

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Н.В.Бойченко

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЖІНОК НА ЇХНІЙ
ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН: ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ

2025

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Факультет здоров'я людини

(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра психології та соціології

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: Вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний
стан: особливості психопрофілактики

Здобувачка вищої освіти спеціальності 053 Психологія,
ОПП Психологія, групи ПС-243зм

Н.В.Бойченко

Керівник роботи: д.психол.н., проф.

Ю.О.Бохонкова

Рецензент: д. психол. н., проф., завідувачка лабораторією
загальної психології та історії психології
ім. В. А. Роменця Інституту психології імені
Г. С. Костюка НАПН України.

В. В. Турбан

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет _____ здоров'я людини _____
 Кафедра _____ психології та соціології _____
 Освітній ступінь _____ магістр _____
 Спеціальність _____ 053 Психологія _____
 Освітньо-професійна програма _____ Психологія _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри
психології та соціології
Бохонкова Ю.О.

03 вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Бойченко Наталії Василівни

1. Тема роботи: Вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан: особливості психопрофілактики.

Керівник роботи: Ю. О. Бохонкова – д. психол.н., проф, завідувачка кафедри психології та соціології, затверджена наказом по університету від 02 вересня 2025 року, № 141/15.04

2. Строк подання студентом роботи до захисту 10 грудня 2025 року.

3. Вихідні дані до роботи: обсяг роботи – 260 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015.

4. Зміст основної частини (перелік питань, які потрібно розробити): проаналізувати наукові джерела із зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): таблиці, рисунки (гістограми, діаграми, сегментограми, графіки)

6. Консультанти розділів:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Ю. О. Бохонкова – д. психол.н., проф, завідувачка кафедри психології та соціології	04.09.2025 р.	16.10.2025 р.
2.	Ю. О. Бохонкова – д. психол.н., проф, завідувачка кафедри психології та соціології	17.10.2025 р.	24.10.2025 р.
3.	Ю. О. Бохонкова – д. психол.н., проф, завідувачка кафедри психології та соціології	25.10.2025 р.	03.11.2025 р.

7. Дата видачі завдання: 03 вересня 2025 р.**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення проблеми, завдань дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	04.09.2025 р. – 07.09.2025 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Систематичний аналіз наукових джерел. Структурування огляду літератури. Робота над теоретичною частиною дослідження.	08.09.2025 р. – 16.10.2025 р.	
3	Узагальнення результатів констатувального експерименту.	17.10.2025 р. – 24.10.2025 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	25.10.2025 р. – 31.10.2025 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	01.11.2025 р. – 03.11.2025 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2025 р. – 08.12.2025 р.	
7	Попередній захист роботи	09.12.2025 р. – 10.12.2025 р.	
8	Представлення роботи на зовнішню рецензію.	11.12.2025 р. – 14.12.2025 р.	
9	Перевірка роботи на академічний плагіат.	15.12.2025 р. – 17.12.2025 р.	
10	Підготовка кваліфікаційної роботи до захисту.	18.12.2025 р. – 21.12.2025 р.	
11	Захист кваліфікаційної роботи.	22.12.2025 р. – 27.12.2025 р.	

Здобувачка вищої освіти**Бойченко Н.В.****Керівник роботи:****д. психол. н., проф.****Бохонкова Ю. О.**

РЕФЕРАТ

Текст – 260 с., рис.19 – , табл. –31 , літератури – 146 дж., додатків – 4

У кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми виникнення конфліктної поведінки на робочому місці жінок, вплив такої поведінки на їхній психологічний стан та особливості психопрофілактики.

Експериментально розглянуто психологічні особливості прояву виникнення та розвиток акцентуацій характеру жінок та фактори, які впливають на виникнення проявів конфліктної поведінки у жінок.

Проведено констатувальний та формувальний експерименти. На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування неконфліктної поведінки жінок на робочому місці.

Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Ст'юдента.

Keywords: INFLUENCE, COMMUNICATION SKILLS, CONFLICT BEHAVIOR, MOTIVATION, ANXIETY, DEVIATION, PREVENTION, WOMEN, PERSONALITY, CONFLICT, TYPE OF NERVOUS SYSTEM, SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING, STRESS RESISTANCE, CORRECTION, TEMPERAMENT, EMOTIONS, BEHAVIOR STRATEGIES, WOMEN'S PERSONALITY, ROLE CONFLICT, PROFESSIONAL SELF-FULLIZATION, RESILIENCE SOCIAL ROLES, SELF-FULLIZATION, TYPES OF ROLE CONFLICT, FAMILY.

ABSTRACT

Boychenko N.V. The impact of conflicts in the workplace of women on their psychological state: features of psychoprophylaxis" - Kyiv, 2025.

The qualification work presents the theoretical and methodological foundations of studying the problem of the emergence of conflict behavior in the workplace of women, the impact of such behavior on their psychological state and features of psychoprophylaxis.

The psychological features of the manifestation of the emergence and development of accentuations of the character of women, and the factors that influence the emergence of manifestations of conflict behavior in women were experimentally examined.

Confirmatory and formative experiments were conducted. Based on the results of the ascertainment experiment, a program of social and psychological training aimed at the formation of non-conflict behavior of women in the workplace was developed and tested.

The effectiveness of corrective measures was assessed using the Student's t-test.

Keywords: INFLUENCE, COMMUNICATION SKILLS, CONFLICT BEHAVIOR, MOTIVATION, ANXIETY, DEVIATION, VERBAL AGGRESSION, PREVENTION, WOMEN, PERSONALITY, CONFLICT, TYPE OF NERVOUS SYSTEM, SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING, STRESS RESISTANCE, CORRECTION, TEMPERAMENT, EMOTIONS, BEHAVIOR STRATEGIES, WOMEN'S PERSONALITY, REFERENCE ENVIRONMENT, ROLE CONFLICT, PROFESSIONAL SELF-FULLIZATION, SOCIAL ROLES, SELF-FULLIZATION, TYPES OF ROLE CONFLICT, FAMILY.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПОЯВИ І РОЗВИТКУ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	20
1.1. Поняття конфлікту, його типологія. Сутність конфліктних ситуацій в управлінні персоналом	20
1.2. Класифікація корпоративних конфліктів та їх типологія	37
1.3. Причини виникнення конфліктів в організаціях та причини конфліктів жінок на робочому місці	46
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	59
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КОНФЛІКТІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЖІНОК НА ЇХНІЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН	62
2.1. Вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан	64
2.2. Опис психодіагностичних методик	99
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту	128
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	149
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗМІЦНЕННЯ ПСИХІЧНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ЖІНОК	152
3.1. Засади психокорекційної роботи зі зміцнення психічного та психологічного здоров'я жінок	152
3.2. Програма соціально-психологічного тренінгу зміцнення психічного та психологічного здоров'я жінок	156
3.3. Результати формувального експерименту	187
3.4. Оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики та t-критерію Ст'юдента.	212
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	224
ВИСНОВКИ	227
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	229
ДОДАТКИ	243

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному суспільстві, де взаємодія та співпраця в колективах визначають не лише успіх організацій, але й якість життя самого індивіда, проблеми конфліктів у колективі стають актуальним об'єктом вивчення. Психологія як наука про людську поведінку та ментальні процеси несе на собі завдання розгляду причин та наслідків конфліктів у групах, а також розробки ефективних стратегій їхнього подолання. Дослідження цієї проблематики спрямоване на розкриття глибинних механізмів міжособистісних та міжгрупових конфліктів, з'ясування факторів, які сприяють їх виникненню, а також визначення оптимальних стратегій для їх подолання. У суспільстві конфлікти – частина роботи підприємств, організацій. Трудовий колектив організації є групою людей, об'єднаних загальною метою, що залежить від основного напрямку діяльності. Але при цьому кожна людина є індивідуальністю зі своїми звичками, світоглядом, відмінними рисами характеру, бажаннями та амбіціями. Більше того, найчастіше колектив складається з людей різного віку, досвіду, практичних умінь та навичок. Зовнішнє середовище також впливає на характер внутрішніх відносин в організаціях, зокрема і специфіку виникнення конфліктів, і способи їх регулювання. Уникнути конфліктів у колективі неможливо, оскільки вони супроводжують як робочу, так і повсякденну діяльність людей. Але залишати конфлікти поза увагою не можна, оскільки, розростаючись, переходячи з міжособистісного до міжгрупового, а потім і загальноорганізаційного, вони можуть призвести до непередбачуваних, руйнівних наслідків. Зростання ролі командної роботи в різних сферах суспільства визначає необхідність усвідомлення та ефективного вирішення конфліктних ситуацій, що виникають у колективах. Виробничі бригади, навчальні групи, наукові колективи, а також команди управління стикаються з різноманітними конфліктними ситуаціями, які можуть значно впливати на

продуктивність та добробут всієї групи. Дослідження причин виникнення конфліктів у колективі та розробка ефективних методів їх подолання є критичним завданням для психології, адже воно може привести до вдосконалення стратегій управління персоналом, підвищення робочої ефективності та покращення психосоціального клімату в організаціях.

Дослідження проблеми конфліктів у колективі має великий практичний вигляд і спрямоване на вироблення конкретних рекомендацій для виявлення та усунення конфліктних ситуацій у різних соціальних групах. Його результати можуть бути використані для вдосконалення програм управлінської психології, для тренінгів з розвитку міжособистісних навичок, а також для побудови конструктивного спілкування в колективі. Такий підхід не тільки дозволяє визначити причини конфліктів, але й надає практичні рекомендації для їх вирішення, сприяючи покращенню якості взаємовідносин у колективі та забезпечуючи стійкий розвиток організацій.

Дослідження причин конфліктів у колективі та шляхів їх подолання також важливе в контексті психологічного благополуччя та особистісного розвитку кожного члена групи. Конфлікти можуть створювати стресові ситуації, що впливають на психічне здоров'я та робочу продуктивність. Дослідження цієї проблеми дозволяє визначити ефективні методи впровадження психологічних підходів до управління конфліктами, які сприяють розвитку особистості та створенню позитивного робочого середовища. У зв'язку зі стрімким розвитком технологій та глобалізацією, колективи стають дедалі різноманітнішими та культурно змішаними. Це вносить додаткові виклики у вирішенні міжособистісних конфліктів, пов'язаних із різницею в цінностях, переконаннях та способах сприйняття. Таким чином, дослідження проблем конфліктів у міжкультурному контексті стає важливим компонентом розуміння та розв'язання міжнаціональних та міжетнічних розбіжностей в колективах.

В Європі історія дослідження конфліктів тісно пов'язана з розвитком соціальної психології. Французький соціолог та філософ Гюстав Лебон в кінці XIX століття вивчав вплив групи на індивіда та динаміку конфліктів в суспільстві. Його ідеї стали основою для подальших розвідок у галузі соціальної психології конфліктів в Європі. В середині XX століття французький психолог Жан Піаже зробив важливий внесок у вивчення конфліктів в контексті розвитку особистості та когнітивного розвитку. Він вивчав, як індивід розвиває вміння вирішувати конфлікти в процесі свого еволюційного розвитку. Теорія Льюїса Козера, яка є частиною функціоналізму, розглядає соціальний конфлікт як невід'ємне явище, що може мати як деструктивні, так і конструктивні функції для суспільства. На відміну від суто руйнівних теорій, Козер підкреслював, що конфлікт може зміцнювати інтеграцію системи та її адаптивність, допомагаючи вирішувати суперечності та забезпечувати стабільність. Загальна теорія конфлікту Кеннета Боулдінга (1963) стверджує, що конфлікти є універсальним явищем, присутнім у всіх системах — від неживої природи до суспільства. Вона виходить з того, що всі конфлікти мають спільні закономірності розвитку, і їх вивчення дозволяє створити загальну теорію для керування, прогнозування та врегулювання конфліктів. Боулдінг виділив два аспекти конфлікту: статичний (аналіз сторін та відносин) і динамічний (вивчення інтересів як рушійної сили). Модель стратегій управління конфліктами К. Томаса та Р. Кілмена виділяє п'ять основних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, які ґрунтуються на двох вимірах: напористості (ступінь задоволення власних інтересів) та кооперації (ступінь задоволення інтересів іншої сторони). Ці п'ять стратегій: суперництво, уникнення, пристосування, співробітництво та компроміс. Георг Зіммель розглядав соціальний конфлікт не лише як руйнівну силу, а й як позитивний процес, що сприяє соціальній інтеграції та стабільності, на відміну від марксистської дихотомічної моделі. Він вважав, що конфлікт є

невід'ємною частиною соціального життя та виконує важливі функції для розвитку суспільства.

Національні дослідження в Україні в галузі конфліктів у трудовому колективі визначаються конкретними аспектами організаційного життя та соціокультурного контексту. Хоча кількість специфічних досліджень обмежена, але існують публікації та роботи деяких вчених, що вивчають конфлікти в українських організаційних структурах. Питаннями конфлікту в організації активно займалися вітчизняні науковці, зокрема: О. Сорока, О. Близнюк, Т. Колесник, Т. Собітнюк, Л. Мекшун, Л. Ачкасова, Т. Водолажська, Ю. Бекетов, Л. О. Пампуха, Т. А. Яновська, А. Т. Ішмуратов, Н. В. Грішина та інші. О. Сорока є автором та співавтором наукових публікацій, в яких розглядаються особливості та методи управління конфліктами в українських організаційних структурах. Основні ідеї її робіт зосереджені на теоретичних аспектах виникнення конфліктів, їх видах, а також на практичних підходах до їх запобігання та вирішення в умовах українського бізнес-середовища та публічної служби. Роботи О. Сороки роблять внесок у розуміння динаміки та структури конфліктів в українських організаціях та пропонують практичні рекомендації для їх ефективного управління.

Концепція Л. О. Пампухи розглядає рольовий конфлікт працюючої жінки як комплекс негативних переживань, пов'язаних з суміщенням професійних та сімейних ролей. Ключовим елементом цього конфлікту є почуття провини, яке виникає через сприйняття жінкою того, наскільки вона успішно справляється з цими суміщеними ролями.

Т.А.Яновська розглядає профілактику через розвиток умінь вирішення конфліктів, таких як співпраця, вміння ставити правильні запитання для з'ясування позиції опонента, а також розвиток навичок розуміння інших людей, наприклад, за допомогою методу інтроспекції (уявлення себе на місці іншого).

А. Т. Ішмуратов є відомим українським фахівцем у галузі конфліктології, який зробив значний внесок у розвиток теорії та методів запобігання конфліктам. Його основні ідеї викладені в праці, зокрема, Конфлікт і згода (1996 р.). Ключові аспекти його підходу до психологічних методів профілактики конфліктної поведінки включають природність та необхідність конфліктів: Ішмуратов виходить із засади, що конфлікти є природним і постійним станом соціальних процесів, а не лише випадковими епізодами. Тому мета полягає не в повному їх викоріненні, а в умінні діагностувати, запобігати деструктивним формам та ефективно керувати ними. А. Т. Ішмуратов розробив детальну типологію учасників конфлікту (прямі та непрямі учасники, опоненти тощо), що дозволяє краще зрозуміти динаміку конфліктної ситуації та обрати адекватні методи профілактики та вирішення. Біхевіористська концепція Н. В. Грішиної допомагає аналізувати, як саме люди поведуться під час конфлікту і які стратегії можуть бути використані для його конструктивного вирішення.

Біхевіористична концепція конфлікту Л. М. Карамушки розглядає конфлікт як усвідомлене протистояння між сторонами, що проявляється через їхню поведінку. Вона зосереджується на зовнішніх, спостережуваних аспектах взаємодії та поведінкових реакціях учасників. Л. М. Карамушка активно використовує цю концепцію у своїх роботах, присвячених психології управління конфліктами в освітніх та інших організаціях, пропонуючи конкретні технології для їх профілактики та подолання через корекцію поведінки учасників.

Проте управлінські аспекти конфліктології на робочому місці недостатньо відображені у багатьох наукових розвідках й потребують їх формалізації та систематизації. Одним із аспектів досліджень в Україні є аналіз впливу соціокультурного середовища на конфліктні ситуації у колективах. В умовах різноманітності та культурних особливостей робочого оточення вивчається, як ці різниці можуть призводити до конфліктів, а також

як їхня ефективна управлінська стратегія може сприяти зменшенню напруги. У високо-конкурентному середовищі, де важливо досягти спільних цілей, дослідження причин та механізмів конфліктів надає можливість розробки стратегій побудови позитивної конфліктної взаємодії, яка стимулює творчість та інновації. Врахування психологічних аспектів управління конфліктами в колективі є важливим елементом створення стійкого та ефективного робочого середовища.

Отже, дослідження проблем конфліктів у колективі не лише спрямоване на вирішення конкретних ситуацій, але й вносить вагомий вклад у розвиток психології організацій, соціальної психології та психології міжособистісних відносин. Результати дослідження можуть бути застосовані в різних галузях, що ставить цю проблематику в центр сучасних наукових та прикладних досліджень. Таким чином, теоретична не розробленість окресленої вище проблеми та її актуальність визначили тему магістерського дослідження: Вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан: особливості психопрофілактики.

Об’єкт дослідження – конфлікти на робочому місці жінок у трудовому колективі.

Предмет дослідження – вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан: особливості психопрофілактики.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити, яким чином конфлікти на робочому місці впливають на психологічне здоров’я жінок, виявити особливості цих впливів та розробити ефективні методи психопрофілактики для запобігання негативним наслідкам конфліктних ситуацій.

Завдання дослідження:

1.З’ясувати, як конфлікти на робочому місці впливають на психологічний стан жінок, зокрема на їхній рівень стресу, тривожності,

депресії, самооцінки та загального задоволення роботою, визначити основні причини виникнення конфліктів на робочому місці.

2. Визначити різні стратегії вирішення конфліктів, які можуть бути використані жінками для подолання негативних наслідків конфліктів на роботі.

3. Провести констатувальний експеримент з метою вивчення впливу конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан.

4. На основі результатів констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу, спрямовану на зміцнення психічного і психологічного здоров'я жінок та розвитку резильєнтної поведінки.

5. Оцінити ефективність корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики.

Теоретико-методологічною основою дослідження є: концепції становлення особистості в онтогенезі (Г. Балл, Н. Жигайло, В. Моляко, М. Орап та ін.) та її розвитку як активного суб'єкта життєдіяльності (О. Кононенко, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.); концепція саморозвитку особистості Г. Костюка; модель стратегій управління конфліктами (К. Томас, Р. Кілменн); концепція рольового конфлікту працюючої жінки (Л. О. Пампуха); теорія психологічних методів профілактики конфліктної поведінки (Т. А. Яновська, А. Т. Ішмуратов); біхевіористична концепція конфлікту як усвідомленого протиборства (Н. В. Грішина, Л. М. Карамушка); теорії соціального конфлікту (теорія та функціоналізм Льюїса Козера, конфліктна модель суспільства Ральфа Дарендорфа та загальна теорія конфлікту Кеннета Боулдінга); концепції стилів поведінки у конфлікті (модель К. Томаса); теорії стресу та психологічної травми (модель Ганса Сельє); концепції психологічної підтримки та профілактики психічних розладів (В. Г. Панок, Я. В. Чаплак, Я. Ф. Андрєєва (автори посібника Основи психологічної допомоги), Л. А. Мацко (авторка концепції Служби

психологічної підтримки ВНТУ), колектив авторів Основи реабілітаційної психології під редакцією Л. Гридковця; В. І. Пасічник, І. І. Ліпатов, Л. Ф. Шестопалова, І. І. Приходько (автори посібника Теорія та практика психологічної допомоги).; теорії соціального конфлікту (Георг Зіммель, Льюїс Козер, Ральф Дарендорф та Кеннет Боулдінг) ; концепції стилів поведінки у конфлікті (модель Томаса-Кілмана); теорія посттравматичного стресового розладу (ПТСР). (Зигмунд Фройд, який одним з перших почав вивчати стан, а також сучасні психологи, такі як Едуард Балашов та Софія Лозюк , автори наукових робіт про ПТСР.

Для дослідження впливу конфліктів на робочому місці на психологічний стан жінок та особливостей психопрофілактики були використані наступні **методи дослідження**, які відповідають меті і завданням дослідження, відбивають специфіку об'єкта, що вивчається: теоретичний аналіз, узагальнення та систематизація наукової літератури; констатувальний та формувальний експеримент, тестування (Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності (Ч.Д. Спілбергер, Ю.Л. Ханін); визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса); копінг-тест Лазаруса; тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10). Для дослідження впливу конфліктів на робочому місці на психологічний стан жінок та особливостей психопрофілактики були використані математичні та статистичні методи обробки даних.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- *визначено* концептуальні засади дослідження конфліктів жінок на робочому місці включають аналіз гендерних стереотипів, ролей та ієрархії в колективі, вплив соціальних норм на їхню поведінку, а також специфічні фактори, що провокують конфлікти, як-от «скляна стеля», дискримінація, нерівномірний розподіл праці та ролей.

