Юнга, К. Хорні. Це вказує на перспективу подальших досліджень даної теми, де основну увагу можна приділити саме гнучкості з відповідною її операціоналізацією і діагностикою, чого не було заплановано в нашій роботі через недооцінку важливості цієї риси в темі особливостей асертивності в контексті стилів поведінки в конфліктних ситуаціях.

Виходячи з результатів роботи, для підвищення ефективності вирішення конфліктних ситуацій можемо рекомендувати розвивати асертивність і гнучкість у застосуванні різних стилів поведінки в конфліктах. Для цього варто використовувати психоедукацію, розширюючи інформованість про складові асертивності та переваги кожного зі стилів поведінки, проводити тренінги, на яких можна програвати різні способи реакції на ситуацію, вчитися нових стратегій поведінки, які досі не використовувалися. Ці методи будуть доречними для учнів шкіл, студентів вищих навчальних закладів, для клієнтів психологів і психотерапевтів, для пацієнтів психдиспансерів.

У психодинамічній терапії з “уникаючими” клієнтами варто працювати в напрямку зміцнення “его” для вироблення здатності витримувати напругу прямої конфронтації, розвивати стійкість в умовах психологічного тиску, здатність усвідомлювати свої потреби та висловлювати свою думку, звернути увагу на схильність до залежності та підпорядкування, а з “конкуруючими” — працювати над зменшенням агресивності, розвивати здатність розуміти та приймати інших, прямувати до інтеграції протилежностей на шляху індивідуалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии: учеб. пособие для вузов. Tbilisi State University. 2008. 386 с.
2. Шинкар М. І. Проблема асертивності в сучасному суспільстві. *Вісник Національного університету оборони України. Сер. Питання психології*. Т. 1. Вип. 54. 2020. С. 210-213.
3. Подоляк Н. М. Індивідуально-психологічні особливості асертивності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2014. 200 с.
4. Шамиева В. А. Асертивность в структуре личности субъекта адаптации: автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Хабаровск, 2009. 20 с.
5. Мельничук С. К. Асертивність як детермінанта розвитку психологічного потенціалу студентів. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Сер. Психологія*. Т. 17. Вип. 8. 2012. С. 407-413.
6. Ames D., Lee A., Wazlawek A. Interpersonal Assertiveness: Inside the Balancing Act. *Social and Personality Psychology Compass*. 2017. Vol. 11. №6. DOI: [10.1111/spc3.12317](https://doi.org/10.1111/spc3.12317)
7. Peneva I., Mavrodieva S. A Historical Approach to Assertiveness. *Psychological thought*. 2013. Vol. 6, № 1. DOI: [10.5964/psyc.v6i1.14](https://doi.org/10.5964/psyc.v6i1.14)
8. Гук О. І. Асертивність як складова культури демократичного врядування. *Науковий вісник. Демократичне врядування*. Вип. 9. 2012. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2012_9_4
9. Каппони В., Новак Т. Как делать все по-своему, или асертивность в жизнь. Санкт-Петербург : Питер, 1995. 192 с.
10. Salter A. Conditioned reflex therapy. New York : Creative Age Press, 1949. 359 p.
11. Лучків В. З. Онтогенетична динаміка асертивності в юнацькому віці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. Т. 3. Вип. 38. 2015. С. 478-485.

12. Potts C., Potts S. Assertiveness: How to Be Strong in Every Situation. Capstone, 2013. 242 p.
13. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. Санкт-Петербург : Евразия, 1999. 478 с.
14. Лучків В. З. Психологічні особливості розвитку асертивності в юнацькому віці : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Житомир. держ. ун-т. ім. І. Франка. Нац. пед. ун-т. ім. М. П. Драгоманова. Житомир, 2017. 200 с.
15. Мойсеєнко В. В. Аналіз наукових підходів до дослідження поняття “асертивність”. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Том 1. Вип. 5. 2017. С. 170-174.
16. Kumar R., Fernandez D. An Empirical Study of Assertiveness Among Business Students: A Case Study of Nizwa College of Technology, Sultanate of Oman. *European Journal of Business and Management*. 2017. Vol. 9. №2. P. 9-14.
17. Murphy J. Assertiveness: How to Stand Up for Yourself and Still Win the Respect of Others. Createspace Independent Publishing Platform, 2011. 108 p.
18. Кинан К. Уверенность в себе. Москва : Эксмо-Пресс, 2007. 80 с.
19. Smith M. J. . When I say no, I feel guilty. New York: Bantam Books, 1975. 324 с.
20. Bion W. R. The Psycho-Analytic Study of Thinking. *The Psychoanalytic Quarterly*. 2013. Vol. 82, № 2. P. 301- 305.
21. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Москва : Эксмо-Пресс, 2000. 560 с.
22. Юнг К. Г. Психологические типы / пер. с нем. С. Лорие. Санкт-Петербург : Азбука, 2001. 733 с.
23. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы / пер. с англ. А. А. Грузберга. Санкт-Петербург : Лениздат, 1992. 400 с.
24. Кляйн М. Развитие в психоанализе. Москва: Академический проект, 2001. 512 с.

25. Олійник Г. І. Особливості агресивності у осіб із різним рівнем асертивності: маг. роб. / УКУ. Львів, 2020. 155 с.
26. Дріга Т. Г. Контент-аналіз поняття "Асертивність". *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 3. С. 158-165.
27. Чулкова К. О. Аналіз досліджень проблеми асертивної поведінки особистості. *Психологічний часопис*. Т. 1. Вип. 11. 2018. С. 38-45.
28. Миронова О. М., Мазоренко О.В. Конфліктологія : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ, 2011. 168 с.
29. Ульянова Т. Ю. Асертивні тенденції конфліктності. *Наука і освіта*. 2015. №10. С. 200-206.
30. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб. : Питер, 2008. 544 с.
31. Фрейд З. Вибране. М., 1989. С. 371-374.
32. Берлач А. І., Кондрюкова В. В. Конфліктологія : навч. посіб. для дист. навч. К. : Університет "Україна", 2007. 217 с.
33. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник. СПб. : Питер, 2019. 528 с.
34. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія: навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2003. 315 с.
35. Панфилова А. П. Теория и практика общения : учеб. пособие для студ. сред. учеб. Заведений. М. : Академия, 2007. 288 с.
36. Галузьяк В. М., Холковська І. Л. Педагогічна конфліктологія : навчальний посібник. Вінниця : ТОВ "Нілан ЛТД", 2015. 208 с.
37. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Харків : Право, 2012. 128 с.

38. Панфилова А. П. Медведь, лиса, сова, черепаха, акула: модели поведения в конфликтных ситуациях. *Элитариум*. URL: <http://www.elitarium.ru/povedenie-model-situaciya-konflikt-sotrudnichestvo-prisposoblennie-izbeganie-sopernichestvo-problema-obsuzhdenie-reshenie-obshchenie/>
39. Климова О. Н., Русина Н. А., Косенко С. М. Проявление качеств личности, значимых для профессионализации врача на разных этапах его становления. *Медицинская психология в России: электрон. науч. журн.* 2015. №3(32). С. 9. URL: <http://mprj.ru>
40. Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. СПб. : Лань, 1999. 448 с.
41. Elgoibar P., Euwema M., Munduate L. Conflict Management. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. June 2017. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.5>
42. Козич І. В. Асертивна поведінка як новоутворення процесу формування конфліктологічної компетентності майбутнього педагога вищої школи. *Вісник Запорізького національного університету*. 2014. №1 (22). С. 135-143.
43. Гречановська О. В. Асертивність як складова конфліктологічної культури майбутніх фахівців технічних спеціальностей. *Педагогіка безпеки*. 2019. № 1. С. 66-69.
44. Мухіна Л. М. Психологічні особливості розвитку конфліктологічної компетентності майбутніх учителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Миколаїв. нац. ун-т ім. В. О. Сухомлинського. Миколаїв, 2019. 259 с.
45. Томчук М., Томчук С. Психологічний аналіз конфліктологічної компетентності студентів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологія*. 2019. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadpn_2019_2_9.pdf.
46. Степанова Н. В. Возможности формирования конфликтологической компетентности студентов факультета клинической психологии на базе дисциплин

общепрофессионального цикла. *Экономика и социум*. 2016. Вып. №4 (23). С. 716-720. URL : <http://www.iupr.ru>.

47. Венцик О. В. Шляхи формування комунікативних навичок у конфліктах. *Соціально-психологічні засади неконфліктної взаємодії між поліцією і населенням в соціумі* : зб. тез доп. учасн. круглого столу, 22 листопада 2018 р. / упорядники: О. С. Колосович, М. П. Козирев. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 168 с.

48. Amanatullah E. T. & Tinsley C. H. Punishing women negotiators for asserting too much ... or not enough: Exploring why advocacy moderates backlash against assertive women negotiators. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 120. 2013. P. 110–122.