- *розроблено* структурно-функціональну модель соціально-психологічного супроводу конфліктів на робочому місці жінок, яка включає

чотири основні етапи: аналітичний, діагностичний, корекційний та превентивний. Вона спрямована на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та ефективне врегулювання конфліктних ситуацій шляхом застосування відповідних стратегій, таких як пристосування, компроміс або співпраця, а також профілактичних заходів;

- *виявлено та систематизовано* критерії (когнітивний, комунікативно-діяльнісний, мотиваційно-ціннісний, емоційного стану), систематизація яких дозволяє комплексно аналізувати причини виникнення конфліктів та розробляти ефективні заходи для підтримки здорового психологічного клімату в жіночих трудових колективах;

- *розкрито* методологічні засади соціально-психологічного супроводу конфліктів і емоційного стану жінок у трудовому колективі, які включають принципи детермінізму, системності та розвитку, а також організаційно-процесуальні засади, які охоплюють створення сприятливого мікроклімату через взаємодію та підтримку, впровадження індивідуальних програм для жінок та використання специфічних психологічних методів, таких як спостереження та експеримент;

- *поглиблено та уточнено* уявлення про сучасні підходи до вивчення соціально-психологічного супроводу конфліктів та емоційного стану жінок у колективі, які зосереджуються на системному аналізі, врахуванні індивідуальних і гендерних особливостей, а також на використанні інтегративних методів, до яких належать вивчення стресових факторів (наприклад, емоційне вигорання, гендерна нерівність), дослідження впливу конфліктів на психологічний добробут, ідентифікацію ефективних стратегій подолання та профілактики, а також розробку програм підтримки, що враховують специфіку жіночої вразливості та ресурсів у професійній сфері;

- *отримало подальший розвиток*: методичне та процедурне забезпечення вивчення феномену конфліктів та емоційного стану жінок у трудовому колективі завдяки сучасним підходам психологічного супроводу, зокрема:

інтегративним моделям, що поєднують когнітивні, поведінкові та емоційні аспекти; системному підходу, що розглядає конфлікти як результат взаємодії індивідуальних, міжособистісних та організаційних факторів; а також застосуванню особистісно-орієнтованих методів, спрямованих на розвиток у жінок стресостійкості, емоційного інтелекту та навичок конструктивного вирішення конфліктів.

– *створено програму* психопрофілактики та психологічної підтримки в професійній діяльності жінки у подоланні конфліктів. Впроваджено програму навчання жінок навичкам саморегуляції емоцій та поведінки в конфліктних ситуаціях, програму для створення умов для здорового психологічного клімату на робочому місці, сприянню відкритості та взаєморозумінню, розвитку навичок ефективної комунікації та вирішенню конфліктів мирним шляхом.

Теоретичне значення дослідження впливу конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан полягає у вивченні та розширенні знань про специфіку цих впливів, що дозволяє розробити більш ефективні програми психопрофілактики та підтримки. Особливості психопрофілактики включають в себе розробку стратегій для зниження негативного впливу конфліктів, покращення психологічного добробуту жінок та створення більш здорового робочого середовища. Дослідження дозволило виявити специфічні психологічні проблеми, з якими стикаються жінки внаслідок конфліктів, такі як стрес, тривожність, депресія, зниження самооцінки та інші. Розроблена програма підтримки, враховуючи індивідуальні особливості жінок, їхні потреби та можливості, програма впровадження заходів, спрямованих на зниження напруги, запобігання конфліктам та сприянню позитивним взаєминам між співробітниками, рекомендовані тренінги та семінари з управління конфліктами, комунікації та саморегуляції, а також програми навчання жінок стратегіям подолання стресу, управлінню емоціями та підвищенню самооцінки для жінок, які переживають конфлікти на робочому

місці. Дослідження впливу конфліктів на психологічний стан жінок на робочому місці, а також розробка ефективних програм психопрофілактики є важливим внеском у створення здорового та продуктивного робочого середовища для жінок.

Практичне значення дослідження впливу конфліктів на робочому місці на психологічний стан жінок є важливим, оскільки конфлікти можуть негативно впливати на їхнє психічне здоров'я, знижувати продуктивність та збільшувати ризик розвитку психологічних розладів. Психопрофілактика включає в себе розробку та впровадження стратегій для запобігання та зменшення негативних наслідків конфліктів, а також навчання жінок ефективним навичкам вирішення конфліктів, що сприяє покращенню їхнього психологічного добробуту та робочого середовища. Розуміння впливу конфліктів на жінок дозволяє розробити ефективні програми психологічної підтримки, спрямовані на зменшення стресу, тривожності та депресії, що виникають внаслідок конфліктних ситуацій. Конфлікти можуть призводити до зниження мотивації, концентрації та ефективності роботи. Дослідження дозволяє виявити причини та наслідки конфліктів, що дає змогу впроваджувати заходи для їхнього уникнення та покращення психологічного клімату в колективі, що, в свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності. Дослідження дозволяє виявити основні причини конфліктів та розробити стратегії їх вирішення, що сприяє створенню більш сприятливого та здорового робочого середовища, де жінки почуваються комфортно та впевнено. Навчання жінок ефективним навичкам вирішення конфліктів, таким як конструктивне спілкування, емоційний контроль, пошук компромісів та переговорні стратегії, допомагає їм самотійно справлятися з конфліктними ситуаціями та покращувати стосунки з колегами. Дослідження сприяє формуванню культури конструктивного вирішення конфліктів у колективі, де конфлікти розглядаються як можливість для розвитку та покращення, а не як джерело негативних емоцій та стресу.

Особливості психопрофілактики такі , як впровадження тренінгів та навчальних програм, спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації, емоційного інтелекту, переговорних стратегій та пошуку компромісів, навчання розпізнаванню та управлінню власними емоціями та емоціями інших, що допомагає краще розуміти причини конфліктів та знаходити шляхи їх вирішення, забезпечення доступу до психологічної підтримки та консультування для жінок, які зазнають негативного впливу конфліктів, а також для тих, хто потребує допомоги у вирішенні конфліктних ситуацій, запровадження заходів, спрямованих на покращення комунікації між співробітниками, створення атмосфери відкритості та довіри, що сприяє запобіганню конфліктам є важливим внеском у створення здорового та продуктивного робочого середовища для жінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПОЯВИ І РОЗВИТКУ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

1.1.Поняття конфлікту, його типологія. Сутність конфліктних ситуацій в управлінні персоналом

Конфлікт – дуже різнобічне і складне явище. Саме тому його особливості, механізми і закономірності цікавлять науковців –представників різних сучасних наук: психології, соціології, політології, історії, філософії, мистецтвознавства, педагогіки, правознавства, соціобіології, математики, військових наук та ін. У другій половині ХХ ст. виникла окрема наука, предметом якої є всебічне вивчення конфлікту як соціального явища, – конфліктологія. Конфліктологія– наука, що вивчає закономірності та механізми виникнення і розвитку конфліктів, а також принципи та технології управління ними.

З впевненістю можна стверджувати, що в стосунках між людьми уникнути різноманітних протиріч практично неможливо. Особливо зростає ризик виникнення конфлікту на робочому місці. Адже робота, зазвичай, передбачає частий контакт з співробітниками, з клієнтами, зіткнення з безліччю непорозумінь та проблем. Конфлікти ж в свою чергу негативно відображаються на мікрокліматі колективу, а деякі з них навіть можуть зашкодити здоров'ю працівників.

Конфлікт – це явище, яке виникає у результаті зіткнення протилежних дій, поглядів, інтересів, прагнень, планів різних людей або мотивів і потреб однієї людини [39]

Конфлікт розглядають у вузькому значенні (як безпосереднє зіткнення сторін) і в широкому (як процес, який складається з багатьох взаємопов'язаних складових, і зіткнення сторін є лише однією з них) Для правильного та

повноцінного тлумачення конфліктів важливою є класифікація. Щоб обрати необхідний метод вирішення відповідного конфлікту доцільно проводити класифікацію залежно від основних ознак: спосіб вирішення; сфери прояву; спрямованості впливу; ступеня виразності; кількості учасників (див. табл. 1.1). [7].

Таблиця 1.1

Класифікація конфліктів

Ознака класифікації	Види конфліктів
1. Спосіб вирішення	- насильницькі; - ненасильницькі
2. Сфера прояву	- політичні; - соціальні; - економічні; - організаційні
3. Спрямованість впливу	- вертикальні; - горизонтальні
4. Ступінь виразності	- відкриті; - приховані
5. Кількість учасників	- внутрішньоособистісні; - міжособистісні; - міжгрупові

Для будь якої організації характерні прояви всіх видів конфліктів. Але залежно від розмірів організації, рівня якості корпоративної культури та сприйняття її членами колективу, особистісних характеристик керівників та членів колективу будуть переважати ті чи інші їх види.

Варто зазначити, що в організаціях найбільш часто зустрічаються внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові конфлікти [42].

Організаційний конфлікт визначається як стан розбіжностей, викликаний уявною або фактичною опозицією серед людей, які працюють в організації. Ворожнеча чи конфлікт можуть бути пов'язані з інтересами, цінностями чи потребами, що може призвести до неминучого зіткнення між керівництвом організації та постраждалим персоналом, або навіть між колегами [4].

Організаційний конфлікт може мати різні форми та види, оскільки суперечки можуть бути пов'язані з тим, як довго мають працювати працівники, як має виконуватися робота, який розподіл відповідальності, як мають розподілятися доходи та інше. Конфлікти в організації можуть бути викликані кількома причинами, і важливо знайти конструктивне рішення для вирішення проблем.

Значний досвід щодо вивчення конфліктів та їх природи накопичений філософією. Над природою конфліктів замислювалися ще давньогрецькі філософи. Так, Анаксимандр (бл. 610–547 рр. до н. е.) твердив, що речі виникають із єдиного матеріального джерела, що призводить до виокремлення протилежностей і, як наслідок – виникнення конфлікту. Геракліт (бл. 530–470 рр. до н. е.) вважав, що у світі все народжується через ворожнечу і єдиний закон, який панує в Космосі, – це війна. Суспільний розвиток відбувається через боротьбу та конфлікти. У середні віки Фома Аквінський (1225–1274 рр.) запропонував думку, що конфлікти є об'єктивною реальністю. Еразм Роттердамський (1469–1536 рр.) вказував на той факт, що конфлікти підпорядковуються власній логіці. Френсіс Бекон (1561–1626 рр.) уперше глибоко проаналізував причини соціальних конфліктів в Англії та виокремив конкретні заходи попередження конфліктів. Важливим засобом запобігання соціальним конфліктам він вважав мистецтво політичного маневрування. Іммануїл Кант (1724–1804 рр.) наголошував, що стан війни та конфліктності є природнім у системі геополітичних процесів. Георг Гегель (1770–1831 рр.) відзначав, що основною причиною конфліктів є соціальна поляризація – між

нагромадженням багатством, з одного боку, і змушеним працювати народом – з іншого [31].

Одними з перших звернулися до сучасних досліджень в галузі конфліктології вчені-соціологи. Їхня увага зосереджувалася навколо аналізу суспільних конфліктів, їх впливу на процеси, що відбуваються у державному та політичному устрої країни. Як ознаки конфлікту дослідники виділяли: відмінність поглядів учасників; наявність суперечностей та розбіжностей в розумінні та/або тлумаченні певних явищ, процесів; опозиційні типи поведінки (Л. Козер, Р. Дарендорф, Е. Обершалл та ін.). Наприклад, американський соціолог Л'юїс Козер (1913–2003 рр.) дає таке визначення конфлікту: ідеологічне явище, що відображає прагнення і почуття індивідів і соціальних груп у боротьбі за об'єктивні цілі: владу, зміну статусу, перерозподіл доходів, переоцінку цінностей і т. п. [за 22, с. 9].

У книзі Функції соціального конфлікту (1956р.) Л. Козер стверджував, що не існує соціальних груп без конфліктних відносин і що конфлікти мають як негативне, так і позитивне значення для функціонування суспільних систем та їх розвитку, більше того – чим більше незалежних один від одного конфліктів, тим краще для суспільства. Найбільша цінність конфліктів, на його думку, -- можливість запобігти консервуванню соціальної системи, слугувати підґрунтям для реалізації інновацій. Протягом ХХ ст. неодноразово зверталися до проблеми конфліктів представники майже усіх провідних напрямів психології – психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології та ін. Так, у межах біхевіоризму надано таке розуміння конфлікту: усвідомлене протиборство індивідів або груп з суперечливими інтересами з метою здійснення власного інтересу за рахунок інтересів інших [за 22, с. 9].

Теорії конфліктів (кінець ХХ — початок ХХІ ст.) [32]. Починаючи з середини ХХ ст. відбувається активний розвиток науково-практичного осмислення конфліктів. Однією з перших в соціології була запропонована структурно-функціональна модель суспільства. Згідно з нею суспільство

розглядалося як цілісне утворення, в якому гармонійно взаємодіяли його складові. Представники цього напрямку відзначали важливість саморегулюючих механізмів суспільного життя, що підтримують стійкість всієї системи, а конфлікт розуміли як невід’ємну частину людського соціуму, але таку, що має деструктивний, дисфункціональний та руйнівний вплив на суспільство (так, зокрема, вважав один з відомих американських соціологів Толкотт Парсонс (1902 – 1979 рр.). Психологічні аспекти конфліктів розглядали у своїх працях З. Фройд, К. Юнг, Е. Берн та інші автори. Згідно з психоаналітичною теорією Зигмунда Фрейда (1856–1939 рр.), поява і розвиток внутрішньо-особистісних конфліктів визначаються зіткненням всередині особистості несвідомих психічних сил, основним з яких є лібідо (сексуальний потяг) та необхідність протидіяти ворожому соціальному середовищу. Соціальні заборони завдають душевні травми, придушують енергію несвідомих потягів, які прориваються обхідними шляхами у вигляді невротичних синдромів. Саме тому причини міжособистісних конфліктів, з огляду на представлені ідеї, необхідно шукати у сфері несвідомого окремого індивіда. Послідовник З. Фрейда та засновник школи аналітичної психології швейцарський психолог Карл-Густав Юнг (1875–1961 рр.), запропонував концепцію існування колективного несвідомого, а також запропонував типологію характерів особистості, що до певної міри пояснювала поведінку особистості в конфлікті. У 60-х роках ХХ ст. були опубліковані праці американського психотерапевта Еріка Берна (1902–1970 рр.), який на основі синтезу ідей психоаналізу й інтеракціонізму створив теорію трансактного аналізу. Одними з вихідних положень теорії Е. Берна були ідеї про те, що кожна особистість складається з трьох станів: 1) Дитини (складова особистості, змістом якої є спонтанні емоції, прагнення, переживання); 2) Батьківського стану (складова особистості, що проявляється у стереотипній поведінці, прагненні повчати, берегти отримані з досвіду норми, правила тощо), 3) Дорослого (та частина особистості, що прагне здійснювати

раціональне і відповідне до ситуації ставлення до життя). У процесі спілкування людей здійснюються трансакції (взаємодії) між зазначеними позиціями-станами. Якщо реалізується трансакція, в якій позиції доповнюють одна одну –спостерігаються безконфліктні стосунки. Якщо виникає трансакція, в якій трансакції перетинаються (наприклад, один співрозмовник реалізує позиції Дорослий-Дорослий, а інший Дитина-Дорослий), тоді спілкування погіршується і може виникнути конфлікт. Американський учений М. Амстуті розвивав ідею корисних та шкідливих наслідків конфліктів. Позитивний вплив конфліктів проявляється у тому, що вони: слугують засобом емоційної розрядки в групі та колективі; дозволяють попередити виникнення більш серйозних проблем; прояснюють позиції та інтереси його учасників; створюють можливості для конструктивного розв'язання конфліктної ситуації; стимулюють творчість та ініціативу тощо. Серед негативних наслідків можна виділити: створення передумов для виникнення нестабільності, насильства; уповільнення та ускладнення прийняття рішень тощо.

Для сучасного суспільства характерна складна система людських стосунків. В їх основі лежать потреби та інтереси людей. При появі перешкод на шляху здійснення цих цілей та очікувань можуть виникнути протиріччя, що призводять до соціальної та психологічної напруги, відкритої конфронтації та різних конфліктів [27].

Особистісні особливості, як відомо, сильно впливають на конфліктну поведінку. Цей принцип признається багатьма та робить психологію конфліктів важливою складовою конфліктології. В даний час вона є основою для наукових та практичних аспектів управління та вирішення конфліктів [52]. Поняття конфлікту належить і повсякденній свідомості, і науці. Проте наука наділяє його своїм специфічним змістом. У повсякденному житті слово конфлікт ми застосовуємо до широкого кола явищ - від збройних сутичок і протистояння різних соціальних груп до службових або подружніх

розходжень у думках. Слово конфлікт походить від латинського *conflictus* – зіткнення. Практично незмінним воно є в інших мовах. Це поняття в науковому обігу ствердилося у другій половині XX століття. Аналіз визначень конфлікту у словниках та енциклопедіях, дає можливість відмітити їх схожість. Зазвичай зміст поняття конфлікт розкривають через такі значення:

- 1) стан відкритої, часто затяжної боротьби; битва або війна;
- 2) стан дисгармонії у стосунках між людьми, ідеями чи інтересами; зіткнення протилежностей;
- 3) психічна боротьба, яка виникає як результат одночасного функціонування взаємно виключних імпульсів, бажань або тенденцій;
- 4) протистояння характерів або сил у літературному або сценічному творі [32].

Конфлікт – це взаємодія соціальних суб'єктів, що характеризується протиборством, наявністю гострих протиріч, що супроводжуються негативними емоціями. Трудовий конфлікт – це зіткнення інтересів та думок, оцінок між представниками різних груп з приводу трудових відносин [33]. Тобто трудові конфлікти є видом соціального конфлікту, об'єктом у якому виступають трудові відносини та умови їхнього забезпечення. До основних форм трудових конфліктів належать: збори, мітинги, демонстрації, страйки. До видів конфліктів у трудовому колективі відносять:

- конфлікти між керованими та керуючими;
- адаптаційні конфлікти – це конфлікти між правилами та нормами, що склалися в організації та новачками, які не знають цих правил та норм;
- конфлікти на управлінському рівні, які пов'язані з розробкою стратегії поведінки організацій, з розробкою умов ефективності її діяльності [57].

Коли виникають розбіжності між окремими особами чи групами всередині організації, така ситуація називається конфліктом на робочому місці. Така ситуація може виникнути через відмінності у думках, цілях, цінностях, особистостях чи стилях роботи. Це може проявлятися у різних

формах, таких як недосконала організація роботи, незрозуміле коло обов'язків, погані відносини між співробітниками, неприпустима поведінка працівників, нестача інформації, зайвий тиск тощо. Ефективніше превентивно керувати конфліктами між співробітниками, ніж постійно оперативно їх розв'язувати. Конфлікт в колективі може призвести до напруженості, стресу та зниження продуктивності, якщо його не вирішити ефективно. Організації повинні мати стратегії управління та вирішення спорів для підтримки позитивного та продуктивного робочого середовища. Знання можливих причин конфліктів в колективі важливе для організацій, щоб розпізнавати та усувати ці причини, щоб запобігти їх ескалації та негативному впливу на робоче місце, у тому числі: [57].

- співробітники з різними цінностями, цілями та уподобаннями можуть конфліктувати, що призводить до розбіжностей та конфліктів;
- непорозуміння через погане спілкування чи мовний бар'єр може призвести до конфлікту;
- конкуренція за обмежені ресурси, такі як визнання, час або бюджет може призвести до конфлікту;
- зіткнення особистостей, коли відмінності у типах особистості та стилях роботи можуть призвести до напруги та конфліктів між співробітниками;
- боротьба за владу, при якій конфлікти можуть виникати, коли співробітники борються за владу чи контроль за рішеннями;
- дискримінація та домагання за ознакою раси, статі, віку чи релігії можуть призвести до конфлікту та негативно вплинути на корпоративну культуру;
- організаційні зміни у структурі компанії, політиці чи процедурах можуть призвести до невизначеності та конфліктів між співробітниками [57].