49. Саннікова О. П., Санніков О. І., Подоляк Н. М. Діагностика асертивності: результати апробації методики “ТОКАС”. *Наука і освіта*. 2013. №3. С. 140-144.

50. Тест Томаса — типи поведінки в конфлікті. *Психологіс. Енциклопедія практичної психології*.

http://psychologis.com.ua/test_tomasa_-_tipy_povedeniya_v_konflikte.htm

51. Діагностичні методики : збірник / уклад. М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво О. Гаркуші, 2012. 616 с.

52. Тест “Самооцінка психічних станів” Г. Айзенка. *Студопедія*. https://studopedia.ru/15_21500_test-samootsinka-psihichnih-standiv-g-ayzenka.html

53. Самооцінка психічних станів (Айзенка). <http://www.chervonograd-school14.edukit.lviv.ua/Files/downloads>

54. Методика діагностики соціально-психологічної адаптації Роджерса — Даймонд. *Psylab.info* — *енциклопедія психодіагностики*. URL:

https://psylab.info/Методика_діагностики_соціально-психологічної_адаптації_Роджерса_-_Даймонд

55. Эверт Л. С., Потупчик Т. В., Гришкевич Н. Ю., Ахмельдинова Ю. Р. Показатели социально-психологической адаптации и эмоционального статуса подростков и лиц юношеского возраста. *Обзорение психиатрии и медицинской психологии им. В. М. Бехтерева*. 2018. №4, С. 75-82.

ДОДАТОК А

Тест-опитувальник компонентів асертивності (ТОКАС)

Саннікової О. П., Саннікова О. І. та Подоляк Н. М.

Текст методики

Шкала І

1. Я завжди позитивно ставлюся до себе.
2. Останнім часом я часто переживаю розчарування.
3. Мені добре знайоме почуття приниження.
4. Деякі люди викликають у мене презирство.
5. Я почуваю себе внутрішньо сильним.
6. Фрази “Я хочу”, “Я не хочу” - не для мене.
7. Я боюся розчарувати (не виправдати очікування) близьких мені людей.
8. Я боюся конфліктів, прагну їх уникати, або сховати, а не загострювати.
9. Мені важко виявити негативні емоції (гніву, презирства) до людей
10. Я не прощаю образ.
11. У розмові з начальством я відчуваю незручність і скутість.
12. Для мене важливе хороше ставлення інших людей до мене.
13. Мені подобається, коли інші люди ставляться до мене дуже сердечно.
14. Я засмучуюся, коли до моєї думки не прислухаються.
15. Коли я говорю “Ні”, то почуваю себе винним.

Шкала ІІ

1. Я рідко сумніваюся у своєму виборі.
2. Я розумію, що у мене прав менше, ніж у інших.
3. Я завжди відкрито висловлюю свою думку.

4. Думаю, що думку інших людей стосовно моїх вчинків слід враховувати.
5. Коли я часто дістаю відмову, то починаю думати, що зі мною не все гаразд.
6. Думаю, що мої потреби мають перевагу над потребами інших.
7. Іноді я ловлю себе на думці, що часто вибачаюся недоречно.
8. Я згідний з думкою, що перевага досягається шляхом приниження інших.
9. Думаю, що хороший професіонал не має права на помилку.
10. Я вважаю, що людина залежить від зовнішніх обставин.
11. Я завжди піклуюся про збереження почуття власної гідності.
12. Я вважаю себе сором'язливою людиною.
13. Зазвичай я дотримуюся логіки, розуму, раціональності і прагну обґрунтувати усе, що я роблю.
14. Я завжди можу правильно оцінити будь-яку емоціогенну (таку, яка несе емоційне навантаження) ситуацію.
15. Мені завжди легше погодитися з критикою, аніж доводити свою правоту.

Шкала III

1. Я здатний управляти своїм життям.
2. Я легко починаю, підтримую і закінчую розмову.
3. На групових фото я завжди знаходжуся ззаду або збоку.
4. Мені важко сказати "Ні".
5. Я легко вказую на помилки іншої людини.
6. Відкрито виявляти свої почуття - не для мене.
7. Мені часто доводиться підлаштовуватися під інших людей.
8. Мої думки менш важливі, ніж думки інших людей.

9. Я завжди захищаю свої особисті права, навіть якщо це неприйнятно для іншої людини.
10. Коли мені погрожують, я атакую.
11. Я люблю сидіти в останніх рядах.
12. Я легко висловлюю свої бажання.
13. Прагну здійснювати сильний вплив на діяльність інших.
14. Коли мені докоряють, я захищаюся.
15. Я завжди виконую свої обіцянки.

Шкала IV

1. Мене можна назвати людиною відповідальною за свої вчинки.
2. Надаю можливість іншим вирішувати, що необхідно зробити.
3. Мені рідко випадає можливість бути самим собою.
4. Я завжди формулюю і обстоюю свою думку, навіть якщо це пов'язано з якимись труднощами
5. Іноді я почуваю себе безпорадним і безправним.
6. Я не маю можливості діяти самостійно.
7. Буває так, що я дозволяю іншим приймати за мене рішення, навіть якщо знаю, що жалітиму про це.
8. Я не дозволяю нікому використовувати мене.
9. Я легко можу піти на компроміс.
10. Іноді мені не вистачає наполегливості в обстоюванні своєї думки.
11. Дозволяю іншим судити про те, що я роблю.
12. Допускаю, щоб інші здійснювали сильний вплив на мою діяльність.
13. Зазвичай я прагну контролювати події, які відбуваються навколо мене.

14. Я легко підкоряюся іншим.
15. Я завжди наполегливий у захисті своїх прав [3].

ДОДАТОК Б

Методика К. Томаса на визначення стилю поведінки в конфліктних ситуаціях

Текст методики

1.

А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

В. Замість обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2.

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3.

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

4.

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5.

А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

6.

А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

В. Я намагаюся домогтися свого.

7.

A. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

B. Я вважаю можливим у чимось поступитися, аби домогтися іншого.

8.

A. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

B. Я першим ділом намагаюся ясно визначити те, у чому полягають всі порушені інтереси.

9.

A. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності.

B. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.

10.

A. Я твердо прагну досягти свого.

B. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.

A. Першим ділом я намагаюся ясно визначити, в чому полягають всі порушені спірні питання.

B. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

12.

A. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

B. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

13.

A. Я пропоную середню позицію.

В. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14.

А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.

В. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15.

А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

В. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

16.

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17.

А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

18.

А. Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість настояти на своєму.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19.

А. Першим ділом я намагаюся ясно визначити те, у чому полягають всі порушені питання та інтереси.

В. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

20.

А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.

21.

А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

В. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми і їх спільного рішення.

22.

А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

В. Я відстоюю свої бажання.

23.

А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

В. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

24.

А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

В. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25.

А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

В. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.

А. Я пропоную середню позицію.

В. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27.

А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.
28.

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.
29.

А. Я пропоную середню позицію.

В. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності.
30.

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли домогтися успіху.

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.

3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.

4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.

5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25, 27В, 30А [50].

ДОДАТОК В

Методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка

Текст методики

Блок 1

1. Не почуваю впевненості в собі.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко впадаю в зневіру.
5. Турбуюся тільки про уявлювані неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися у своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я важко переносю час очікування.

Блок 2

11. Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, з яких усе-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують.
13. Під час великих неприємностей я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною.
16. Я нерідко почуваюсь беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан розпачу.

18.Я відчуваю розгубленість перед труднощами.

19.У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб пожаліли.

20.Вважаю недоліки свого характеру непоправними.

Блок 3

21.Залишаю за собою останнє слово .

22.Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.

23.Мене легко розсердити.

24.Люблю робити зауваження іншим.

25.Хочу бути авторитетом для інших.

26.Не задовольняюся малим, хочу найбільшого.

27.Коли розгніваюся, погано себе стримую.

28.Волюю краще керувати, ніж підкорятися.

29.У мене різка, грубувата жестикуляція.

30.Я мстивий.

Блок 4

31.Мені важко змінювати звички.

32.Нелегко переключати увагу.

33.Дуже насторожено ставлюся до всього нового.

34.Мене важко переконати.

35.Нерідко в мене не виходить з голови думка, якої слід було б позбутися.

36.Нелегко зближаюся з людьми.

37.Мене засмучують навіть незначні порушення плану.

38.Нерідко я виявляю впертість.

39.Неохоче йду на ризик.

40.Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня [52].

ДОДАТОК Д

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса —

Р. Даймонд (СПА)

Текст методики

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.
5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не в змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато що дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді — втягається; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.

19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для нього не проблема.
20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває себе дещо самотньо.
25. Нині бажає усе покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися зі самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі — оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Часто відчуває себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тих, хто його знає, добре до нього ставляться, люблять його.
34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконує його.

38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває себе ображеним.
47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці — думки, а не почуття: перед тим як щось зробити, добре поміркуює.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає іншого таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною, привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".