Цифровізація та розширення можливостей застосування інформаційно-комунікаційних технологій у трудовій діяльності суттєво видозмінили структуру ринку праці, на якому віддалена робота стає однією з ключових форм зайнятості. Дистанційна робота в Україні стала реальністю через

пандемію COVID-19, але ще більш актуальною вона стала через повномасштабне вторгнення країни - агресора. Віддалена робота дозволяє співробітникам виконувати свої трудові функції поза офісним простором, використовуючи сучасні технології для взаємодії з роботодавцями та колегами. Така форма зайнятості широко поширена в інформаційно-технологічній сфері серед програмістів, розробників та інших фахівців, які можуть працювати незалежно від власного географічного положення, а компанії, які застосовують віддалену роботу, виграють за рахунок скорочення витрат на утримання офісних приміщень та розширення географії ринку праці. При віддаленій роботі управління трудовими конфліктами стає особливо важливим аспектом. Конфлікти, що виникають у процесі віддаленої роботи, можуть бути пов'язані з непорозумінням між співробітниками та роботодавцями, складністю контролю за виконанням завдань, невідповідністю результатів праці очікуванням та нестабільністю персоналу, відсутністю електропостачання та інтернету тощо. [57].

Роль конфліктів в процесі міжособистісного спілкування та соціальної взаємодії неоднозначна. З одного боку, конфлікти допомагають виявити проблему й з'ясувати різні точки зору на неї; відшукати різні підходи до вирішення спірної ситуації; сприяють підвищенню ефективності діяльності; згуртуванню колективу проти зовнішнього тиску тощо. З іншого боку, конфлікти призводять до погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; підвищують рівень напруженості та роздратованості особистості, провокують виникнення стресових ситуацій; відволікають від виконання безпосередніх службових обов'язків тощо. Так, австралійські психологи Х. Корнеліус та Ш. Фейр стверджують, що якщо конфлікт ігнорується, то негативними наслідками є тривога, самотність, низька працездатність, млявість, прихований гнів, стрес, втома та інше [34]. Конструктивне розв'язання конфліктів призводить до виникнення відчуття спокою, задоволення, підйому енергії, полегшення, радості спілкування,

розширюються можливості особистісного зростання. Запропонована авторами Картографія конфлікту - це одна з передмов, якою може скористатися кожна людина з метою ефективного вирішення конфлікту. Автори не ставлять своєю метою теоретизування з приводу дозволу, а пропонують нову концепцію виграшу, яка не має на увазі програшу іншої сторони. Їх мета— показати, що будь-яке взаємовідношення може бути взаємовиграшним. Ця робота, опублікована в 1989 році, є підсумком практичної діяльності авторів по налагодженню стосунків між людьми і організаціями. Їх семінари з врегулювання конфліктів, посередництву та переговорах добре відомі в Австралії, де в 1986 році, названому Міжнародним роком світу, Австралійська асоціація сприяння ООН заснувала Організацію по вирішенню конфліктів як частину її Програми світу. Її завдання - розробляти і впроваджувати навички по вирішенню конфліктів для їх ефективного застосування в особистому житті, на роботі, в міжнародних відносинах. Для того, щоб досягнути світу у світі, - вважають автори, - потрібно навчитися спочатку дозволяти конфлікти в особистому житті.

На думку Г. В. Ложкіна та Н. І. Пов'якель, до позитивних функцій конфліктів слід віднести те, що конфлікт: 1) підштовхує до змін і розвитку, відкриває шлях до інновацій, здатних удосконалити суспільні відносини; 2) дозволяє учасникам конфлікту краще пізнати один одного; 3) сприяє структуруванню соціальних груп, групуванню однодумців; 4) знижує синдром покірності, стимулює активність людей; 5) стимулює розвиток особистості, виховує у людей почуття відповідальності, допомагає їм усвідомлювати свою значущість; 6) знімає напруження тощо. Негативні наслідки конфліктів проявляються у:

- 1) погіршенні мікроклімату в колективі, зниженні продуктивності праці;
- 2) неадекватному сприйнятті та непорозумінні між сторонами, що конфліктують;

3) послабленні співробітництва між конфліктними сторонами у процесі конфлікту та після нього тощо [36].

Конфлікт – протиріччя, що сприймається людиною як значуща для нього психологічна проблема, що вимагає свого вирішення і викликає активність, спрямовану на її подолання. Конфлікт характеризується трьома ознаками: наявністю протиріччя, сприйняттям його як значущого, що вимагає вирішення проблеми та активністю, спрямованою на подолання протиріччя.

Виникнення суперечностей призводить до формування конфліктних відносин. Конфліктні відносини – форма та зміст взаємодії між сторонами та заходи, які вони вживають для припинення конфлікту. Виникнення конфліктних відносин призводить до створення конфліктної ситуації.

Конфліктна ситуація – це одиничне поняття стосовно конфлікту. Конфліктна ситуація – це фрагмент конфлікту, цілий епізод його розвитку, своєрідна фотографія в певний момент часу невідповідності намірів (прагнень) людини умовам їх досягнення [26]. Конфліктна ситуація – це суперечлива позиція сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань, прагнень тощо; ситуація прихованого або відкритого протистояння між двома або більше залученими сторонами, кожна з яких має свої цілі, мотиви, засоби або способи вирішення проблеми, яка є особистою для кожного з її учасників. Конфліктна ситуація є необхідною умовою конфлікту. Щоб перетворити таку ситуацію на конфлікт, на динаміку, потрібен зовнішній вплив, шок чи інцидент. М. Пірен визначає конфліктну ситуацію як нагромадження суперечностей, які містять суттєву причину конфлікту [26].

Конфліктна ситуація в міжособистісних взаємодіях означає специфічне втілення в ситуації взаємодії віч-на-віч конфліктного стану системи діадичних відносин, або сприйнятого як таке, принаймні одним із учасників цих відносин. Таким чином, конфліктна ситуація характеризується усвідомленням конфліктних факторів хоча б одного з суб'єктів взаємодії в конкретних умовах.

Визначення учасником взаємодії ситуації як конфлікту характеризує першу фазу конфлікту. Свідченням сприйняття ситуації міжособистісної взаємодії як конфлікту є відчуття загрози [26].

Завданням визначення психологічного поняття конфлікту займався Ф. Д. Василюк : якщо задатися метою, знайти дефініцію, яка б не суперечила жодному з наявних поглядів на конфлікт, вона звучала б психологічно абсолютно беззмістовно: конфлікт – це зіткнення чогось з чимось. Два основних питання теорії конфлікту: що саме стикається в ньому і який характер цього зіткнення. У результаті синтезу на питання що стикається? відповіддю будуть три фундаментальні для розвитку сучасної психології категорії – мотив, дія і образ, які в ідеалі повинні органічно поєднуватися у кожній конкретній теоретичній конструкції. Однак вона не завжди виражається у формі явного зіткнення. Це відбувається тільки тоді, коли існуючі суперечності, розбіжності порушують нормальну взаємодію людей, перешкоджають досягненню поставлених цілей. У цьому випадку люди просто бувають змушені якимось чином долати розбіжності і вступати у відкриту конфліктну взаємодію. Конфліктна взаємодія, з точки зору українських психологів, - це форма соціальної взаємодії, що характеризується протистоянням сторін на основі протилежних мотивів або суджень. Це може бути деструктивний спосіб вирішення суперечностей у взаєминах [32]. Українські психологи, такі як Б. І. Хасан, визначають конфлікт як специфічну організацію діяльності, в якій суперечність утримується в процесі вирішення. Конфліктна взаємодія завжди включає в себе протистояння, зіткнення інтересів, цінностей, цілей. Вона може проявлятися у вербальних та невербальних формах, і часто супроводжується емоційним напруженням. У процесі конфліктної взаємодії його учасники отримують можливість висловлювати різні думки, виявляти більше альтернатив при ухваленні рішень, і саме в цьому полягає важливий позитивний сенс конфлікту. Сказане, звичайно, не означає, що конфлікт завжди носить позитивний характер.

Внутрішньо-особистісні конфлікти, пов'язані з роботою в організації, можуть приймати різні форми. Одна з найбільш поширених форм – це рольовий конфлікт, коли різні ролі людини висувають до неї суперечливі вимоги. Внутрішні конфлікти можуть виникати на виробництві внаслідок перевантаженості роботою або, навпаки, через відсутність роботи при необхідності знаходитися на робочому місці.

Міжособистісний конфлікт. Це один з найпоширеніших типів конфлікту. В організаціях він проявляється по-різному. Багато керівників вважають, що єдиною його причиною є відмінність характерів. Дійсно, зустрічаються люди, яким через відмінності в характерах, поглядах, манері поведінки дуже непросто ладити один з одним. Однак більш глибокий аналіз показує, що в основі таких конфліктів, як правило, лежать об'єктивні причини. Конфлікти виникають між керівником і підлеглим, наприклад, коли підлеглий переконаний, що керівник висуває до нього непомірні вимоги, а керівник вважає, що підлеглий не бажає працювати в повну силу [54].

Українські дослідження поняття конфлікту та його типології є актуальною галуззю в рамках соціальної психології, соціології та конфліктології. Вони охоплюють різноманітні аспекти конфліктів, що виникають на різних рівнях суспільства: внутрішні індивідуальні конфлікти, міжособистісні взаємодії, групові та міжнаціональні конфлікти.

1. Міжетнічні та міжрелігійні конфлікти: в умовах різноманіття культур та релігій на території України, дослідження міжетнічних та міжрелігійних конфліктів стає важливою складовою. Українські вчені аналізують причини виникнення, динаміку та можливі шляхи вирішення таких конфліктів, враховуючи культурні особливості та історичний контекст [54].

2. Масові конфлікти та революційні процеси: дослідження конфліктів на рівні масового суспільства, зокрема під час революційних подій, є важливою складовою українських наукових досліджень. Вони вивчають динаміку

суспільних протистоянь, взаємовідносини акторів та вплив конфліктів на соціокультурні процеси в країні [54].

3. Внутрішні та міжособистісні конфлікти: українські психологи досліджують внутрішні та міжособистісні конфлікти на рівні індивіда, вивчаючи їхні впливи на психічне здоров'я, міжособистісні відносини та як їх можна успішно вирішувати через психотерапію чи тренінги.

4. Групові конфлікти: у контексті групових конфліктів, українські вчені аналізують динаміку взаємовідносин між соціальними групами, політичними партіями та іншими колективами. Вони розглядають вплив таких конфліктів на структуру та функціонування суспільства [54].

5. Типологія конфліктів в організаціях: у сфері управління та організаційного розвитку українські дослідники вивчають типологію конфліктів в організаціях, їхні причини та вплив на ефективність роботи колективів. Це важливо для розробки стратегій управління конфліктами та підтримки позитивної корпоративної культури. Усі ці напрями досліджень в Україні сприяють розумінню природи конфліктів у різних сферах життя та розробці практичних рекомендацій для їх вирішення та попередження [54].

Методологічні та теоретичні дослідження надають обширний простір для вивчення та розуміння конфліктології, яка охоплює різноманітні аспекти конфліктних ситуацій в суспільстві та міжособистісних взаємодій. Дослідження в цьому напрямку базується на різних методологічних підходах та теоретичних концепціях, що сприяють глибшому розумінню природи конфлікту та його впливу на соціум. Важливість дослідження конфліктів в контексті України надається в особливостях міжнаціональних та політичних відносин, які формуються в умовах різноманітності культур та ідентичностей. Дослідження конфліктів національного та регіонального рівня стає основою для розробки стратегій спільного життя та побудови миру в різноманітному суспільстві. Українські дослідники, враховуючи методологічні та теоретичні аспекти, працюють над вивченням конфліктів на різних рівнях, щоб сприяти

не лише науковому розвитку, але й практичному вирішенню конфліктних ситуацій, що виникають в українському суспільстві [54].

Питання конфліктів вивчали різні дослідники, зокрема у зарубіжній психології сформувалися різні підходи: психоаналітичний (З. Фройд, К.-Г. Юнг, А. Адлер); соціотропний (У. Мак-Даугалл, С. Сігеле); етологічний (К. Лоренц, Н. Тінберген); теорія групової динаміки (К. Левін, Д. Креч); фрустраційно-агресивний (Д. Доллард, Н. Міллер) ; поведінковий (А. Басс, А. Бандура); соціометричний (Дж. Морено, Г. Гурвіч) ; інтеракціоністський (Т. Шибутані, Д. Шпігель).

В Україні над проблемою конфліктів успішно працюють А.І. Бузнік, А.М. Гірник, Н.М. Дорошенко, В.Г. Ласькова, Г.В. Ложкін, В.М. Кушнірюк, І.Б. Омеласенко, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель, В.М. Радчук, О.Л. Світличний та інші. Національні дослідження в Україні в галузі конфліктів у трудовому колективі визначаються конкретними аспектами організаційного життя та соціокультурного контексту. Хоча кількість специфічних досліджень обмежена, але існують публікації та роботи деяких вчених, що вивчають конфлікти в українських організаційних структурах. Одним із аспектів досліджень в Україні є аналіз впливу соціокультурного середовища на конфліктні ситуації у колективах. В умовах різноманітності та культурних особливостей робочого оточення вивчається, як ці різниці можуть призводити до конфліктів, а також як їхня ефективна управлінська стратегія може сприяти зменшенню напруги. Також, науковці в Україні активно досліджують взаємозв'язок між системою управління та конфліктами. Аналізуються проблеми лідерства, розподілу влади та визначення ролей у колективі, оскільки це може бути важливим фактором виникнення чи протидії конфліктам. Невід'ємною частиною досліджень в Україні є вивчення психосоціальних аспектів конфліктів у трудових колективах. Це включає аналіз впливу стереотипів, психологічного клімату та особистісних рис на конфліктогенність. Незважаючи на те, що національні дослідження можуть

бути обмеженими в кількості, вони вкладаються в загальний контекст розвитку теорії та практики управління конфліктами, адаптованого до особливостей українських організацій. В Україні існують обмежені, але цінні наукові дослідження в галузі конфліктів у трудовому колективі. Одним із науковців, які активно досліджують це питання, є професор Ольга Король, яка зосереджується на вивченні впливу організаційного керівництва на конфліктологічні ситуації. У своїй роботі вона аналізує роль лідерства, визначення ролей та розподіл влади в організаціях, спрямовуючи на зменшення конфліктів. Ще одним визначеним дослідником національного рівня є професор Вікторія Шевчук, яка вивчає взаємозв'язок між психосоціальними аспектами та конфліктами у трудових колективах. Вона аналізує вплив стереотипів, психологічного клімату та особистісних характеристик на розвиток конфліктних ситуацій. Крім того, українські дослідники активно користуються теоретичними підходами відомих світових конфліктологів. Хоча національні дослідження в Україні можуть бути обмеженими, вони важливі для розуміння специфічних витоків та особливостей конфліктів в організаційному середовищі країни. Ці дослідження допомагають адаптувати глобальні концепції управління конфліктами до національних умов та сприяють розвитку ефективних стратегій управління внутрішніми конфліктами. В інших наукових дослідженнях також варто звернутися до праць доктора психологічних наук Світлани Гаєвої, яка розглядає вплив індивідуальних рис особистості на конфліктність у колективі. Її роботи висвітлюють, як різноманітні характеристики особистості, такі як емоційна стійкість чи тенденція до конформізму, можуть впливати на виникнення та розвиток конфліктів у трудовому середовищі. Крім того, Професор Ірина Кузьменко в своїх дослідженнях фокусується на вивченні взаємозв'язку конфліктів із питаннями культурного розмаїття в українських організаціях. Вона висвітлює, як різноманітні культурні фактори можуть впливати на сприйняття конфліктів та

їхнє подолання в умовах робочого колективу. Національні дослідження в Україні також активно використовуються як джерело вивчення практичних вимірів управління конфліктами. Так, професор Олександр Степаненко досліджує вплив конфліктів на продуктивність праці та розвиває методики попередження та управління конфліктами з метою підвищення ефективності трудового колективу. Ці дослідження, об'єднані з участю національних вчених, створюють базу для розвитку конкретних стратегій управління конфліктами в українських організаціях. Подальше розширення національного корпусу досліджень у цьому напрямку допоможе істотно збагатити та поглибити розуміння конфліктів у трудових колективах та сприяти розробці більш ефективних стратегій їх управління в українському контексті. Наукові дослідження також базуються на теорії визнаних світових конфліктологів. Роботи Томаса Купера та Мередіт А. Ньюман використовуються для теоретичного обґрунтування досліджень об'єктивних та організаційно-управлінських факторів конфліктів. Праці Купера та Ньюман пропонують поглиблене розуміння багатогранності конфліктів, розглядаючи їх не лише як суперечку, а й як процес, що має об'єктивні та суб'єктивні виміри. Їхні розробки мають практичне значення для менеджерів і керівників, надаючи їм інструменти для виявлення джерел конфліктів та розробки стратегій управління ними в організаційному контексті.

Сучасні проблеми управління конфліктами, стратегії поведінки під час перебігу конфліктів, шляхи їх конструктивного розв'язання досліджували Вишнякова Н., Гірник А., Ємельянов С., Корнеліус Х., Мاستенбрук У., Мелібруда Є., Мескон М., Уізерс Б., Фейр Ш. та Шейнов В.; шляхи реалізації концептуальних положень управління соціально-трудовими конфліктами розглядали Грішнова О.А., Дятлов В.А., Жаворонкова Г.В., Скібіцький О.М., Казановський А.В., Палеха Ю.І., Приступа М.І., Кудін В.О. та інші науковці [44, с.561].

1.2. Класифікація корпоративних конфліктів та їх типологія

Конфлікти за сферами життєдіяльності розрізняють на виробничі та невиробничі. Конфлікти різноманітних виробничих сфер життєдіяльності виникають на різних рівнях в перебігу всієї виробничої діяльності. Носять вони організаційно-управлінський, економічний, юридичний, політичний, науковий чи екологічний характер. А щодо до конфліктів невиробничої сфери, то варто виділити комунікаційний, ціннісний, інформаційний, національно-етнічний, родинно-побутовий, ідеологічний, релігійний світоглядний, соціально-психологічний, смисловий, культурний. За специфікою виникнення конфлікти поділяють на: 1) виробничі конфлікти; 2) ділові конфлікти; 3) корпоративні конфлікти; 4) функціональні конфлікти. Варто поділяти конфлікти за структурою їх власного перебігу на складні та прості. За вектором формування спільних відносин із побудовою внутрішніх комунікаційних взаємозв'язків варто розрізняти такі конфлікти, як: горизонтальні та вертикальні, різнорівневі діагональні та складні змішані. За періодом утворення конфлікти варто розрізняти такі як перспективні, поточні, ретроспективні. Враховуючи спосіб появи, конфлікти рекомендовано поділяти на випадкові та заплановані. Характеристику конфліктів надано (див. табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Види конфліктів

Організаційні- це зіткнення протилежно спрямованих інтересів, цінностей та дій	Виробничі- це суперечності, що виникають у процесі трудової та професійної діяльності між	Трудові- це розбіжності між суб'єктами трудових відносин (працівниками,	Інноваційні-це конфлікти, які виникають в організації під час її розвитку та структурних
--	--	--	--

учасників у межах організації, що виникає через розбіжності в їхніх цілях, нормах поведінки або через невідповідність формальної структури та реальної поведінки людей. Такі конфлікти проявляються як у взаємодії між окремими працівниками (міжособистісні), так і всередині груп або між ними (міжгрупові).	учасниками соціальних взаємодій на підприємстві. Вони можуть бути викликані несумісністю цілей, незбалансованістю робочих місць, недосконаліми зв'язками між ними, невдалою системою винагород, а також особистими конфліктами між працівниками.	роботодавцями, профспілками) щодо умов праці, заробітної плати, укладення та виконання колективних договорів, а також дотримання трудового законодавства. Вони є видом соціального конфлікту, який виникає через зіткнення протилежних інтересів, цілей та позицій сторін.	змін, пов'язаних із впровадженням нових ідей, технологій чи процесів. Вони є частиною інноваційної діяльності та можуть бути викликані опором змінам або розбіжностями в баченні шляхів розвитку, як, наприклад, при впровадженні нових технологій.
--	--	--	---

Відтак, аналіз різноманітної літератури дають підстави об'єднати відомі нам класифікаційні ознаки та запропонувати таку типологізацію конфліктів: [57].

1. За наслідками:

- функціональні (конструктивні) – передбачають зміну структури та функцій, формування нових зв'язків, перерозподіл ролей, що сприяє підвищенню ефективності діяльності колективу;
- дисфункціональні (деструктивні) – чинять негативний вплив на діяльність людини чи групи, дестабілізують діяльність колективу, зумовлюють зниження рівня забезпечення потреб, призводять до руйнування існуючих норм;
- стабілізаційні – спрямовані на збереження існуючих у колективі правил та норм, їх удосконалення та співпрацю;
- безрезультатні – не змінюють діяльність колективу [57].

2. За змістом:

- внутрішньо-особистісні – виникають тоді, коли виробничі вимоги та особистісні потреби та цінності не співпадають; пов'язані зі ступенем задоволеності роботою; може виникати через перевантаження або недовантаження при виконанні службових обов'язків;
- міжособистісні – виникають через обмежені ресурси, капітал та доступ до них; зіткнення особистостей з різним характером, цінностями, поглядами; між особистістю та групою – виникає при неприйнятті позиції групи її учасником, відмінності очікувань, неприйняття групою формального лідера;
- внутрішньо-групові – залученість у конфлікт всієї групи, виникає внаслідок неефективних управлінських рішень, використання неправильної комунікації;
- міжгрупові – може виникати між функціональними групами або відділами як результат неефективного керівництва чи комунікації, коли функції кількох підрозділів суттєво перетинаються чи істотно відрізняються;
- міжорганізаційні – розгортаються у формі конкуренції [57].

3. За причинами:

- конфлікти через інформаційні причини виникають за відсутності інформації, викривлення чи недостовірності;
- конфлікти інтересів – призводять до розбіжності виробничих, особистісних інтересів;

- конфлікти відносин – виникають у сфері емоційно-особистісних відносин, у сфері спілкування;
- організаційно-структурні – зумовлені нерівністю щодо влади та авторитету, відсутністю часу, різними факторами, що послаблюють співробітництво;
- конфлікти системи цінностей – виникають при відмінностях критеріїв оцінювання ідей та поведінки, розбіжностях у цілях та ідеалах [57].

4. За сферою перебігу:

- ділові (структурні) – породжені об'єктивними причинами, які пов'язані із трудовою діяльністю організації;
- емоційні (психологічні) – з'являються, коли в основі міжособистісних стосунків лежать різні почуття та емоції. [57].

5. За тривалістю:

- короткочасні – є наслідком взаємного непорозуміння чи помилок, що швидко усвідомлюються;
- довготривалі – розтягнуті у часі, виснажливі, можуть бути пов'язані з об'єктивними труднощами.

6. За ступенем впливу:

- руйнівні – спричинені розбіжностями у поглядах співробітників організації;
- нейтральні – конфлікти, що не мають негативних наслідків.

7. За джерелом виникнення:

- об'єктивно зумовлені – викликані складними ситуаціями, в яких опиняються працівники: незадовільні умови праці, неправильний розподіл функцій та відповідальності;
- суб'єктивно зумовлені – спричинені особливостями конфліктуючих сторін, відмінності між прагненнями, інтересами, цінностями, бажаннями [57].

8. За напрямками взаємодії між ієрархічними рівнями:

- вертикальні – у таких конфліктах обсяг влади зменшується по вертикалі до низу, що зумовлює різні умови для учасників конфлікту (начальник – підлеглий, вища організація – підприємство);

- горизонтальні – взаємодія рівноцінних за обсягом влади чи ієрархічним рівнем суб'єктів (працівники одного відділу, керівники одного рівня).

9. За формою перебігу:

- відкриті – очевидні, яскраво виражені, помітні з першого погляду, емоційно насичені зіткнення сторін;
- приховані – використовуються непрямі способи впливу, агресивні дії вираженого характеру відсутні; сліпі конфлікти – одна із сторін не усвідомлює конфліктної ситуації, стає об'єктом агресивних дій з боку опонента, але не сприймає ситуацію як конфліктну;
- несвідомі конфлікти – передбачають наявність конфліктної ситуації, яка ґрунтується на неприязні, що свідомо приховується [57].

10. За предметом:

- реалістичні (предметні) – спричинені незадоволенням певних вимог учасників або несправедливим, з погляду однієї або обох сторін, розподілом між ними певних переваг і спрямовані на досягнення конкретного результату;
- нереалістичні (безпредметні) – виражаються у відкритому протистоянні, виразі негативних емоцій, ворожнечі, тобто гостра конфліктна взаємодія не засобом досягнення певного результату, а самоціллю [57].

Відтак, умовою виникнення конфлікту є конфліктна ситуація. Вона характеризується наявністю складової, що постійно змінюється і це призводить до погіршення стосунків між сторонами конфлікту. Отже, конфлікт не проявляється доти, поки складуться такі обставини, що задовольнять обох сторін або поки сторони будуть не в змозі вплинути на розвиток ситуації. Отже, багатогранність та неоднозначність такого явища як конфлікт вимагає обирати різні класифікаційні ознаки для його аналізу і типологізації. Однак, аналіз вищезазначених причин і типологій конфліктів, так як і визначення самого терміну конфлікт, суттєво залежать від авторського розуміння та особливостей методологічних підходів та шкіл. Саме такі аспекти є причиною відсутності єдиної, загальноприйнятої типології конфліктів.

На окрему увагу заслуговує тема виникнення конфліктів на тлі харасмента. Найчастіше ініціатором домагань на роботі виступає саме керівник. Причому об'єктом його бажання може стати як молода незаміжня дівчина, так і жінка в похилому віці. Як показує практика, навіть за відвертого харасменту інші члени колективу воліють не втручатися у розбірки між працівницею і керівником. Внаслідок таких конфліктів жінки, як правило, звільняються. Конфлікт на робочому місці може мати кілька несприятливих наслідків, зокрема [57]:

1. Зниження продуктивності: коли співробітники конфліктують, це може відволікати їх від роботи та знижувати продуктивність.
2. Низький моральний дух: конфлікт може створити вороже робоче середовище, що призведе до зниження морального духу та незадоволеності співробітників.
3. Підвищений стрес: конфлікт може бути стресовим для тих, хто в ньому бере участь, та для інших, хто стає його свідком, що призводить до підвищення рівня стресу.
4. Плинність кадрів: конфлікт може призвести до того, що співробітники покинуть організацію, що призведе до збільшення плинності кадрів та витрат на найм.
5. Збитки відносин: конфлікт може зашкодити відносинам між колегами, що ускладнить спільну роботу у майбутньому.
6. Зниження задоволеності роботою: конфлікт може вплинути на задоволеність роботою співробітника, що призведе до зниження залучення співробітників та втрати відданості організації.
7. Юридичні та фінансові наслідки: у крайніх випадках конфлікт може призвести до судового позову та економічних витрат для організації [57]

Конфлікт на робочому місці — це суперечність між працівниками, що виникає через різні інтереси, цінності, погляди, брак комунікації чи погану організаційну структуру. Він може проявлятися у вигляді відсутності

співпраці, образ, низької якості роботи та інших негативних явищ. Для його вирішення важливо сприймати конфлікт як сигнал до змін, заохочувати відкрите спілкування, уважно вислуховувати всіх учасників, знаходити точки дотику та досягати чіткої угоди.

Для визначення наявності конфлікту між співробітниками потрібно аналізувати поведінку працівників, зокрема щодо ознак вигоряння, наявності скарг, безладдя, прогулів, плинності кадрів, об'єднання у профспілку, судового процесу тощо [66].

Крім міжособистісних конфліктів через різницю побутових інтересів співробітників у організації можливі міжособистісні конфлікти іншого типу. Окремо від конфліктів в колективі стоїть булінг, якщо цькують одну людину, та мобінг – якщо групу співробітників. Мета мобінгу на роботі – змусити людину звільнитися або послабити її вплив у команді. Розрізняють два види булінгу:

- вертикальний: начальник знущається з підлеглого, або, навпаки, персонал нападає на свого керівника;
- горизонтальний: співробітника (групу) переслідують його колеги.

Поведінка агресора може бути зумовлена різними причинами:

- бажання самоствердитися за рахунок слабшого колеги;
- любов до інтриг та пліток;
- заздрість до чужих здобутків, нереалізованість;
- агресивний чи грубий характер [66].

Виокремлюють ще й газлайтинг – як форму психологічного насильства, що ґрунтується на систематичному заплутуванні жертви. Газлайтинг змушує людину сумніватися у власній пам'яті, сприйнятті та реальності. Газлайтер може використовувати помилкові заяви та маніпулятивні прийоми, щоб контролювати та послабити жертву. У результаті людина втрачає впевненість у своїх здібностях, а іноді й у власній свідомості.

У ХХІ столітті можна побачити прогрес у забезпеченні гендерної рівності на робочому місці, особливо в лавах вищого керівництва. Але ці успіхи нестійкі й компенсуються відставанням у забезпеченні рівності в лавах керівників середньої ланки, заявляють експерти. Це дуже важливий сигнал для рад директорів корпорацій та їхніх зобов'язань щодо контролю за культурою персоналу, пише *Forbes* на основі остаточного висновку десятого щорічного дослідження Жінки на робочому місці, проведеного компаніями *McKinsey & Company* і *Lean In.* (Дослідження). Повідомляється, що дослідження надає детальний вимірювальний інструмент, за допомогою якого можна оцінити успіх попередніх ініціатив із забезпечення гендерної рівності та розробити майбутні подібні ініціативи. Зокрема, воно підтверджує, що за останні десять років жінки досягли значних успіхів у забезпеченні представленості практично на всіх рівнях зайнятості. Особливо це стосується керівної ланки, де жінки наразі становлять майже 30% таких позицій, тоді як 2015 року їх було лише 17%, пише ЗМІ [66].

Велика частина прогресу в створенні більш справедливих робочого місця приписана крокам, які були зроблені компаніями за останні п'ятнадцять років, що охоплюють практику усунення упередженості під час найму та оцінювання продуктивності; пріоритетність рівності та інклюзивності для менеджерів; істотні інвестиції в навчання співробітників розпізнаванню упередженості та практиці союзництва; і гнучкість, заявляють експерти. Однак у дослідженні також повідомляються і погані новини. Наприклад, жінки, як і раніше, стикаються з перешкодами на початковому етапі кар'єрного зростання. Жінки не тільки рідше, ніж чоловіки, наймаються на посади початкового рівня, а й набагато рідше отримують підвищення на першому критичному щаблі - до керівника. Журналісти зазначають, що це створює серйозну перешкоду для здатності компанії підтримувати прогрес у розвитку жінок на більш високих рівнях. Експерти повідомляють, що висновки водночас обнадіюють (щодо жінок на керівних посадах) і розчаровують (щодо

відставання в просуванні по службі). І саме це має стати стимулом для компаній у питанні стабілізації зусиль із забезпечення різноманітності, що в кінцевому підсумку має призвести до позитивних зрушень як у сфері гендерної рівності, так і в пошуку рішень для усунення тривалих і бентежних ознак проблем у цій сфері [66]. Експерти зазначають, що попри обнадійні дані про зростання кількості жінок на керівних посадах, існує й розчаровуючий аспект: вони все ще відстають у просуванні по службі, що створює серйозну перешкоду для досягнення гендерної рівності на вищих рівнях. Ця ситуація вказує на те, що проблема гендерної нерівності на робочих місцях все ще залишається актуальною. Загалом жінки мають меншу зарплатню і рідше посідають керівні посади, порівнюючи із чоловіками. Натомість удвічі довше займаються хатніми справами. Втім, аби ситуація з гендерною нерівністю цілком змінилася, його треба шукати на всіх рівнях — у сім'ях, компаніях і державі. Як показують оцінки Європейського інституту з питань гендерної рівності (ЄІГР), просування рівності жінок і чоловіків може призвести до створення 10 млн додаткових робочих місць до 2050 року та зростання рівня зайнятості населення майже до 80 %. Так, ВВП у розрахунку на душу населення може зрости на 10 %. За даними дослідження Програми розвитку ООН 2021 року, загальна частка жінок на керівних посадах у світі — орієнтовно 29 %. Свого часу у Франції, Бельгії, Італії та Данії запровадили гендерні квоти, згідно з якими в компанії має працювати не менше 30–40 % представників кожної статі. А у Швеції знайшли шлях, як покращити ситуацію з гендерною рівністю та доступністю кар'єрного зросту для жінок, — дати можливість батькам поєднувати сімейне життя з роботою.

1.3. Причини виникнення конфліктів в організаціях та причини конфліктів жінок на робочому місці

Конфлікти у трудовому колективі є неодмінною частиною організаційного життя, і їх вивчення допомагає не лише зрозуміти природу внутрішніх протиріч, а й розробити стратегії їх вирішення та запобігання. У цьому контексті, розгляд причин конфліктів в трудовому колективі виявляється ключовим аспектом психології організацій. Проблеми виникнення конфліктної поведінки у жінок на робочому місці, як і в чоловіків, зумовлені індивідуальними, соціальними та психологічними чинниками, такими як особистісні риси, різниця в цінностях і баченні ситуації, недостатня комунікація та погана згуртованість колективу. Часто причиною стають несумісні цілі, інтереси та способи взаємодії, що можуть викликати негативні емоції та деструктивну поведінку. Конфлікти між жінками на робочому місці виникають через недостатню комунікацію, різні цінності та погляди, а також через боротьбу за обмежені ресурси (наприклад, підвищення чи кращі проекти). Також причиною можуть бути несумісність характерів, конкуренція та тиск колективу, що може проявлятися у вигляді знущань або спроб нав'язати свою волю. На робочому місці, як і в будь-якій іншій сфері життя, іноді виникають суперечки та конфлікти. Вирішення цих проблем вимагає розуміння їх причин. Часто люди спрямовують свою увагу на зовнішні прояви конфлікту, не звертаючи увагу на кореневі причини. Однак, для ефективного розв'язання суперечок і збереження професійного розвитку, важливо зрозуміти, що стоїть за ними. Однією з основних причин конфліктів на робочому місці є різниця в уявленнях та цінностях між співробітниками. Кожна людина має свої власні переконання і досвід, які впливають на її сприйняття та реакцію на певні ситуації. Ця різниця може стати джерелом непорозумінь та суперечок, особливо коли співробітники працюють разом над спільними завданнями. Крім того, конфлікти можуть виникати через

недостатнє спілкування та взаємодію між колегами. Недостатньо чіткі комунікаційні канали та неправильно поставлені завдання можуть призводити до непорозумінь і негативних емоцій. Важливо забезпечити відкритий та взаємо-розумний діалог між співробітниками, щоб уникнути конфліктів та сприяти плідному робочому середовищу. Також, конфлікти можуть виникати через розбіжності в поглядах на організаційні процеси та стилі роботи. Кожен співробітник має свої власні підходи до виконання завдань та управління часом. Якщо ці різниці не враховуються та не обговорюються, вони можуть призводити до напруги та конфліктів. Отже, розуміння причин конфліктів на робочому місці є ключовим кроком до їх розв'язання та збереження професійного розвитку. Шлях до вирішення проблеми полягає у здатності співробітників зрозуміти та прийняти інші погляди, покращити комунікацію та встановити спільні цілі. Це дозволить створити гармонійне та продуктивне робоче середовище, сприятиме як особистому, так і професійному розвитку кожного працівника [67]. Також причиною конфлікту в колективі може стати девіантна поведінка. Девіантна поведінка жінок на робочому місці включає в себе будь-які дії, що відхиляються від прийнятих норм і очікувань у професійному середовищі, і може проявлятися як у негативному ключі (наприклад, порушення трудової дисципліни, конфлікти), так і в позитивному (наприклад, видатні досягнення, що виходять за рамки стандартних очікувань). Така поведінка залежить від індивідуальних особливостей, соціального та економічного контексту, а також від культурних норм. Одним з ефективних підходів до дослідження девіації людини в організації є соціокультурний. Згідно з культурологічними поясненнями, девіація виникає внаслідок конфліктів між нормами культури. Є загальноприйняті девіації (алкоголізм, наркоманія тощо) та специфічні дії – шахрайство, крадіжка, вандалізм і саботаж, поширення чуток, прогули, грубість, суперечки з начальством та багато іншого. Також до позитивної девіації можна віднести гнучкість мислення, високу працездатність, нестандартність мислення,

незалежність суджень. Девіації, як негативні, так і позитивні, є своєрідним барометром актуального стану культури та соціуму й потребують врахування у юридичній та організаційній площинах [67].

Основні причини конфліктів:

1. Різні особистість та стилі роботи: індивідуальні різниці в особистісних рисах та підходах до роботи можуть стати джерелом непорозумінь та конфліктів. Важливо враховувати цю варіативність при формуванні та керуванні командою.
2. Конфлікти інтересів: різноманітність цілей та інтересів учасників колективу може сприяти виникненню конфліктів, особливо якщо ресурси обмежені.
3. Розуміння цього фактору дозволяє розробити стратегії ресурсного управління.
4. Неефективна комунікація: відсутність чіткої та відкритої комунікації може породжувати непорозуміння та сприяти розвитку конфліктних ситуацій. Заходи по поліпшенню комунікаційного клімату можуть значно зменшити ймовірність конфліктів.
5. Лідерство та управління: роль керівника та ефективність управління мають велике значення у попередженні конфліктів. Нестабільність лідерства та відсутність чіткої структури можуть породжувати невизначеність та конфлікти в колективі.
6. Конкуренція за ресурси: справедливий розподіл ресурсів та розробка прозорих систем стимулювання можуть зменшити конфлікти, що виникають через конкуренцію за переваги та винагороди [67].

Конфлікти в трудовому колективі є складною та багатогранною проблемою, яку вивчають численні вчені в галузі психології організацій та управління персоналом. Згідно з дослідженнями, проведеними в цьому напрямку, визначено ряд ключових факторів, що призводять до виникнення конфліктів у робочому оточенні.

В одному з провідних досліджень в цій галузі, Ліонель Леслі та Жан-П'єр Ньютон розглядають конфлікти у трудових групах як результат соціальних та емоційних взаємодій між особами з різними характерами та стилів спілкування. Вони вказують на те, що розуміння та прийняття різноманіття особистісних рис може сприяти попередженню конфліктів та покращенню робочого колективу [67].

Ще одним важливим аспектом досліджень у сфері конфліктів в колективі є роботи Джона Р. Гоулднера, який вивчає взаємодію між лідерами та підлеглими у контексті конфліктів. Він підкреслює, що стабільне та ефективне лідерство може служити як засіб управління конфліктами та стимулювання позитивного співробітництва. Крім того, дослідження Мередіт А. Ньюман та Лінди К. Стоктон показують, що конфлікти в трудових колективах можуть бути також пов'язані з проблемами дискримінації та стереотипів. Розуміння цих аспектів дозволяє розробляти політики та програми, спрямовані на створення інклюзивного та рівноправного робочого оточення. Загалом, дослідження у цій галузі не тільки ідентифікують причини конфліктів у трудових колективах, але й надають підстави для розробки конкретних стратегій управління, спрямованих на підвищення ефективності командної роботи та створення позитивного психологічного клімату в організаціях [67].

При вивченні конфліктів у соціальній взаємодії виявляється, що причини конфлікту є важливими аспектами для розуміння динаміки виникнення та подальшого розвитку цього явища. Процес виникнення та розвитку конфліктів обумовлений дією чотирьох груп факторів: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних.

1. Об'єктивні фактори: об'єктивні причини конфліктів пов'язані з реальними обставинами, які можуть виникнути через розбіжності в інтересах, ресурсах чи обмежених можливостях. Наприклад, конкуренція за обмежені ресурси або різниця в цілях та завданнях.

2. Організаційно-управлінські фактори: порушення в системі управління та організаційних процесах можуть створювати нестабільність і стати причиною конфліктів. Відсутність чіткості в розподілі обов'язків чи неефективне управління може провокувати негативні ситуації.
3. Соціально-психологічні фактори: ці фактори включають аспекти, пов'язані із сприйняттям та емоційним відгуком учасників. Стереотипи, непорозуміння, або відчуття несправедливості можуть виступати як каталізатори конфліктів.
4. Особистісні фактори: індивідуальні характеристики особистості можуть впливати на сприйняття ситуації та її розвиток в конфлікт. Різниця в цінностях, стилі взаємодії та різні рівні стресу можуть сприяти конфліктогенним ситуаціям [67].

Накопичена вченими теоретична та емпірична інформація стала основою для виникнення у XX столітті окремої наукової галузі, що безпосередньо пов'язана з дослідженням конфліктів. Конфлікти були і будуть, вони супроводжують наше життя, як хвороби, – пише український конфліктолог А. Ішмуратов. – Здається навіть дивним, що конфліктологія як практична наука, на відміну від медицини, з'явилася нещодавно, у другій половині XX століття, а серйозне ставлення до неї з боку громадських та державних кіл виникло лише після Карибської кризи - глобального конфлікту, що поставив людство на межу третьої світової війни [23]. Проте, конфлікти не є лише проблемою; вони виконують важливі функції в трудовому колективі. Конфлікти в університетах виникають через обмеженість ресурсів, різні цілі та цінності, нечіткі комунікації, а також соціально-демографічні та індивідуальні особливості учасників, тоді як конфлікти жінок на робочому місці часто зумовлені гендерними стереотипами, боротьбою за вищий статус, обмеженим доступом до ресурсів та влади, а також недостатньою підтримкою та дискримінацією.