60. Боїться думки інших про себе.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає зневагу.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Лідер, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити усе по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо, якщо починаються сварки.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
76. Зі зневагою ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.

80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обгрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, все в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; все може виконати.
99. Себе не цінує: ніхто її не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до неї ставляться поблажливо, просто терплять.

100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.

101. Усі свої звички вважає позитивними.

Таблиця Д. 1

Ключ до методики діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса — Р. Даймонд

| № | Показники | Номери висловлювань | Норми |
|---|-----------|--|--------------------|
| 1 | a | Адаптивність 4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98 | (68-170) 68-136 |
| | b | Деадаптивність 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100 | (68-170) 68-136 |
| 2 | a | Брехливість - 34, 45, 48, 81, 89 | (18-45) |
| | b | Брехливість + 8, 82, 92, 101 | 18-36 |
| 3 | a | Прийняття себе 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96 | (22-52) 22-42 |
| | b | Неприйняття себе 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99 | (14-35) 14-28 |
| 4 | a | Прийняття інших 9, 14, 22, 26, 53, 97 | (12-30) 12-24 |
| | b | Неприйняття інших 2, 10, 21, 28, 40, 60, 76 | (14-35) 14-28 |
| 5 | a | Емоційний комфорт 23, 29, 30, 41, 44, 47, 78 | (14-35) 14-28 |
| | b | Емоційний дискомфорт 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85 | (14-35) 14-28 |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------|--|------------------|
| 6 | a | Внутрішній контроль | 4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98 | (26-65) 26-52 |
| | b | Зовнішній контроль | 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77 | (18-45) 18-36 |
| 7 | a | Домінування | 58, 61, 66 | (6-15) 6-12 |
| | b | Керованість | 16, 32, 38, 69, 84, 87 | (12-30) 12-24 |
| 8 | | Ескапізм (уникання проблем) | 17, 18, 54, 64, 86 | (10-25) 10-20 |

Питання 1, 3, 20, 24, 31, 39, 46, 93 не використовуються.

Інтегральні шкали обчислюються за такими формулами:

“Адаптація”: $A = a / (a + b) * 100$;

“Самоприйняття”: $S = a / (a + 1,6b) * 100$;

“Прийняття інших”: $L = 1,2a / (1,2a + b) * 100$;

“Емоційний комфорт”: $E = a / (a + b) * 100$;

“Інтернальність”: $I = a / (a + 1,4b) * 100$;

“Прагнення домінувати”: $D = 2a / (2a + b) * 100$ [51].

ДОДАТОК Е

Графіки розподілу шкал тесту ТОКАС і методики К. Томаса

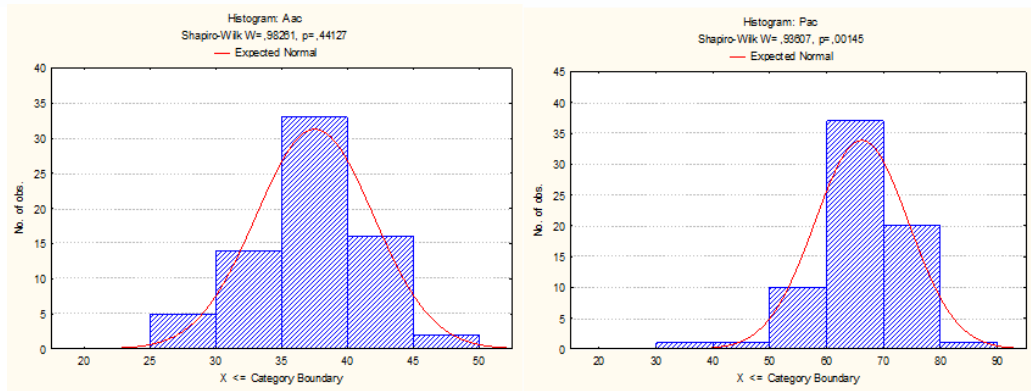


Рис. Е.1. Графіки розподілу шкал “Афективний компонент асертивності” і “Контрольно-регулятивний компонент асертивності”

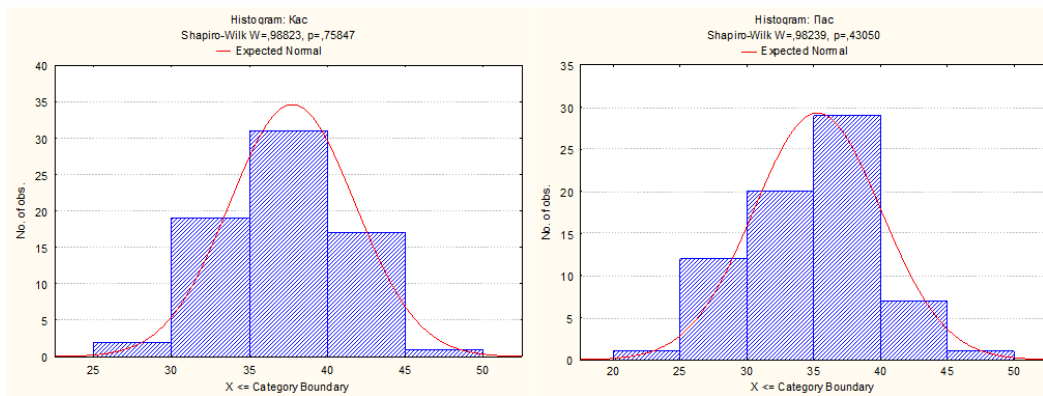


Рис. Е.2. Графіки розподілу шкал “Когнітивно-смісловий компонент асертивності” і “Поведінковий компонент асертивності”

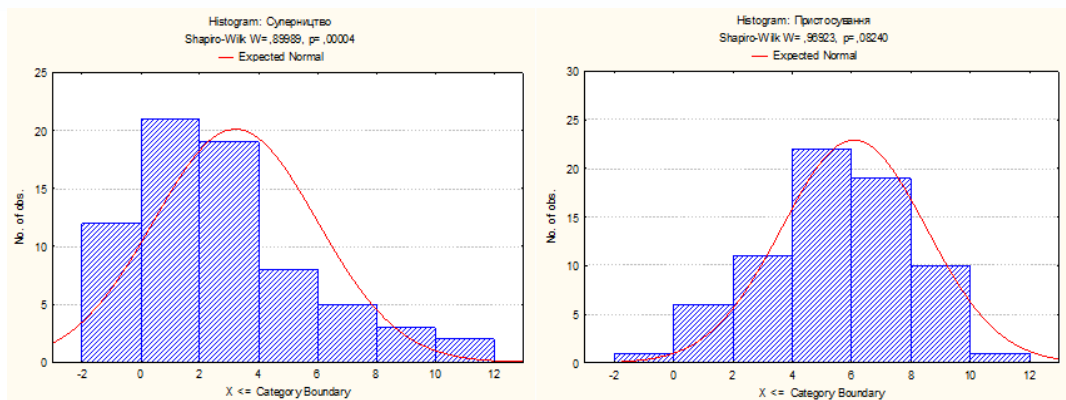


Рис. Е.3. Графіки розподілу шкал “Сулерництво” і “Пристаосування”

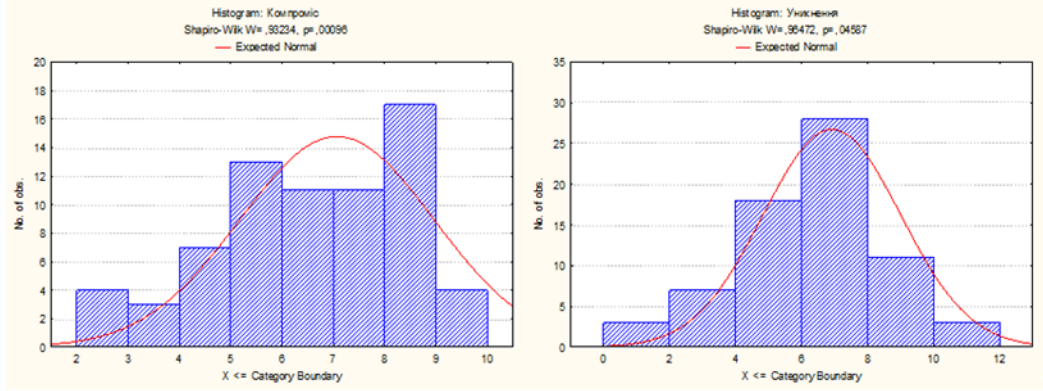


Рис. Е.4. Графіки розподілу шкал “Компроміс” і “Уникнення”