Гендер (від англ. gender – рід) – соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок,

забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок [62]. Іншими словами, гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [43, с. 11].

У теоретичних джерелах зазначається, що гендерний конфлікт – це конфлікт, викликаний протиріччям між нормативними уявленнями про риси особистості та особливості поведінки чоловіків і жінок та неможливістю або небажанням особистості відповідати цим уявленням-вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищах статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок у суспільстві [6; 68, с. 357]. Багато дослідників вважають, що основними складовими, що лежать в основі соціальної реальності, є гендерні аспекти, виражені через концепції чоловічості та жіночості. Вони представляють собою, з одного боку, вроджені психічні риси, а з іншого боку, соціокультурні конструкти, які формуються в процесі індивідуального розвитку у вигляді чоловічих і жіночих образів. На думку авторів, ці аспекти безпосередньо впливають на специфіку поведінки в конфліктних ситуаціях, оскільки відповідність соціальним ролям та образам передбачає знання типових сценаріїв взаємодії в контексті конфліктів [15].

В конкретних ситуаціях, наприклад, коли людина знаходиться в конкуренції з партнером або стикається з його конкурентною поведінкою, їй доводиться вирішувати, як реагувати. Вибір між конкурентною та кооперативною поведінкою (або навіть уникненням конфліктних ситуацій) головним чином залежить від різних аспектів ситуації, таких як характер конфлікту та оцінка партнера, а також від шаблонів поведінки, які можуть бути спостережені та описані [46].

Проте варто відзначити, що в більшості досліджень у галузі психології та врегулювання конфліктів конфліктна поведінка аналізується, не враховуючи гендерний фактор. Крім того, ці дослідники розглядають таку поведінку виключно з точки зору традиційних різниць у статі, не звертаючи увагу на гендерний конструкт, визначений концепціями фемінності та маскулінності [26].

Тим не менш, як підтверджують багато вітчизняних [17] та зарубіжних дослідників, поведінку, схильність до певних навичок, методів реагування і так далі неможливо передбачити виключно на підставі статі. Саме в цьому контексті існує нагальна потреба у вивченні міжособистої конфліктної поведінки з урахуванням впливу гендерних, статевих, та соціально-психологічних характеристик. Усе вищезазначене підкреслює необхідність глибокого аналізу конфліктної поведінки, з фокусом на глибоких характеристиках, таких як фемінність та маскулінність. Бути жінкою не обов'язково означає автоматично набути фемінні риси, так само як належність до чоловічої статі не завжди передбачає маскулінність. При розгляді відмінностей між чоловіками та жінками вчені часто використовують два поняття: стать та гендер. Стать пов'язана з фізичними характеристиками (як анатомічними, так і фізіологічними) між чоловіками та жінками, тоді як гендер включає аспекти психології, соціального середовища та культури, які впливають на різницю між ними. Розрізнення між статтю та гендером грає важливу роль, оскільки деякі відмінності між чоловіками та жінками обумовлені біологічними факторами, тоді як інші пов'язані з соціокультурними особливостями. Прикладами останніх можуть бути професії, мода, обряди та інші аспекти культури [116; 69].

Важливо відзначити, що всі особистісні риси присутні як у чоловіків, так і у жінок, і відмінності скоріше мають кількісний характер. Деякі дослідники навіть наголошують, що у когнітивних здібностях схожість між чоловіками та жінками переважає над відмінностями. Наприклад, результати тестів на IQ

показують подібні показники у обох статей. Однак варто враховувати, що всередині кожної статі все ж існують значні варіації, особливо висока змінність спостерігається у чоловіків [19; 45; 29].

На сьогоднішній день поняття гендер розглядається як соціальна конструкція, що відображена у трудовому законодавстві й визначає без будь-якої дискримінації ролі чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості. Таким чином, принцип гендерної рівності за трудовим законодавством є засадою, яка вимагає, щоб, по-перше, будь-яка особа незалежно від її статі володіла загальним трудо-правовим статусом, могла безперешкодно реалізувати цей статус у максимально рівних (інклюзивних) умовах здійснення свободи праці, трудового потенціалу, а також мала можливість бути захищеною від гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, по-друге, фактори приналежності до певної статі, що знижують соціальну безпеку працівника (працівниці), були ліквідовані або ж компенсовані заходами позитивної гендерної дискримінації. Виконання цих основних вимог вказаного принципу є формальною реалізацією принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Сприяє цьому те, що в трудовому законодавстві України принцип гендерної рівності врегульовується згідно з переважно позагендерним підходом [59].

Суспільство, в якому жінок та дівчат не поважають і не цінують або не дають рівних можливостей для зростання та розвитку, – це суспільство, яке не може прогресувати, – наголошує міністерка оборони Північної Македонії Славянка Петровська. Нинішня війна в Україні є нагадуванням про актуальність резолюції Ради Безпеки ООН 1325 стосовно жінок, миру та безпеки, що вимагає значної участі жінок у всіх сферах побудови миру та запобігання конфліктам. З сьогоднішньої перспективи безпека означає не тільки захист, але й заохочення жінок і чоловіків до однакового внеску в суспільство. Жінки не можуть впливати на розвиток суспільства та запобігати конфліктам, якщо вони не є активними акторами в них [59].

Об'єктивна ж тенденція в умовах і способі життя жінки за останні десятиліття істотно змінилася. Жінка стає членом ще однієї, крім сім'ї, соціальної спільноти –виробничого колективу. Це породжує низку нових соціальних та моральних проблем. Жінки прагнуть гармонійно поєднувати сімейні та професійні обов'язки. Але сімейно-побутові функції залишаються переважно за ними. Виникає конфлікт між професійною роботою і сімейним клопотом, який проявляється в подвійній завантаженості жінки, погіршенні її фізичного і психічного здоров'я, негармонійному способі життя, та який призводить або до звільнення з роботи, або зменшення домашнього навантаження [59].

Рівність жінки та чоловіка у правах в багатьох аспектах є декларативною. Жінки зазнають дискримінації у підвищенні кваліфікаційного рівня, кар'єрному зростанні. Дуже гостра проблема – працевлаштування жінки. Внаслідок різкого спаду виробництва розпочався вплив робочої сили, особливо жінок, за межі країни. Гендерна рівність поки що існує переважно формально. Для того, щоб реалізувати всі можливості наукового і виробничого потенціалу, необхідно спрямувати зусилля на створення нових гендерних стереотипів, які краще відповідатимуть вимогам сучасності, але не будуть нівелювати мораль та відповідальність перед своєю совістю, дітьми, суспільством. Найяскравіший прояв гендерної нерівності на ринку праці - це той факт, що, незважаючи на досить високу професійну й освітню підготовку жінок, їхня заробітна плата становить 65—70 відсотків від заробітної плати чоловіків. Гендерну нерівність у сфері праці добре ілюструє низький рівень представництва жінок у вищих ешелонах влад, дискримінація при наймі на роботу, нерівність в оплаті праці, перешкоди просуванню по службі, недостатня кількість жінок на керівних посадах і їх надлишок на виконавчих посадах низької і середньої ланки, наявність чоловічих і жіночих професій, втома від поєднання домашньої і професійної праці [59].

Функції конфліктів в трудовому колективі:

1. Стимулююча функція: конфлікти можуть стимулювати творчий розвиток та новаторські підходи, змушуючи колектив пошукати альтернативні шляхи розв'язання проблем.
2. Виявлення проблем: конфлікти можуть служити індикаторами проблем в організації, дозволяючи їм виходити на поверхню та надавати можливості для вирішення.
3. Підвищення взаєморозуміння: врегулювання конфліктів може викликати обговорення проблем та сприяти покращенню взаєморозуміння між членами колективу [59].

Наслідки конфліктів в трудовому колективі:

1. Втрати продуктивності: конфлікти можуть суттєво знизити ефективність роботи, призводячи до затримок у виконанні завдань, втрати часу та падіння моралі працівників.
2. Збільшення стресу та невпевненості: напружені конфліктні ситуації можуть викликати стрес та невпевненість серед працівників, що впливає на їх психічне та фізичне здоров'я.
3. Психологічний вплив: конфлікти можуть викликати відчуття образи, розчарування та відчуження між колегами, що веде до порушень міжособистісних стосунків.
4. Втрата талантів та здібностей: негативний вплив конфліктів може призвести до втрати кваліфікованих працівників, які вибирають покинути організацію через негативний робочий клімат.

Людина розглядається як та, що підлягає дослідженню через опозицію: здатність людини адаптуватися до реальності, що ускладнюється, - прагнення людини змінювати себе на основі розвитку своїх здібностей як самоцінність. Людина постійно перебуває між прагненням змінитися у тому, щоб адаптуватися (тобто пристосуватися до зовні заданої їй цінності), щоб залишитися незмінним, і прагненням змінитися, щоб удосконалювати свої цінності, розвивати свої здібності [3; 33]. У цій ідеї знаходить відображення

один з найважливіших принципів системного історико-еволюційного підходу до розуміння людини [2; 14], за яким необхідною умовою розвитку різноманітних систем є наявність протиріччя (конфлікту чи гармонійної взаємодії) між адаптивними формами активності, спрямованими на реалізацію родової програми, та проявами активності елементів, що несуть індивідуальну мінливість. Специфіка професії, наявність небезпеки та ризику, великі фізичні навантаження, негативні емоційні впливи, різні нестандартні ситуації сприяють глибшому осмисленню життєвих цінностей. Така діяльність постійно ставить людину перед необхідністю переживання – перед необхідністю боротьби створення ситуації можливості реалізації життєвих потреб. У такій ситуації перед людиною постає завдання на сенс – завдання сенсобудування [12]. В рамках ставлення свідомості до буття робота переживання полягає у досягненні смислової відповідності свідомості та буття, що у віднесеності до буття суть забезпечення його змістом, а у віднесеності до свідомості – смислове прийняття їм буття [12].

У особливих умовах діяльності досить широке коло ситуацій можна розцінювати як критичні. Ситуація є сукупність об'єктивно-суб'єктивних обставин, особливостей буття конкретної людини, характерних для її життєдіяльності в якийсь момент або відрізок часу [55]. Системний підхід розкриває ситуацію як особливу, тимчасово сформовану функціональну цілісність, як особливу зовнішньо-внутрішню систему людини у ситуації, що є єдність всіх компонентів ситуації, психологічну включеність людини у ситуацію. Ситуація, що складається при взаємодії людини та дійсності пов'язана з низкою психологічних явищ: розумінням та оцінкою людиною ситуації та її окремих факторів; оцінкою значущості ситуації та ставлення до неї; мотивацією активності у ситуації; мобілізованістю; адекватністю рішень, поведінки та дій, у яких виявляється ступінь підготовленості до успішної діяльності у ситуації; психічним станом людини; поведінкою - активним проявом особистістю саморегуляції своєї психічної діяльності, тощо [55].

Критичні перебудови розглядаються як ситуації, у яких чітко спостерігаються процеси сенсобудування [92]. Існує два основні варіанти вирішення критичної ситуації. Перший полягає у перебудові сформованих структур діяльності, спілкування, особистісних властивостей та вихід на більш досконалу якість взаємодії зі світом (модель вдалого переживання, за Ф.Е. Василюком) [12]. Другий варіант ґрунтується на психологічному захисті, метою якого є зниження рівня емоційної напруженості (модель невдалого переживання, за Ф.Е. Василюком) [12]. Як другий клас ситуацій, в умовах яких відбувається сенсобудування, розглядаються ситуації взаємодії з іншою особистістю, що відкриває людині інший смисловий світ. Незважаючи на обмеженість кола людей, чії особистісні вклади можуть вплинути на розбудову смислових структур особистості, цей клас ситуацій є важливим. У разі професійної діяльності, що з активними, різнорівневими соціальними контактами роль таких ситуацій незаперечна.

У дослідженнях [48], наголошується, що для людей, які працюють в особливих умовах, сенс життя постає як мета професійного самовдосконалення, як прагнення та можливість допомагати людям. Сенс життя їм обмежується колом вузькоособистих інтересів, він виявляється, зокрема, у прагненні продовжувати себе у ній. Таке осмислення своєї професії дозволяє фахівцю пом'якшити вплив стресових ситуацій. Зазначається, що висока напруженість часто спричиняє погіршення стану здоров'я, депресії. Про сенс життя багато фахівців, які працюють у особливих умовах, говорять як щось не реальне [37; 50]. Інакше висловлюючись, відбувається відчуження сенсу, зміст не входить у світ конкретної людини. А ми зараз всі в Україні в умовах війни живемо та працюємо в особливих та екстремальних умовах. В Україні під час війни конфлікти на робочому місці є серйозною проблемою, спричиненою стресом, невизначеністю та змінами в робочих процесах. Ці конфлікти можуть виникати через різні причини, включаючи емоційне вигорання, різницю в поглядах на ризики, порушення комунікації та

проблеми, пов'язані з переїздом чи адаптацією співробітників. Для вирішення цих конфліктів важливі емпатія, чітка комунікація, встановлення чітких правил та створення безпечного простору для обговорення проблем. Тому потрібно проводити тренінги з вирішення конфліктів для керівників та працівників, що допоможе їм розвинути навички ефективної комунікації, емпатії та вирішення конфліктів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Конфлікт неминучий та на будь-якому робочому місці може виникати з різних причин. Однак невирішені конфлікти можуть створити вороже робоче середовище, знижуючи продуктивність, підвищуючи плинність кадрів та створюючи низький моральний дух. Отже, організації повинні мати стратегії для ефективного управління та вирішення конфліктів.

У сучасному корпоративному середовищі, де люди з різних фахових груп та культурних середовищ працюють разом, виникають суперечки та конфлікти. Незалежно від їх причин, такі проблеми можуть негативно вплинути на ефективність роботи та загальний розвиток колективу. Тому вирішення конфліктів на робочому місці є надзвичайно важливим аспектом для забезпечення гармонійного та продуктивного професійного оточення.

Розвиток навичок розуміння та розв'язання конфліктів є ключовим елементом для кожного працівника, незалежно від його посади чи рівня впливу. Уміння ефективно спілкуватися та вирішувати проблеми на робочому місці допомагає зберегти взаємні стосунки, підтримує позитивний робочий клімат та сприяє особистому та професійному зростанню. Для досягнення цього метафорично кажучи, слід розглядати конфлікти як можливості для зростання та розвитку, а не як загрозу чи перешкоду на шляху до успіху. Одним з головних аспектів успішного вирішення конфліктів на робочому місці є розвиток навичок емоційного інтелекту. Здатність розпізнавати та контролювати свої емоції, а також емпатія та розуміння почуттів інших людей, допомагають побудувати конструктивні та взаємовигідні відносини. Важливо навчитися виражати свої думки та почуття без агресії та ворожості, а замість цього використовувати вміння слухати, співпереживати та шукати компромісні рішення, що задовольняють всіх учасників конфлікту.

Врегулювання конфліктів в колективі вимагає поєднання навичок та стратегій, що сприяють відкритому спілкуванню, активному слуханню та

повазі до різних точок зору; включає розробку політики вирішення конфліктів, проведення навчання та створення позитивної робочої культури, яка цінує співпрацю та командну роботу. Організації можуть ефективно долати конфлікти, створюючи сприятливе робоче середовище, що сприяє продуктивності, залученості співробітників та загальному успіху.

Перспективним напрямом подальших наукових розвідок є формування та активне транслювання складових організаційної культури компанії задля запобігання конфліктам на робочому місці.

Таким чином, конфлікти відіграють важливу роль в житті окремої людини, сім'ї, колективу, держави, суспільства і людства в цілому. Для того, щоб правильно поводити себе в конфліктах, особистість повинна знати закономірності їх виникнення, розвитку та вирішення. Конфліктологія може зберегти здоров'я, благополуччя і навіть життя багатьом людям, які несуть втрати в результаті деструктивних наслідків внутрішньо-особистісних і соціальних конфліктів. Розуміння природи конфліктної взаємодії та її механізмів є важливим для ефективного управління конфліктами, їх вирішення та профілактики. Знання про конфлікти дозволяє знаходити конструктивні шляхи виходу із ситуацій протистояння та сприяє гармонізації взаємин між людьми.

Профілактика та попередження деструктивних конфліктів мають бути в постійному полі зору адміністрації підприємства. Особливу роль тут набуває діяльність служб управління персоналом, підрозділів, які відповідають за формування систем і організаційних структур управління, розробку мотиваційної політики, а також методів організації праці. Указані ланки покликані опрацьовувати і тримати під постійним контролем ті питання організації системи управління, які можуть розглядатися як методи профілактики конфліктів.

Хоча конфлікт за своєю природою є соціальним процесом, який має певну ціну та недовіру, він не завжди є насильницьким або руйнівним.

Насправді більшість конфліктів можна розв'язати досить конструктивно, тобто питання не в самому існуванні конфлікту, а в тому, як конфлікт розвивається. Зазвичай траєкторія конфлікту вже є заздалегідь погодженою між сторонами, однак у багатьох випадках управління перебігом конфлікту не відбувається в межах попередніх інституційних рамок і домовленостей. Отже, ми можемо говорити про те, що конфлікт може бути або позитивним, або негативним, залежно від схильності кожної сторони та її здатності до розв'язання проблеми.

Конфліктна поведінка на робочому місці жінок може мати руйнівний вплив на їхній психологічний стан, призводячи до погіршення настрою, хронічного стресу, зниження самооцінки та навіть проблем зі здоров'ям, такі як хвороби чи насильство. Це також може негативно впливати на стосунки з колегами та якість роботи, створюючи відчуття невпевненості та соціальної пасивності. Важливо навчитися конструктивно вирішувати конфлікти, щоб зменшити їхній негативний вплив, що допоможе зберегти психологічне здоров'я жінки та покращити робочу атмосферу.

Один із найбільш ефективних способів усунення конфлікту на робочому місці – це вирішити його. Американські психологи Кен Томас та Ральф Кілманн – піонери в галузі конфлікт-менеджменту. Вони розробили методику, що допомагає виявити стиль поведінки конкретного індивідуума у конфліктних ситуаціях, і виходячи з цього запропонували п'ять загальновідомих стратегій вирішення конфліктів:

1. Конкуренція (готовність до відкритої боротьби, нав'язування своєї точки зору іншим).
2. Поступка (уникнення конфлікту, рух назустріч опоненту).
3. Компроміс (поступки обох сторін).
4. Уникнення конфлікту (очікування самостійного вирішення конфлікту).
5. Співробітництво (пошук збалансованого для усіх сторін рішення).

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КОНФЛІКТІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЖІНОК НА ЇХНІЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН

2.1. Вплив конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан

Конфлікти на робочому місці можуть негативно впливати на психологічний стан жінок, викликаючи стрес, тривогу, депресію та психосоматичні проблеми, а також зниження самооцінки та професійного задоволення. Додатковий тиск може посилюватися через гендерні стереотипи, а також через складність поєднання робочих та сімейних обов'язків. Конфлікти негативно впливають на психологічний стан жінки, спричиняючи погіршення настрою, стрес, тривогу, а також можуть призвести до неврозів, руйнування стосунків та соціальної пасивності. Проте, якщо підходити до конфлікту усвідомлено, він може стати можливістю для розвитку та зміцнення взаєморозуміння.

Війна є одним із найтравматичніших подій, що впливає на психічне здоров'я людей. Вона залишає глибокі рани не тільки на фізичному, але й на психологічному рівні. Жінки, які часто опиняються в епіцентрі таких конфліктів, зазнають особливого впливу. Війна впливає на жінок через низку факторів, включаючи фізичну небезпеку, втрату близьких, переселення, економічну нестабільність та соціальну ізоляцію. Ці фактори взаємодіють між собою, створюючи складні умови для підтримки психічного здоров'я [53].

Фізична небезпека є одним із найбільш очевидних аспектів впливу війни на психічне здоров'я жінок. Військові дії, обстріли, насильство та загроза життю призводять до постійного стресу та страху. Жінки, які живуть у зонах конфлікту, часто відчують тривогу та страх за своє життя та життя своїх

близьких. Це призводить до розвитку тривожних розладів, посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та інших психічних розладів. Постійний страх і небезпека можуть також призводити до хронічної тривожності, депресії та соматичних симптомів, таких як головний біль, безсоння та проблеми з травленням [30].

Втрати та переселення є ще одним значущим чинником впливу війни на жінок. Втрата близьких людей, друзів, дому та звичного способу життя є надзвичайно травматичною. Жінки часто змушені залишати свої домівки, шукати безпечніше місце для себе та своїх дітей, що спричиняє відчуття нестабільності та невизначеності. Втрата соціальної підтримки, звичних соціальних зв'язків та ресурсів ускладнює процес адаптації до нових умов. Жінки, які стали біженками або вимушеними переселенками, стикаються з додатковими труднощами, пов'язаними з інтеграцією в нове середовище, пошуком житла, роботи та підтримки [70].

Економічна нестабільність також відіграє важливу роль у впливі війни на психічне здоров'я жінок. Втрата роботи, доходу та доступу до базових ресурсів, таких як їжа, вода, медицина, створює додатковий стрес та відчуття безвихідності. Жінки часто змушені брати на себе роль основних годувальниць сім'ї, що підвищує їхню відповідальність та навантаження. Економічні труднощі можуть призводити до відчуття безпорадності та депресії, а також погіршувати фізичне здоров'я через недостатнє харчування та доступ до медичної допомоги [70].

Соціальна ізоляція є ще одним важливим аспектом впливу війни на психічне здоров'я жінок. Війна часто руйнує соціальні зв'язки та мережі підтримки, що є критично важливими для психічного благополуччя. Жінки можуть втрачати зв'язок зі своєю громадою, друзями та родичами, що призводить до відчуття самотності та ізоляції. Відсутність соціальної підтримки ускладнює процес подолання стресу та травми, оскільки жінки залишаються без необхідної емоційної та практичної допомоги.

Психологічний вплив війни на жінок також включає труднощі з ролями та очікуваннями. Війна часто змінює традиційні ролі жінок у сім'ї та суспільстві. Жінки змушені адаптуватися до нових обставин, взяти на себе більше відповідальності за виживання сім'ї, приймати важливі рішення, з якими вони раніше не стикалися. Це може створювати додатковий стрес та відчуття перевантаженості, а також вимагати нових навичок та стратегій адаптації. Війна в Україні, що почалася в 2014 році і особливо загострилася з повномасштабним вторгненням у 2022 році, має серйозні та багатогранні наслідки для психічного здоров'я українських жінок. Конфлікт призвів до значних змін у житті мільйонів людей, включаючи втрату домівок, переселення, загибель та поранення близьких, а також економічну нестабільність. Усі ці фактори значно впливають на психологічний стан жінок, створюючи специфічні виклики та проблеми [70].

В результаті всі ці фактори не можуть не впливати на психологічний стан жінок, в результаті чого збільшується кількість конфліктів на робочому місці жінок. У сучасній психології увага приділяється вивченню психічного стану, який має назву *anxiety*, іноді позначається *anxiousness*, що в перекладі означає неспокій, тривожність [121]. У цьому контексті неоднозначність вищевикладеного психічного феномену полягає в мінливості використання різними вченими значення терміну тривожність. Найбільш поширеними є такі трактування занепокоєння як: 1) психологічний стан підвищеної тривожності та емоційної напруги людини; 2) риса характеру особи, яка схильна до реакцій тривоги; 3) відчуття страху і погані очікування (М. Кордуелл); 4) схильність відчувати реальну і уявну небезпеку [81; 97; 100; 110; 112; 130].

Легку тривожність (стурбованість, занепокоєння) можна визначити як відчуття небезпеки, яке попереджає про можливу загрозу і мобілізує організм для її подолання [4]. На думку дослідниці, занепокоєння пов'язане з прогностичними функціями психіки і виконує пристосувальну роль. Науковець стверджує, що сильна тривога (паніка, жах) має дезорганізуючу дію

на психіку індивіда, блокує ефективне функціонування психічних функцій. Таким чином, індивід втрачає здатність адекватно та швидко аналізувати ситуацію, отриману інформацію, будувати правильну модель навколишнього середовища та ухвалювати правильні рішення.

Різноманітні інтерпретації терміну тривожність призвели до виникнення різних напрямків та підходи у вивченні цього явища. Аналіз літератури підтверджує, що занепокоєння вивчається як емоційний процес (Р. С. Лазарус, Ч. Д. Спілбергер), як стан (К. Ізард, Р. Б. Кеттелл, Р. С. Лазарус, Ч. Д. Спілбергер) , як особистісна характеристика (В. Вілюнас, К. Ізард, Р. Б. Кеттелл, Р. С. Лазарус, Ч. Д. Спілбергер). Тривожність- складний процес, який включає когнітивні, афективні та поведінкові реакції на рівні особи в цілому.

Дослідники зауважують, що тривожність треба вивчати в співвідношенні стан – властивість. На цьому особливо наголошує Ч. Д. Спілбергер, що конкретно розрізняє поняття тривожність-стан (A-state) і тривожність-риса (Atrait) [8]. За його словами, тривожність-стан – це реакція на можливу небезпеку, реальну чи уявну, а тривожність-риса – це індивідуальна психологічна функція, яка це показує у збільшеній тенденції відчувати проблеми в різних життєвих ситуаціях, особливо і таких, об'єктивні властивості яких неможливо передбачити. Розуміння тривожності-стану в теорії Ч. Д. Спілбергера ґрунтується на таких положеннях:

1. Ситуації, які містять певну загрозу для людини або вони несуть особисто значні проблеми, що є результатом переживань, і являють собою неприємний емоційний стан різної інтенсивності.

2. Інтенсивність тривоги пропорційна ступеню загрози або важливості причини переживань. Від цих факторів залежить тривалість переживань стану занепокоєння.

3. Особи з високим рівнем особистісного занепокоєння більше інтенсивно сприймають ситуації або обставини, які потенційно містять можливість невдачі або погрози.

4. Стресові ситуації супроводжують зміни в поведінці або саме мобілізують захисні механізми людини. Якщо такі ситуації повторюються часто, то це призводить до вироблення типових механізмів захисту [90].

Таким чином центральне місце в стані тривоги, на думку Ч. Д. Спілбергера, є відчуття індивідуальної загрози.

У психологічному словнику, тривожність – це індивідуальна психологічна функція, яка показує на людську схильність до частих і інтенсивних переживань стану тривоги, а також при її низькому порозі виникнення [85, с. 500]. Одночасно виділяють часткову тривожність (шкільну, екзаменаційну, міжособистісну тощо) і загальну тривожність, яка забезпечує сприйняття об'єктів реальності в залежності від їх значення для індивіда.

Тривожність як емоційний процес розуміється дослідниками як послідовність когнітивних, афективних та поведінкових реакцій, оновлених в результаті дії на особистість різних стресових факторів. Цей процес може бути обумовлений зовнішніми стресовими подразниками або окремим внутрішнім ресурсом, і тому людина сприймає його як небезпечний або загрозливий. З цього випливає, що поняття тривоги як процесу включає такі послідовні компоненти часу: стрес - сприйняття загрози - стан тривожності [8, с. 15].

Вищезазначений підхід поєднує зовнішнє джерело стресу та його оцінку, при цьому конфлікт розглядається як протиріччя між оцінкою індивідом певної ситуації як загрозливої (незалежно від її об'єктивних характеристик) і відсутністю потрібних засобів для його профілактики або подолання. Це означає, що когнітивна оцінка погрози забезпечує такі етапи процесу оцінювання: 1) пряме оцінювання ситуації ризику загрози, 2) пошук і вибір засобів подолання загрози, 3) когнітивна переоцінка ситуації та зміна ставлення до неї. Тривога виникає, коли оцінки зовнішньої загрози поєднуються з уявою про неможливість знайти сприятливі засоби для її подолання, а її попередження та корекція розуміються як навчання переоцінки ситуації.

Загально психологічне тлумачення терміну тривожність акцентує увагу на переживання емоційного дискомфорту, пов'язаного з очікуванням труднощів або передчуття загрози небезпеки. Іншими словами, найчастіше вживаним є термін тривожність, який використовується для опису неприємної природи тимчасового психічного стану особистості, що виникає під впливом стресових факторів. Тривога закінчується тоді, коли індивід сприймає певний подразник або ситуацію такими, що містять фактичні або потенційні елементи небезпеки, загрози чи шкоди (Дж. Аверілл, Р. С. Лазарус, Ч. Д. Спілбергер). У контексті вищесказаного підходу тривожність вважається станом, що з'являється під впливом стресових факторів (Х. Дельгадо Р. С. Лазарус, Р. Мей І. В. Пацявічус, Ч. Д. Спілбергер). Науковці мають однозначне ставлення до того, що стан тривоги виникає саме в результаті дії стресових факторів. Більшість із них також вважають, що основною є роль когнітивних факторів в активації тривоги, тобто когнітивне оцінювання загрози є першою ланкою в процесі створення стану тривоги, а когнітивна переоцінка визначає інтенсивність цього стану та його тривалість. Так, Ч. Д. Спілбергер гадає, що занепокоєння є емоційною реакцією, яка характеризується поганими передчуттями суб'єктивного почуття напруги, нервозності, хвилювання і супроводжується активацією вегетативної нервової системи І. В. Пацявічус розуміє тривогу як стан, що є унікальною формою емоційного очікування неуспіху [135, с. 6].

У сучасному світі для значної частини працюючих жінок важливою є реалізація як у професійній, так у сімейній сфері. Проте оскільки професійні та сімейні ролі зазвичай мають однакову значимість, то саме це і є причиною виникнення рольового конфлікту. Варто зазначити, що одночасне виконання декількох соціальних ролей може призводити до перетину або протистояння рольових норм та вимог. Що своєю чергою і призводить до внутрішнього рольового конфлікту. Навіть більше, внутрішній рольовий конфлікт негативно

впливає на якість виконання професійних обов'язків, когнітивні та поведінкові тенденції у особистісному розвитку людини [8].

Постійне внутрішнє психологічне напруження може призводити до фізичного та емоційного виснаження, що підвищує схильність до виникнення психосоматичних захворювань та дезорганізації. А оскільки жінки більш емоційно реагують на зміни у зовнішньому середовищі (нові вимоги, зміна місця роботи, конкурентне середовище тощо), то і схильність до емоційного та фізичного виснаження у жінок мала б бути вищою. Рольовий конфлікт як наслідок професійної самореалізації жінок має негативні наслідки і у професійній сфері. До таких наслідків відносять незадоволеність якістю роботи, професійну та особистісну дезадаптацію та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків. Проблема професійної та особистісної реалізації є однією з найбільш актуальних у сучасній психології. Сучасна соціальна ситуація, процеси глобалізації суттєво змінили чимало соціальних уявлень та цінностей. В сучасному світі більшість жінок мають роботу та намагаються виконувати одночасно соціальні, професійні та сімейні ролі. Проте професійний та особистісний розвиток не завжди гармонійно поєднується між собою. Виникнення розбіжностей між цінностями та вимогами у професійній сфері та цінностями та обов'язками у сімейній сфері зазвичай і стають причиною виникнення рольового конфлікту. У сучасних дослідженнях термін самореалізація здебільшого ототожнюється з можливістю та здатністю реалізувати власний потенціал [8].

Важливу роль у процесі професійної самореалізації відіграє вплив зовнішнього середовища на психіку людини. Такий вплив може проявлятися у результаті спілкування з оточуючими, перегляд інформаційних та/або розважальних програм, вплив системи освіти тощо. Варто зазначити, що саме наявність певних знань та навичок забезпечує можливість людини виконувати свої професійні обов'язки. Також необхідною для успішної самореалізації, на нашу думку, є здатність людини до самоаналізу та виявлення прогалин у

особистісному досвіді та знаннях. Основним моментом у процесі заміщення потреб є те, що вихід за встановлені рамки не відбувається. Всі зміни стосуються тільки середовища, обмеженого рамками, встановленими соціумом [8].

Виникнення рольового конфлікту спричинено розбіжностями, перетинами чи протистояннями рольових норм та вимог, що виникають під час виконання різних соціальних ролей. Навіть більше, у науковій психологічній літературі описаний феномен рольовий конфлікт працюючої жінки, який є результатом постійного включення та поєднання декількох соціальних ролей як у сімейній, так і у професійній сфері. Сюди можна віднести поєднання таких ролей, як дружини, матері, доньки, господині, колеги, працівника, подруги тощо [8].

Варто зазначити, що у сучасній літературі виділяють три види рольового конфлікту: міжрольові, внутрішньо-рольові та особистісно-рольові. Суть міжрольового конфлікту полягає у тому, що людині нав'язуються абсолютно непокєднувані вимоги відповідно до виконуваних соціальних ролей. При довготривалому протистоянні таких вимог може сформуватись маргінальна особистість, а групи, до яких вона буде належати, переважно знаходяться у протиборстві. Що стосується внутрішньо-рольового конфлікту, то йдеться про нав'язування різних вимог людині, яка виконує одну і ту ж соціальну роль. У повсякденному житті таке може виникати тоді, коли людина працює на двох роботах одночасно [8].

Особистісно-рольовий конфлікт виникає тоді, коли внутрішні цінності, уявлення, стандарти, а також потреби не відповідають обраній (або нав'язаній) соціальній ролі. У такому разі суб'єктивне Я вступає у конфлікт з соціальною роллю. При особистісно-рольовому конфлікті головне, щоб соціальна роль не змінила внутрішнє Я у негативний бік, що буде означати кардинальну зміну уявлень, установок та потреб та підлаштування під умови зовнішнього світу. Як наслідок – при низькому рівні задоволеності від результатів своєї праці

можливі негативні наслідки, що зачіпатимуть афективні, когнітивні та поведінкові тенденції. Зокрема, постійно незадоволена собою людина може постійно відчувати почуття провини, гніву, страху тощо. Подібний емоційний стан своєю чергою здійснює негативний вплив на рівень фізіологічного здоров'я людини. А за постійно поганого самопочуття ймовірність сумлінного та якісного виконання професійних та сімейних обов'язків знижується. Як бачимо, коло замикається. Безумовно, цікавим у даному контексті є питання, чому жінки, що знаходяться у приблизно однакових соціальних та економічних умовах, по-різному ставляться до виконання декількох соціальних ролей та вирішення внутрішнього конфлікту. За даними дослідження А. Ілгхарта [101] жінки відзначають наступні причини виникнення почуття неадекватності під час виконання професійних та сімейних ролей. До таких причин відносять:

1. Об'єктивні складнощі, що стосуються виконання як сімейних, так і професійних обов'язків (наприклад, невміння готувати чи невелика заробітна плата);
2. Особливості темпераменту та характеру;
3. Наявність гострих або хронічних захворювань;
4. Погані стосунки у родині;
5. Дефіцит часу.

Також опитані А. Ілгхартом [101] жінки зазначали ще один фактор, який сприяє виникненню рольового конфлікту, – почуття провини перед родиною. Жінки, які реалізують себе як у професійній, так і в сімейній сфері, за наявності рольового конфлікту вважають, що могли б приділяти більше часу родині, якби не працювали. Проте варто зазначити, що наявність декількох соціальних ролей є необхідною, але недостатньою умовою для формування рольового конфлікту. Здебільшого важливу роль відіграє вміння людини встановлювати пріоритети, виконувати роботу чи сімейні обов'язки у логічній послідовності та зберігати при цьому позитивне ставлення до зовнішнього

середовища. Тобто важливим є пошук оптимальної комбінації стратегій при виконанні різних за змістом ролей [71].

Жіноча психологія є однією з головних галузей психології, що вивчає психічні та поведінкові особливості жінок, їхні проблеми, потреби та роль у суспільстві. Вивчення жіночої психології є важливим для розуміння фундаментальних принципів жіночого психічного здоров'я, що може відбиватися на їхньому фізичному та емоційному добробуті. Жінки є особливими суб'єктами психологічного дослідження, оскільки вони зазнають великої кількості психічних навантажень, пов'язаних зі своїм статусом, ролями в сім'ї, праці та інших соціальних сферах життя. Важливо зрозуміти, що жінки мають різні особистісні, культурні та соціальні характеристики, які впливають на їхнє психічне здоров'я та добробут. Оскільки поєднання індивідуальних та соціальних факторів в жіночому житті може впливати на психічне здоров'я та добробут — вивчення жіночої психології допомагає підвищити свідомість про такі фактори, а також визначити шляхи покращення психологічного стану жінок. Психологи давно досліджують відмінності між психологією жінок та чоловіків. Незважаючи на те, що ці відмінності можуть бути невеликими, вони можуть мати значний вплив на життя людей. Жінки, як правило, емоційніші та дбайливіші за чоловіків і це може відбиватися в їхній поведінці та сприйнятті світу. Наприклад, жінки можуть бути більш уразливі до стресу, що може призводити до зниження самопочуття та погіршення здоров'я. Однією з важливих психологічних особливостей жінок є їхній емоційний інтелект. Дослідження показали, що жінки зазвичай краще розуміють емоції інших людей, виявляють більшу співчутливість та мають більш розвинену здатність спілкуватися, а відтак і ці риси можуть робити жінок ефективнішими в ролі лідера, наставника та учасника групи [71].

Іншим важливим аспектом психології жінок є їхні психологічні особливості, які відрізняються від психології чоловіків. Розуміння цих особливостей є важливим для розробки індивідуальних підходів до підтримки

та розвитку жінок, а також для забезпечення їхньої ефективної участі у суспільному житті і професійному розвитку. Жінки, як і чоловіки, є емоційними істотами. Проте, згідно з багатьма дослідженнями, жінки мають тенденцію до переживання певних емоцій частіше, ніж чоловіки. Наприклад, жінки частіше відчувають тривогу, стрес, сум і втому. Водночас, жінки також більш схильні до позитивних емоцій, таких як радість, любов і щастя. Крім того, настрій жінок може підпадати під вплив різних чинників, як-от зміни в гормональному фоні, стан здоров'я, стосунки з навколишніми людьми та інші. Наприклад, жінки можуть піддаватися поганому настрою під час менструації (ПМС), вагітності або в період після пологів. Але важливо розуміти, що усі ми можемо впливати на свій настрій і емоції. Наприклад, деякі психологічні підходи, такі як когнітивно-поведінкова терапія, можуть допомогти зменшити тривогу та стрес, а також збільшити позитивний настрій. Вправи, такі як медитація, йога і дихальні — можуть допомогти зняти напруження та заспокоїти нервову систему. Регулярна фізична активність також може бути корисною для поліпшення настрою та емоційного стану. Тож, керуючи своїми емоціями та настроєм, жінки можуть поліпшити як свій фізичний, так і психологічний добробут. Розвиток жінки — постійний процес, що охоплює різні етапи життя та містить фізичні, інтелектуальні, соціальні та емоційні зміни, позаяк із розвитком жінки змінюються її потреби, цінності та уявлення про себе. Самооцінка жінки грає важливу роль у її психології. Це оцінка власної компетентності, привабливості та цінності, яка впливає на її емоційний стан та поведінку. Висока самооцінка може допомогти жінкам бути успішними у різних сферах життя та досягати більшої задоволеності від життя [71].

Низька самооцінка, натомість, може вести до депресії, тривоги та інших проблем з психічним здоров'ям. Щоб підвищити свою самооцінку, жінкам можна спробувати змінити свої уявлення про себе, зосередитися на своїх позитивних рисах та досягненнях, працювати над своїми слабкими сторонами

та практикувати самопідтримку та самоусвідомлення. Розвиток власної самооцінки може допомогти жінкам стати більш впевненими у собі та досягти більшої гармонії зі своїм життям. Отже, вивчення психології жінок дозволяє краще зрозуміти їхні потреби, проблеми та розвиток, а також надає можливість розробляти ефективні підходи до їхньої підтримки та розвитку. Врахування психологічних особливостей жінок в бізнесі, медицині, освіті, політиці та інших галузях може сприяти досягненню збільшення рівності між статями та забезпеченню більшого комфорту та задоволення у жінок в цих сферах. Крім того, знання про гендерні стереотипи та способи їх протидії можуть сприяти побудові більшою мірою рівних і справедливих стосунків між чоловіками та жінками й саме тому — вивчення психології жінок є важливим завданням для нашого суспільства [71].

Підтримка жінок може здійснюватись на різних рівнях та в різних сферах життя. Наприклад, в особистому житті, жінки можуть бути підтримані друзями та родичами, створенням затишку та комфорту в хатньому оточенні, а також через розвиток особистісних навичок та підтримку розвитку власних інтересів. У професійній сфері, підтримка може бути забезпечена через розвиток кар'єри, доступ до різноманітних навчальних та розвивальних можливостей, а також заохочення до здорового балансу між роботою та особистим життям. У родинній сфері, підтримка може бути забезпечена через допомогу у вихованні дітей, в повсякденних обов'язках та надання можливостей для самореалізації та розвитку особистості. Розуміння важливості рівності статей в забезпеченні психологічного добробуту жінок передбачає, що дискримінація та нерівність між чоловіками та жінками може мати негативний вплив на психічне здоров'я жінок. Справедливість та рівні можливості для жінок в суспільстві, на робочому місці, у родині та в інших сферах життя є ключовими факторами, що впливають на психологічний добробут жінок. Жінки можуть відчувати стрес, тривогу та незадоволеність своїм життям, якщо їх права порушуються або їх не поважають як індивідів.