ДОДАТОК Ж

Боксові діаграми порівняльного аналізу груп з різною конфліктністю

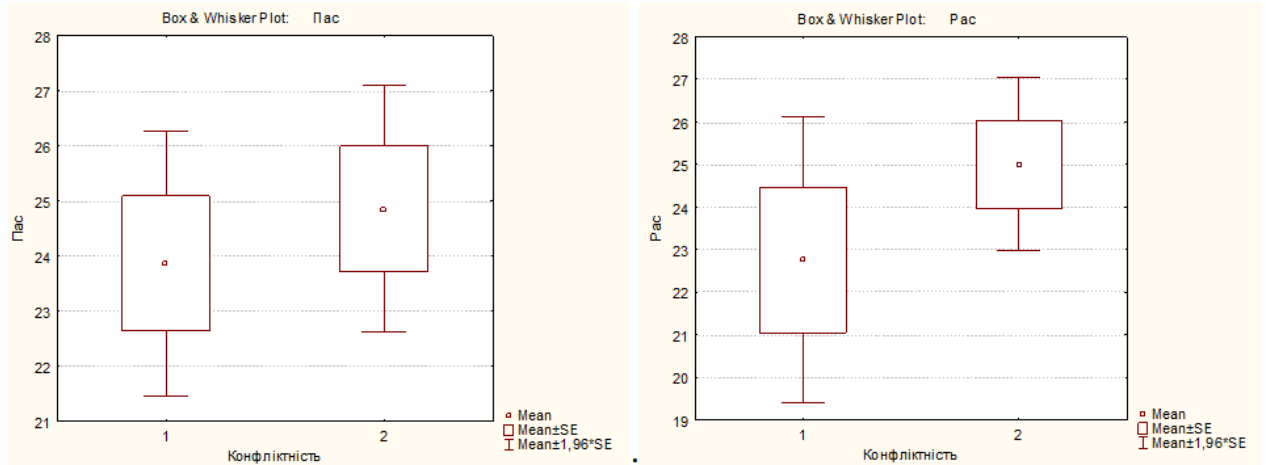


Рис. Ж.1. Боксові діаграми порівняльного аналізу груп з різною конфліктністю за шкалами “Поведінковий компонент асертивності” і “Контрольно-регулятивний компонент асертивності”

ДОДАТОК 3

Кореляційний аналіз

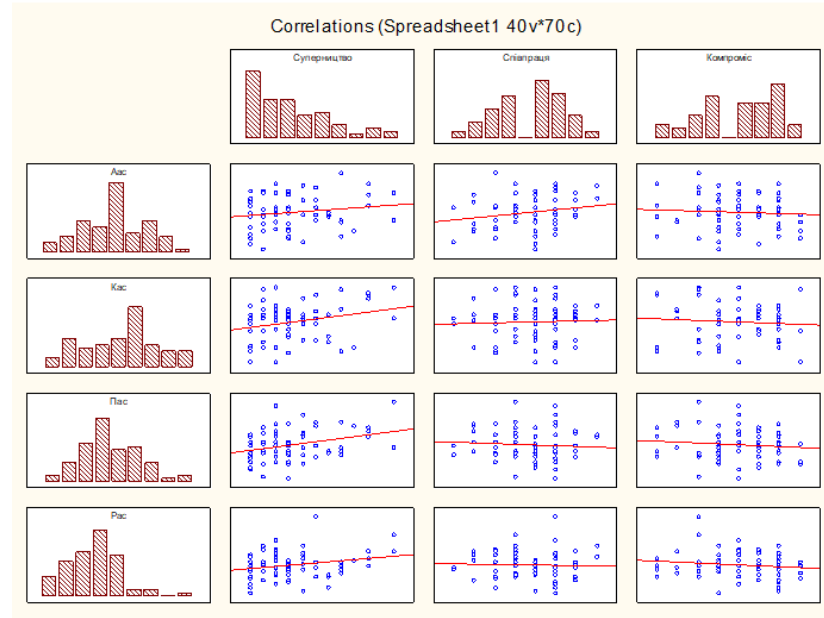


Рис. 3.1. Графік розсіювання для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смісловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” та шкал “Суперництво”, “Співпраця”, “Компроміс”

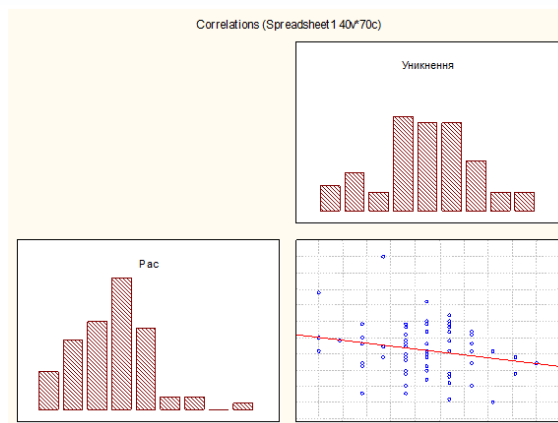


Рис. 3.2. Графік розсіювання для шкал “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” і “Уникнення”