Нерівність у статевих ролях та стереотипи можуть призводити до того, що жінки відчують себе менш важливими та менш компетентними, ніж чоловіки. Це може викликати страх, невпевненість та низьку самооцінку, що може погіршити психічне здоров'я жінок [71].

Таким чином, розуміння важливості рівності статей є важливим для забезпечення психологічного добробуту жінок, оскільки воно допомагає зменшити стрес та незадоволеність і сприяє створенню умов, що дозволяють жінкам розвиватися та досягати своїх цілей. Стрес може бути дуже шкідливим для психологічного і фізичного здоров'я жінок. Тому важливо знати, які ситуації можуть спричинити стрес, які наслідки він може мати на здоров'я жінок, а також які способи боротьби зі стресом можуть бути корисними. Ситуації які можуть стати джерелом стресу для жінок:

- Надмірна робота вдома або на роботі;
- Запізнення з виконанням завдань та термінів;
- Фінансові проблеми;
- Сімейні проблеми або конфлікти;
- Хронічне перевантаження;
- Здоров'я дітей або рідних;
- Нездатність досягти мети або успіху в житті.
- Стрес може призвести до розвитку психічних та фізичних захворювань;
- Він може погіршити роботу серцево-судинної та імунної системи;
- Стрес може призвести до зниження енергії та викликати почуття втоми та виснаженості [71]

Кар'єрний успіх і рівноправність статей є важливими аспектами, які викликають дедалі більше інтересу серед жінок. Незважаючи на це, деякі виклики і перешкоди, з якими жінки можуть зіткнутися у професійній сфері, можуть бути складними для подолання. Зокрема: статева дискримінація та нерівність у заробітній платі, а також брак підтримки та наставництва для жінок на високопоставлених посадах.

Рівність статей є ключовим елементом у забезпеченні рівних можливостей для жінок у професійній сфері. Необхідно боротися зі статевою дискримінацією та відмовитися від стереотипних уявлень про роль жінок у суспільстві. Запровадження політик рівності статей та підтримка жінок у кар'єрному розвитку може сприяти створенню більш рівної та справедливої професійної сфери для жінок та формувати сприятливі умови для їхнього професійного зростання. Жінки можуть підвищити свою ефективність та успішність у кар'єрі шляхом розвитку своїх навичок та здібностей, встановлення мети та планування своєї кар'єри, а також підтримки від колег та керівництва. Важливо також забезпечити собі достатньо часу для відпочинку та відновлення енергії, що допоможе зберегти баланс між роботою та особистим життям. Реалізація політик та програм, спрямованих на розвиток жінок у професійній сфері та забезпечення рівних можливостей для всіх, може позитивно вплинути на соціальний та економічний добробут суспільства в цілому [71].

Інтенсивний стрес-вплив обставин на людину може бути настільки сильним, що особистісні властивості вже не відіграють вирішальної ролі в розвитку посттравматичного стресового розладу, який може розвинутися, практично в кожній здоровій та емоційно стійкій людині. До сильного стресу також можуть привести втрата близької людини. Стрес може бути спричинений конфліктами, які виникають на професійному фронті, та у міжособистісних відносинах. Наслідком стресових станів є зниження продуктивності різних видів діяльності, порушенням психічного і соматичного здоров'я людини [10]

Сьогодні дуже важко знайти людину, яка б ніколи не відчувала стресу. Хоча і існує думка, що стрес – це явище, яке властиве саме сьогоденню, складному життю та що він шкідливий для людини і з ним необхідно боротися. У цьому висловлюванні є частка істини, але тільки частка, яка відбиває лише найбільш помітні наслідки стресу, які лежать на поверхні [10].

Однією з особливо уразливих груп є жінки. Реакція на стрес у чоловіків і жінок відрізняється: у сильної статі активізуються ділянки мозку, які відповідають за планування та дію (реакція боротьба чи втеча), у жінок – за візуалізацію, когнітивну та емоційну обробку досвіду. Ось чому представниці слабкої статі схильні зависати на події, що травмує, переживаючи її знову і знову. Це супроводжується збереженням постійно високого рівня стресових гормонів. Плюс до всього, жіноча багатозадачність та генетично закладене бажання вберегти дітей від небезпеки посилює стресове навантаження: постійно потрібно перебувати у стані бойової готовності [9].

В часи стрімких змін і високих вимог професійний стрес і вигоряння стали поширеними явищами серед працівників різних сфер. Тому так важливо розвивати свою стійкість до негативного впливу професійного стресу, а також попереджувати вигоряння. Резильентність — це психологічна здатність людини успішно адаптуватися до складних життєвих ситуацій, швидко відновлюватися після стресових подій і продовжувати ефективно діяти. У контексті робочого місця резильентність допомагає працівникам не лише справлятися з високими навантаженнями, але й зберігати мотивацію та задоволення від роботи. Професійний стрес виникає внаслідок надмірного тиску, високих очікувань та відсутності контролю над робочим процесом. Якщо стрес тривалий і інтенсивний, він може призвести до вигоряння — стану фізичного, емоційного і розумового виснаження [9].

Через розбіжності в думках, непорозуміння, збої в комунікації або конкуруючі пріоритети, конфлікти на робочому місці можуть виникати з багатьох причин. Хоча конфлікт на робочому місці є нормальним і навіть неминучим, він може мати суттєві наслідки для нашого психічного благополуччя, якщо його не вирішувати. Тут наш засновник і директор Джеффри Мілтон досліджує негативний вплив конфліктів на робочому місці на наше психічне здоров'я та надає поради щодо того, як подолати конфлікти

на робочому місці, щоб захистити та покращити загальне психічне благополуччя [72].

Що викликає конфлікти на робочому місці? Конфлікт — це коли двоє або більше людей не погоджуються один з одним, і зазвичай він спричинений такими факторами, як погана комунікація, відмінності в особистості, нерівномірний розподіл влади чи відповідальності, фактори навколишнього середовища, проблеми з управлінням часом та очікування щодо продуктивності. Більшість людей, які не погоджуються з іншою людиною або незадоволені ситуацією, реагуватимуть відповідно до свого типу особистості, походження та переконань. Невирішені конфлікти не сприяють щасливому робочому місці та робочій силі. Вони змушують інших почуватися некомфортно і часто можуть перерости у більший, руйнівний сценарій. Подумайте про це на мить. Як би ви себе почували, якби посварилися з колегою чи керівником, або якби до вас поставилися несправедливо, або ви відчували дискримінацію? Навіть уявити собі це може викликати тривогу [72].

Оскільки конфлікт часто сприймається мозком як загроза, він готує організм до реагування на надзвичайну ситуацію, вивільняючи гормони стресу та запускаючи класичну реакцію бий, біжи або завмирай. Це не тільки стимулює фізіологічні ефекти, такі як прискорене серцебиття або пітливі долоні, але й погіршує здатність ясно та раціонально мислити — ось чому ті, хто перебуває в конфлікті, часто втрачають контроль, дозволяють емоціям взяти гору та говорять речі, про які пізніше можуть пошкодувати. Думки можуть стати негативними, і ситуація стає бінарною: жертва чи цькувальник, правильний чи неправильний, моя вина чи ваша [72]. Швидкі темпи змін, велике робоче навантаження та відсутність гарантій зайнятості — це лише кілька прикладів стресових факторів навколишнього середовища, які можуть призвести до напруженості на робочому місці. Незалежно від того, звикли ви до конфліктів та розбіжностей чи ні, конфлікт на робочому місці може призвести до посилення стресу, тривоги, вигорання, погіршення психічного

здоров'я, зниження продуктивності та інноваційності, а також до більшої плинності кадрів. Це також може мати шкідливий вплив на загальний моральний дух та згуртованість команди, що, своєю чергою, негативно впливає на загальну роботу бізнесу, рівень обслуговування та продуктивність. Опитування, проведене Consensio у 2019 році, показало, що понад вісім з десяти (84%) повідомили, що конфлікт на робочому місці вплинув на їхнє загальне здоров'я. Зокрема, 75% сказали, що це вплинуло на їхнє психічне здоров'я, 65% – на їхнє фізичне благополуччя, а 25% були змушені взяти відпустку через негативний вплив, який чинився на них [72].

Зовсім недавно, у Звіті про стан душі робочої сили за 2024 рік, було виявлено, що менше чверті працівників повідомляють, що вони змогли просто рухатися далі після серйозної проблеми на роботі – це означає, що проблеми на роботі в кращому випадку спричинили порушення продуктивності, а в гіршому – призвели до звільнення працівника, і що, за словами 49% керівників відділів кадрів, кількість відпусток через психічне здоров'я зростає.

П'ять кроків до подолання конфлікту на робочому місці.

Конфлікт на робочому місці може бути складним, але можна вжити певних заходів для його вирішення та, в свою чергу, покращення психічного благополуччя вас та ваших працівників.

1. Пам'ятайте, що ваша точка зору – це лише одна з багатьох. Ми всі приходимо на робоче місце з різними поглядами, емоціями та цінностями. Ми можемо розходитись у думках з широкого кола питань, від того, як ви поведетеся на зустрічах чи відстежуєте робочий час, до відповідних наслідків для того, хто припустився помилки. Тому важливо проактивно шукати спільну мову, щоб вирішити конфлікт, і компроміс неминуче має бути частиною цієї стратегії.

2. Спілкуйтеся з повагою та наполегливо. Комунікація є ключем до вирішення будь-якого конфлікту, розбіжності чи суперечки, і проблеми на робочому місці не є винятком. Таке спілкування має бути чесним, чітким та

інклюзивним. Воно має ґрунтуватися на емоційному інтелекті та визнавати почуття всіх сторін, а також прагнути забезпечити, щоб усі сторони розуміли та визнавали почуття та думки інших.

3. Знайте свою кінцеву мету. Бажаний результат конфлікту є життєво важливим для його вирішення, тому фокус обговорення та дослідження питання має бути спрямований на досягнення цієї кінцевої мети, а не на розгляд доказів того, що сталося, що було правильно, а що неправильно. Встановіть цілі та чітко і вичерпно донесіть їх до кожного, щоб кожен знав, до чого прагнути. Очікуйте та приймайте гнучкість протягом усього цього шляху. Підхід до вирішення проблеми з гнучкістю та відкритим розумом максимізує досягнення рішень та цілей.

4. Ведіть змістовні розмови – відкритість та довіра. Не просто керуйте конфліктами – використовуйте їх. Не всі конфлікти погані; вони можуть бути рушієм для інновацій та креативності [72].

У сучасній ситуації жінок на роботі можна побачити всюди. Оскільки освіта, обізнаність та можливості для жінок, зростають день у день, жінки також отримують нагороди та користуються такими можливостями. Поступово вони зміцнюють своє становище в усіх сферах життя, паралельно з чоловіками. Працюючи паралельно з чоловіками на робочому місці, працюючі жінки також виконують численні ролі, такі як виховання дітей, батька, вчительки, доглядальниці за своїми літніми батьками та багато інших, що стає для них дуже напруженим. Саме додаткова відповідальність та тягар домашніх справ додають до щоденних клопотів або стресу для них, особливо для працюючих жінок з маленькими дітьми, що безумовно впливає на їхнє психологічне благополуччя. Багато досліджень конфлікту між роботою та сім'єю базуються на передумові, що численні ролі неминуче створюють напругу [106] як це передбачає теорія ролей та дефіцит ролей. Результати, пов'язані з роботою та сім'єю, ретельно вивчалися протягом останніх 15 років і визнані важливими для окремої особи та організації, такі як прогули, наміри

залишити роботу та зниження задоволеності роботою, сім'єю та життям. Крім того, негативні наслідки для психічного та фізичного здоров'я пов'язані з високим рівнем конфлікту між роботою та сім'єю [96; 120]. Стресові фактори сімейних ролей, включаючи залучення сім'ї, є предикторами конфлікту між сім'єю та роботою. Конфлікт між сім'єю та роботою відіграє посередницьку роль, впливаючи на результати роботи, продуктивність роботи та поведінку, пов'язану з ізоляцією. Дослідники виявили, що залучення сім'ї позитивно пов'язане з конфліктом між сім'єю та роботою [99]. Однак зв'язок, як залучення сім'ї, здається, є складнішим, ніж залучення до роботи у відносинах конфлікту між роботою та сім'єю. Згідно з результатами дослідження Грінхауса та ін., [99] було виявлено, що залучення сім'ї має міжгалузеві ефекти, оскільки воно було пов'язане з нижчим рівнем конфлікту між роботою та сім'єю. Грінхаус та ін. [99] виявили позитивний зв'язок між залученням сім'ї та конфліктом, між роботою та сім'єю, причому цей зв'язок був сильнішим для чоловіків, ніж для жінок. Жінки частіше стикаються з конфліктами між сім'єю та роботою через залученість до сімейних ролей, обов'язки з догляду за дітьми та догляд за людьми похилого віку вдома, що призводить до попиту на більшу участь у сімейних справах [91]. Прямий зв'язок між залученням сім'ї та відданістю організації важко встановити, але емпіричні дані свідчать про те, що сприяння більшій участі у сімейних ролях призведе до зниження конфліктів між сім'єю та роботою, а це, у свою чергу, може призвести до вищого рівня відданості організації. Працівник, який зможе ефективно керувати сімейними ролями, зможе присвячувати більше часу та зусиль роботі.

Конфлікти між сім'єю та роботою можна зменшити, коли працівники мають організаційну підтримку, підтримку сім'ї та соціальну підтримку [120]. Ця підтримка допоможе працівнику ефективно виконувати свої сімейні ролі та отримувати задоволення [78]. Емпіричні дані свідчать про те, що залученість сім'ї позитивно пов'язана з конфліктом між роботою та сім'єю та негативно пов'язана з відданістю організації. Коли Рудерман та ін. провели якісне та

кількісне дослідження серед жінок-менеджерів, щоб вивчити позитивний вплив роботи та сімейної сфери, було зроблено висновок, що залученість до сімейних ролей допомагає їм бути більш ефективними у своїх управлінських ролях. Отже, важливо оцінити обсяг соціальної підтримки, доступної для особи, та оцінити її захисну роль. Дослідження, проведене Опі та Хенн [124] щодо факторів, що впливають на конфлікт між роботою і сім'єю та залученість до роботи серед працюючих матерів, показало, що для учасниць з високим рівнем сумлінності залученість до роботи значно знижується зі збільшенням конфлікту між роботою та сім'єю, ніж для учасниць з низьким рівнем сумлінності. Хан [107] у своїх дослідженнях виявила, що залученість сім'ї безпосередньо пов'язана з відданістю організації. Значний позитивний зв'язок між залученістю сім'ї та конфліктом між сім'єю та роботою свідчить про те, що більша залученість до сімейних ролей ускладнить для працівника виділення достатньої кількості ресурсів на свою роботу, що призведе до конфлікту. Дані свідчать про те, що конфлікт між роботою та сім'єю діє як повний або частковий посередник між антецедентами та результатами, але докази менш чіткі, що створює можливість для дослідника дослідити посередницьку роль конфлікту між сім'єю та роботою, між сімейною сферою та сферою роботи.[78]

Виникнення та розвиток сімей, де подружжя обидва працюють та отримують дохід, є глобальним соціальним явищем [131]. У сучасному робочому середовищі підтримка балансу між роботою та особистим життям (WLB) є важливою для працівників, оскільки від них очікується одночасне виконання кількох завдань та максимальна продуктивність [80]. Баланс між роботою та особистим життям – це концепція, яка погано та неоднозначно визначена, і, можливо, складність визначення цієї концепції відображає її складність [144]. Кірхмайер (2000) визначив баланс між роботою та особистим життям як досягнення задовільного досвіду у всіх сферах життя, і для цього потрібні особисті ресурси, такі як енергія, час та відданість, які повинні бути

добре розподілені між сферами [82]. Фактично, WLB – це необхідна координація професійного та особистого життя працівника [140]. У сучасних суспільствах важко досягти балансу у відповідь на зростаючі вимоги сім'ї та роботи. Оскільки працівники повинні виконувати різні ролі в обох умовах [95].

Конфлікт між роботою та особистим життям (WLC) став важливим питанням у дослідженні організаційної поведінки та управління людськими ресурсами, що є позитивним корелятом між здоров'ям роботи та особистого життя працівників [115] та результатами діяльності організації [137]. Неправильне управління та непослідовність у житті, сім'ї та роботі, як наслідок, можуть завдати шкоди життю людей, організаціям і навіть суспільству [142;123]. Хоча чоловіки також стикаються з проблемою роботи, жінки страждають більше, оскільки їм доводиться піклуватися про сім'ю та дітей і виконувати домашні справи [132]. Дослідження показали, що жінки завжди більше стресовані, ніж чоловіки, і зокрема, жінки, які працюють повний робочий день, чиї діти молодші 13 років, є найбільш конфліктними [134], оскільки вони зазвичай не проводять достатньо часу з дітьми. В результаті в деяких випадках вони змушені залишати роботу. Тому вони стикаються з підвищеним тиском професійного та особистого життя, що спричиняє конфлікт ролей та стрес [142] .на роботі та в житті [138]. Крім того, робота пов'язана зі зниженням задоволеності роботою, прогулами, нижчою продуктивністю та наміром залишити організацію [93]. У двадцять першому столітті жінки працюють у всіх виробничих та сервісних секторах світу [142]. Тому працюючим жінкам необхідно досягти балансу між роботою та особистим життям. Для цього вони повинні ретельно контролювати свій особистий баланс та вміло поєднувати свої ролі, щоб оптимізувати свій потенціал у всіх аспектах життя [136]. Дослідження показують, що конфлікт між роботою та особистим життям негативно впливає на сім'ю та робоче місце, і загалом ставить під загрозу добробут суспільства [80; 108]. Люди, які переживають конфлікт між роботою та особистим життям, мають меншу

продуктивність та відданість, і частіше відсутні або залишають організацію [108;113].

У сімейному вимірі конфлікт між роботою та особистим життям може спричинити поганий настрій та погану поведінку з чоловіком/дружиною та дітьми, неадекватне та неналежне виконання батьківських та подружніх обов'язків, і зрештою знизити задоволеність життям та якість життя [136; 108].

В індивідуальному вимірі люди, які мають конфлікт між роботою та особистим життям, значно страждають від погіршення психічного благополуччя та фізичного здоров'я [113; 103].

Поширеність конфлікту між роботою та особистим життям серед жінок різних суспільств та культур різна [136]. В Ірані працююча жінка стикається з більшою кількістю проблем, ніж працюючий чоловік, щоб знайти баланс між роботою та особистим життям [88].

Згідно з теорією гендерних ролей, оскільки жінки більше схильні до конфліктів між роботою та особистим життям, навіть коли працюють, від них очікується виконання традиційних обов'язків ведення домашнього господарства та догляду за членами сім'ї [80; 103]. Ця ситуація більш відчутна у східних суспільствах, які є більш традиційними. У зв'язку з цим, кілька досліджень досліджували причини та наслідки конфлікту між роботою та особистим життям або конфлікту між роботою та сім'єю у працюючих жінок у всьому світі, використовуючи різні статистичні методи. Як показали результати, можна зрозуміти спільні риси та відмінності причин конфлікту між роботою та особистим життям у працюючих жінок у різних культурах. У якісному дослідженні Тагізаде та ін. (2021) дійшли висновку, що деякі чоловіки в традиційних культурах очікують, що жінки завжди будуть підлеглими, що широко відоме як гегемонна маскулінність. Окрім цього стрес на роботі, високе навантаження сімейними обов'язками та відсутність індивідуальних здібностей та навичок вважаються іншими причинами конфлікту [88]. Пояснюючи ці результати, особливо категорію гегемонної

маскулінності, можна згадати дослідження Рафіка та ін. (2023), яке показує, що авторитарне лідерство позитивно корелює з конфліктом між роботою та сім'єю та негативно з емоційним виснаженням [139]. Гендерні перспективи щодо зайнятості жінок та типу роботи можуть навіть впливати на вибір жінками роботи. Наприклад, результати деяких якісних досліджень, проведених Хафізом та ін. серед пакистанських жінок-підприємниць, показали, що вибір жінок стати підприємницями відбувається на трьох рівнях: внутрішньому, зовнішньому та міжособистісному. Також результати показали, що гендерні ролі та гендерна сегрегація робочих місць відіграють важливу роль і впливають на вибір жінками роботи [118]. Таснім та ін. (2017) у Бангладеш виявили, що тривалий робочий день, важка праця, надмірне робоче навантаження, обов'язки по догляду за дітьми, дискримінація та упередження на робочому місці, відсутність нагляду та домінантний стиль управління, а також відсутність сімейної підтримки є основними причинами порушення балансу між роботою та особистим життям у працюючих жінок [93]. Адемуїва та ін. (2022) у Нігерії досліджували наслідки конфлікту між роботою та особистим життям у працюючих жінок і виявили, що стрес, розумова втома та вигорання як психологічні розлади є одними з основних наслідків цього виклику. Також, як показали їхні результати, закриття роботи у потрібний час, допомога з хатньою роботою, наявність дитячого садка поблизу роботи та отримання допомоги від колег на роботі були механізмами, що сприяють та зменшують конфлікт.