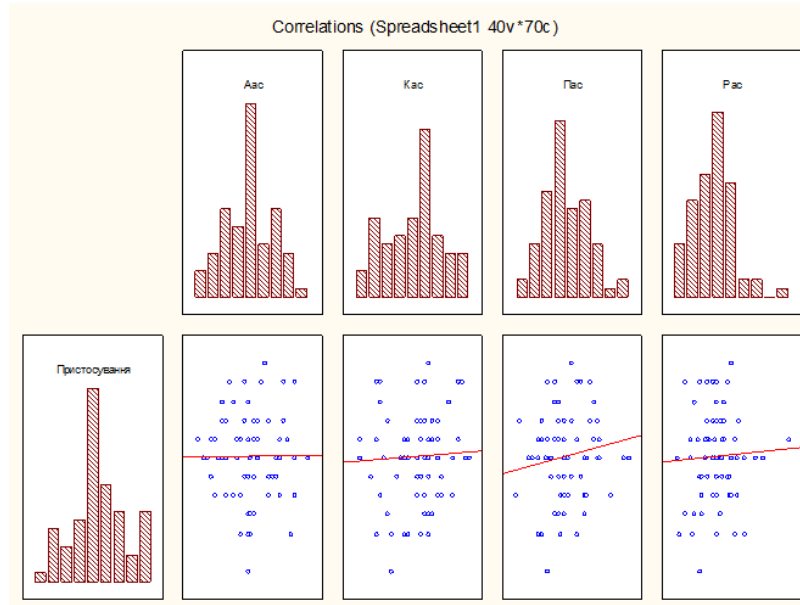


Рис. 3.3. Графік розсіювання для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності” та шкали “Пристосування”

Таблиця 3.1

Коефіцієнт кореляції Пірсона для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смысловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” та шкал “Тривожність” і “Ригідність”

| Correlations (Spreadsheet1) | | Marked correlations are significant at $p < ,05000$ | |
|--|--------------------|---|--|
| N=70 (Casewise deletion of missing data) | | | |
| Variable | Тривожність | Ригідність | |
| Аас | -,1822 $p=,131$ | -,1253 $p=,301$ | |
| Кас | -,1138 $p=,348$ | -,0314 $p=,797$ | |
| Пас | -,1420 $p=,241$ | -,0042 $p=,972$ | |
| Рас | ,0696 $p=,567$ | ,0680 $p=,576$ | |

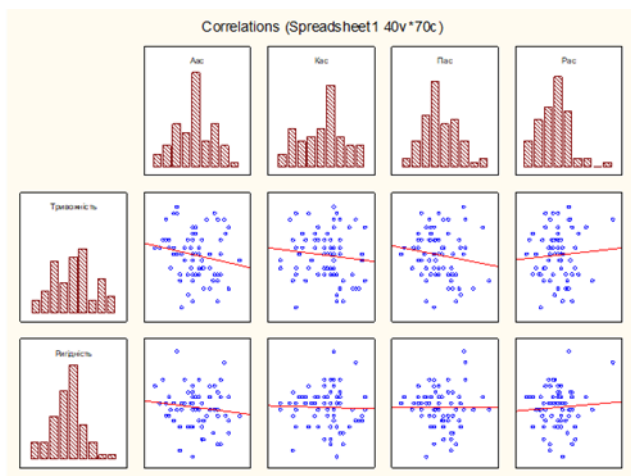


Рис. 3.4. Графік розсіювання для шкал “Афективний компонент асертивності”, “Когнітивно-смісловий компонент асертивності”, “Поведінковий компонент асертивності”, “Контрольно-регулятивний компонент асертивності” та шкал “Тривожність” і “Ригідність”

Таблиця 3.2.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для шкали “Загальний показник асертивності” та шкал “Фрустрація” і “Агресивність”

| | | Spearman Rank Order Correlations (Spreadsheet1) MD pairwise deleted Marked correlations are significant at $p < .05000$ | | | |
|-------------------|----------------|---|------------|-----------|----------|
| Pair of Variables | | Valid N | Spearman R | t(N-2) | p-level |
| ЗПас | & Фрустрація | 70 | -0,058408 | -0,482470 | 0,631022 |
| ЗПас | & Агресивність | 70 | 0,119453 | 0,992134 | 0,324649 |

Рис. 3.5. Графік розсіювання для шкали “Загальний показник асертивності” та шкал “Тривожність” і “Ригідність”