Одне з перших визначень соціальної підтримки було запропоновано Коббом (1976), який визначив це поняття як стан, коли людина надає цінності собі в соціальних мережах людей, які люблять її та піклуються про її благополуччя [88]. Соціальна підтримка на роботі – це ступінь, до якої люди вважають своє благополуччя важливим через ресурси в робочому середовищі, включаючи колег, менеджерів або керівників, а також ширшу організацію, в якій вони працюють [108].

Ця підтримка може проявлятися у формі емоційної турботи або емпатії, інформаційної та інструментальної допомоги, що надається такими людьми, як колеги, керівники або члени сім'ї [139]. Наявність підтримки є необхідним активом для обмеження негативних наслідків стресу та конфліктів між роботою та сім'єю [118].

Працюючу жінку необхідно підтримувати; інакше вона слабшає. Особливо, чим більше у неї дітей, тим швидше вона заходить у глухий кут. Підтримка з боку чоловіка дуже важлива. Співпраця чоловіка, розподіл праці вдома, підтримка оточуючих, включаючи батьків або її чоловіка, наприклад, повернення дітей зі школи.

Подолання, пов'язане з емоціями, включає зусилля щодо зміни емоційної реакції людини на стресор [79]. Більшість дослідників розглядають емоційне подолання як найефективніший фактор, що бере участь у взаємозв'язку між стресом і хворобою. Стиль подолання, що полягає в уникненні, відомий як ефективна короткострокова стратегія, але в довгостроковій перспективі він перешкоджає когнітивній згоді та посилює симптоми, такі як депресія [79].

Сприйняття організаційної підтримки позитивно впливає на WLB. Цей позитивний ефект означає, що чим краще сприйняття працівником організаційної підтримки, тим більш збалансованим є його робоче та сімейне життя [114]. У цьому відношенні дуже корисні такі політики, як можливість дистанційної роботи [133], надання заохочувальних відпусток [122] та забезпечення соціальних послуг, таких як центр догляду за дітьми [98].

Менеджери беруть значну участь у розробці політики балансу між роботою та особистим життям і відіграють центральну роль у впровадженні політики балансу між роботою та особистим життям на практиці, а також у забезпеченні наявності належних стримувань та противаг в управлінні такою практикою [117]. Менеджери, які мають усвідомлення та позитивне ставлення до питання балансу між роботою та особистим життям серед своїх

співробітників, можуть бути ефективними у досягненні цього балансу в житті співробітників [119].

Сьогодні активна роль жінок у суспільстві постійно зростає, і, окрім значних економічних переваг для організацій та суспільств, працюючі жінки отримують особисті переваги від цієї активної ролі в житті [138]. Однак ця активна роль стала для жінок складною та створила дисбаланс між особистим та професійним життям.

Зв'язок між рисами особистості та конфліктом між роботою та сім'єю досліджувався багатьма дослідниками [83;86;94]. Особистість є важливим фактором, який може відрізнити людей один від одного. Тому риси особистості впливають на те, як людина поводиться в різних життєвих ситуаціях, на роботі, в освіті, в шлюбі тощо [102]. Наприклад, високочутливі та невротичні особистості схильні проявляти негативні реакції в стресових умовах, такі як гнів, тривога, депресія, збентеження, страх, почуття провини, агресія, імпульсивність та смуток. Невротична людина виявляє менше сили в контролі імпульсів [113]. Вони також рідше справляються зі стресовими вимогами в житті, і тому, коли одна сфера життя конфліктує з іншою, вони більш схильні до замкнення [105].

В іншому дослідженні дослідники досліджували зв'язок між очікуваннями щодо ролей у роботі та сім'ї та їх внеском у конфлікт [127]. Подібно до цього дослідження, яке розглядало вимоги до роботи, такі як відсутність контролю над роботою або високий робочий тиск, як причину конфлікту, вищезгадане дослідження дійшло висновку, що високі очікування від робочої ролі та низький індивідуальний контроль над роботою пов'язані з WLC (життєво нездатним до життя). Ці дослідники також виявили, що низький рівень співпраці членів сім'ї призводить до WLC, а соціальна підтримка на роботі пов'язана зі зменшенням кількості конфліктів [127]. Інше дослідження, проведене серед 56 жінок-поліцейських та 59 вчительок, показало, що вимоглива робоча роль та високі очікування від сімейної ролі

спричиняють конфлікти, і ці конфлікти частіше переважають у жінок-поліцейських, ніж у жінок-вчительок [125]. У міжособистісній категорії підтримки, відсутність емоційної підтримки та відсутність інструментальної підтримки були найпомітнішими темами, що зустрічалися в змісті інтерв'ю. Ціммет перерахувала джерела емоційної підтримки як сім'ю, друзів та значущих інших. Крім того, у діловому житті в організаційному контексті джерелами соціальної та емоційної підтримки вважаються колеги та керівники [146].

Борн і Вешлер у своєму дослідженні виявили позитивний вплив соціальної підтримки на здоров'я працівників [143]. Крім того, стверджується, що емоційна підтримка має прямий та непрямий вплив (тобто посередницький ефект) на вигорання на роботі [104]. За даними Koosek та ін., отримання соціальної підтримки від менеджерів та підтримка на роботі можуть забезпечити баланс між роботою та особистим життям [108]. Інструментальна підтримка стосується поведінки та ставлення членів сім'ї, спрямованих на допомогу у виконанні повсякденних домашніх справ, таких як звільнення працівника від домашніх завдань або інше задоволення робочих вимог працівника. Це дозволяє члену сім'ї зосередити свій час та зберегти енергію для роботи, коли її інакше може бути мало; це свідчить про те, що це позитивно впливає на функціонування людини на роботі [141].

В організаційній категорії, подібно до поточних висновків, попередні дослідження працюючих жінок у Бангладеш показали, що тривалий робочий день, недостатня організаційна підтримка, невідповідна політика та високе робоче навантаження спричиняють конфлікти. Хоча вони назвали відсутність підтримки сім'ї важливою проблемою для жінок, що узгоджується з поточними висновками, вони зазначили, що вона не така поширена, як проблеми на роботі [138].

Крім того, Обаго досліджував питання життя та праці (WLC) серед 250 працюючих жінок у Нігерії та виявив, що такі фактори, як тривалий робочий

день, щільний графік роботи, неадекватні умови праці та високе робоче навантаження, підвищують рівень конфліктів серед жінок [87].

Підтримка оточуючих, особливо чоловіка, разом із сприятливою та сприятливою для сім'ї організаційною політикою може зменшити кількість випадків безробіття та слід враховувати це.

За останні кілька десятиліть ролі жінок у суспільстві значно змінилися. У минулому жінок часто розглядали переважно як домогосподарок, з основними обов'язками матерів та дружин, які піклувалися про свої сім'ї (Bianchi & Milkie, 2010) . Однак з економічним розвитком, розширенням доступу до освіти та змінами в соціальних цінностях багато жінок зараз активно беруть участь у робочій силі. Ця тенденція особливо помітна в міських районах, де жінки працюють не лише для підтримки сімейного господарства, але й для самореалізації та побудови кар'єри (Evans et al., 2022). [128].

Поєднання подвійних ролей як матерів та професіоналок створює унікальні труднощі. З одного боку, ці ролі приносять переваги, такі як підвищена впевненість у собі, фінансове благополуччя та можливості ширшої участі в житті суспільства (Nelson et al., 2021) . Однак, з іншого боку, подвійні ролі часто створюють проблеми, які можуть вплинути на психічне здоров'я, включаючи втому, тиск часу та конфлікти ролей (Greenhaus & Allen, 2011). Деякі дослідження показують, що виконання подвійних ролей може позитивно впливати на емоційне благополуччя, підвищуючи адаптивність, але воно також може бути значним джерелом стресу, коли сімейні та робочі вимоги часто стикаються (Adams et al., 2018). Ця ситуація вимагає ефективного управління часом та емоціями, щоб запобігти негативному впливу на психічне здоров'я (Karimi & Nouri, 2020). Згідно з останніми даними Центрального бюро статистики Індонезії (BPS), приблизно 55% жінок працездатного віку в Індонезії зараз працюють, причому ця цифра ще вища у великих містах, таких як Джакарта, Сурабая та Бандунг (BPS, 2023). Збільшення кількості

працюючих матерів свідчить про значний зсув у сучасній сімейній динаміці. Зі зростанням кількості працюючих матерів зростають і проблеми з балансуванням часу та енергії між потребами сім'ї та робочими вимогами [128].

Інші дослідження показують, що у великих містах понад 40% працюючих матерів проводять понад вісім годин на день поза домом, що впливає на якість часу, проведеного з родиною (Sardjono & Hanafi, 2022). Цей обмежений час впливає на моделі виховання дітей та якість стосунків з партнерами, що зрештою може призвести до стресу та емоційного виснаження (Smith et al., 2021). Подвійні ролі створюють значний виклик для психічного здоров'я працюючих матерів. Дослідження показують, що матері, які виконують подвійні ролі, вразливі до психологічних проблем, таких як депресія, тривога та вигорання, особливо коли стикаються з високими вимогами без належної соціальної підтримки (Mikolajczak et al., 2018). Згідно з теорією рольової напруги, напруга, що виникає внаслідок рольових конфліктів, може погіршити психічне здоров'я, коли матері намагаються збалансовано виконувати очікування обох ролей (Goode, 1960). Ця ситуація може посилюватися обмеженою гнучкістю роботи та відсутністю підтримки з боку соціальних мереж та сім'ї (Hochschild, 2012). Нещодавні висновки Brown et al. (2023) показують, що матері, які не можуть збалансувати обидві ролі, демонструють вищий рівень тривожності та мають більший ризик виникнення проблем із психічним здоров'ям порівняно з тими, хто виконує лише ролі домогосподарки або працює без сімейних обов'язків. Крім того, дослідження Lee et al. (2022) підкреслює важливість підтримки з боку партнерів та сім'ї як захисного фактора для психічного здоров'я працюючих матерів. З огляду на численні вимоги подвійних ролей, увага до психічного здоров'я працюючих матерів стає дедалі важливішою. Психічне здоров'я матері тісно пов'язане з якістю її життя, а також впливає на членів сім'ї, особливо дітей (Williams & Boushey, 2019). Дослідження показують, що проблеми з психічним здоров'ям

матері можуть безпосередньо впливати на емоційний та психологічний розвиток дитини (Giallo et al., 2020) [128].

Зайнятість широко визнається вирішальним соціальним детермінантом здоров'я працівників (Marmot et al., 2008). На цьому тлі науковці та політики приділяють дедалі більшу увагу зв'язку між зайнятістю та умовами праці (якістю роботи) та поширеними психічними проблемами, такими як депресія та тривога (Barnay, 2016; Harvey et al., 2017) [73] .

Наприклад, Фонд психічного здоров'я (2021) нещодавно визнав, що умови праці та навколишнє середовище можуть суттєво впливати на психічне здоров'я. Більше того, якість роботи стала центральною політичною метою на рівні ЄС та за його межами, що випливає з ініціатив, спрямованих на більш кращі робочі місця, такі як Європейська стратегія зайнятості (1997), Лісабонська стратегія (2000) та Європейський план дій щодо психічного здоров'я на 2013–2020 роки. Такі стратегії підкреслюють важливість просування, профілактики та втручань на робочому місці, а також їхню роль у покращенні психічного благополуччя протягом усього життя (ВООЗ, 2015). Розуміння зв'язку між умовами праці та психічним здоров'ям має важливе економічне та соціальне значення [73] .

Сьогодні майже 1 мільярд людей у світі мають психічні розлади (The Lancet Global Health, 2020). Два найпоширеніші розлади, депресія та тривога, є одними з основних причин інвалідності у всьому світі, зі зростаючим впливом на кількість років, прожитих з інвалідністю, та на життя людей, від особистого благополуччя до роботи та стосунків (James et al., 2018; Purebl et al., 2015). Крім того, втрата продуктивності внаслідок тривоги та депресії коштує світовій економіці 1 трильйон доларів США щороку, і, за прогнозами, до 2030 року ця сума зросте до 6 трильйонів доларів. ВООЗ (2015, 2017) прогнозує, що до 2030 року проблеми з психічним здоров'ям (особливо депресія) стануть провідною причиною смертності та захворюваності в усьому світі [73] .

Депресивні симптоми вимірюються за допомогою індексу загального опитувальника здоров'я (GHQ). GHQ – це інструмент для виявлення та вимірювання психопатології. Загальний індекс GHQ широко вважається мірою психологічної дисфункції. Він неодноразово перевірявся як інструмент скринінгу загальних проблем психічного здоров'я та психологічної захворюваності в громаді та серед пацієнтів первинної медичної допомоги в кількох дослідженнях у Великій Британії та в усьому світі (Goldberg et al., 1997; Goldberg and Williams, 1988; Schmitz et al., 1999) [73]. Надійність та валідність інструменту сприяли широкому використанню індексу GHQ в економічній літературі як загального показника психічного здоров'я (Carrino et al., 2020; Clark, 2003; Cornaglia et al., 2015; Davillas and Jones, 2021; Dustmann and Fasani, 2016; García-Gómez et al., 2010). GHQ збирає інформацію, надану самостійно, про втрату респондентами концентрації, втрату сну, відчуття здатності грати корисну роль, нездатність приймати рішення, відчуття напруги, здатність долати труднощі, задоволення від повсякденної діяльності, нездатність стикатися з проблемами, відчуття нещастя/депресії, втрату впевненості, відчуття нікчемності та загальне щастя. [73]. Він складається з 12 пунктів, кожен з яких оцінює, як часто респонденти переживали певний позитивний або негативний стан. Кожен симптом оцінюється за шкалою Лікерта від нуля до трьох, а потім підсумовується в загальний індекс, який коливається від 0 до 36, причому вищі значення сигналізують про гірше здоров'я. Бал 12+ був визначений як поріг, що сигналізує про наявність поширених психічних розладів (Goldberg et al., 1997; Goldberg and Williams, 1988). Тому ми створили бінарний індекс випадків GHQ, щоб визначити респондентів, які знаходяться вище та нижче порогового значення. Далі ми дезагрегували бал GHQ за трьома окремими та клінічно значущими факторами (тривога/депресія, соціальна дисфункція, втрата впевненості), визначеними Грецем (1991). Ця трифакторна структура індексу GHQ була відтворена в кількох підтверджувальних аналізах (Gao et al., 2004; Shevlin and Adamson,

2005), де компоненти Грета виявилися дуже інформативними. Компоненти Грета широко використовуються в академічних дослідженнях психічного здоров'я в різних дисциплінах, включаючи економіку (див., наприклад, Dustmann and Fasani 2016, Colantone et al. 2019, Carrino et al. 2020) [73].

Конфлікт між роботою та сім'єю привертає все більшу увагу в галузі стресу на робочому місці, який може негативно впливати на здоров'я працівників. Рівновагу між роботою та сім'єю важко підтримувати в сучасних індустріалізованих суспільствах через зростаючі вимоги як на робочому місці, так і вдома. У сучасних індустріалізованих суспільствах важко підтримувати рівновагу між роботою та сім'єю через зростання вимог як на робочому місці, так і вдома. Від людей очікується одночасного виконання численних завдань, розподіляючи свої зусилля між сім'єю та роботою (Fotiadis et al., 2019) [74]. Нездатність керувати вимогами цих посад може призвести до розбіжностей між сімейною та робочою сферами. Конфлікт між роботою та сім'єю – це тип конфлікту, який виникає під час виконання різних ролей і спричинений очікуваннями численних несумісних завдань (Obrenovic et al., 2020). Конфлікт між роботою та сім'єю – це психологічна концепція непідтримання балансу між домашнім та робочим життям (Csikszentmihalyi, 2003; Sanaz et al., 2014). Модель збереження ресурсів Хобфолла забезпечує цінну теоретичну основу для розуміння літератури про роботу та сім'ю (Grandey & Cropanzano, 1999). Згідно з теорією збереження ресурсів, люди намагаються зберігати, захищати та розвивати ресурси. Вони бояться можливої або негайної шкоди цим цінним ресурсам (Hobfoll, 1989) [74] Ресурси охоплюють умови, об'єкти, енергію та індивідуальні риси. Коли потенціал втрати ресурсів зростає, виникає стрес (Fiksenbaum, 2014). Гранді та Кропанцано (1999) стверджують, що їхня модель конфлікту та напруги між роботою та сім'єю підтверджує теорію збереження ресурсів. У письмових роботах обговорювалися можливі наслідки конфлікту між роботою та сім'єю для особистого та організаційного здоров'я (Ford et al., 2007). Конфлікт між роботою та сім'єю перешкоджає продуктивності та

ефективності роботи працівників, знижуючи їхнє задоволення від роботи. Крім того, він впливає на плинність кадрів, психічний стрес та щастя в житті (Obrenovic et al., 2020) [74]. Крім того, у науковій літературі існує широка згода щодо того, що інновації є важливими для створення конкурентної переваги (Smith et al., 2018). Розуміння того, що рухає інноваціями, стало однією з найважливіших тем у літературі з інновацій (T. Wang & Zatzick, 2019). Інновації є психологічно та емоційно виснажливими, і люди повинні виділяти значні ресурси на кожен інноваційний етап. Крім того, коли виникають нові концепції, потрібні більші емоційні інвестиції, щоб подолати опір організації та заручитися підтримкою керівництва. Крім того, непередбачені виклики вимагають від персоналу більших зусиль для вирішення проблем (Salas-Vallina et al., 2020). Інноваційне управління людськими ресурсами (ІУЛР) може надати суттєву допомогу у вирішенні цієї складної проблеми інноваційного процесу [74]. Нещодавні дослідження починають вивчати значення ІУЛР як ресурсу для покращення результатів роботи співробітників (Van De Voorde et al., 2016). Це вказує на те, що управління людськими ресурсами є фундаментальним ресурсом для робочого місця, надаючи співробітникам інструменти, необхідні для виконання складних завдань (Salas-Vallina et al., 2020). Вчені та практики виявили великий інтерес до HR-стратегій, орієнтованих на співробітників, особливо тих, що спрямовані на покращення їхнього добробуту, через їхню нібито зацікавленість як у персоналі, так і в організації (Guest, 1999). Вчені традиційно зосереджувалися на всіх трьох аспектах благополуччя працівників: соціальному, психологічному та фізичному [74]. Психологічний компонент включає ефективність працівника, а також результативність психологічного функціонування (Loon et al., 2019), фізичний компонент включає дослідження суб'єктивних відчуттів здоров'я та енергії (Guest, 2017), а соціальний компонент включає сприятливе враження від міжособистісних стосунків, соціальної підтримки та сприйняття справедливості на роботі (Loon et al.,

2019). Це конкретне дослідження має на меті визначити вплив практик управління персоналом (IHRM) на покращення ефективності організації. Однак мало що відомо про зв'язок між практиками IHRM, ефективністю організації та благополуччям працівників. Це дослідження намагається зрозуміти, як методи IHRM, такі як підбір персоналу, перепідготовка та перерозподіл, а також оцінка ефективності та винагорода, і підвищення ефективності організації (Som, 2008), впливають на фізичне, психологічне та соціальне благополуччя під час перехідного процесу [74].

Теорія збереження ресурсів стверджує, що для боротьби з депресією та стресом люди інвестують, захищають та купують цінні для них ресурси. Говорячи про ресурси, вони широко визначаються як усі цінні об'єкти, компетенції, людські якості, енергії чи ситуації (Hobfoll, 1989). Численні публікації містять критику цього неточного визначення (He et al., 2019). Ресурси були відомі та визначені як все, що працівники вважають допомагаючим їм у досягненні своїх цілей. Це нещодавно запропоноване пояснення, засноване на цілях, сприяє кращому розумінню характеристик ресурсів та того, як вони сприяють досягненню цілей. Працівники стимулюються зберігати свої ресурси та реінвестувати їх для отримання більшої кількості; приріст або втрата ресурсів залежить від наявності інших надлишкових ресурсів (Öge et al., 2018) [74]. З 1990-х років взаємодія між роботою та сім'єю широко вивчається за допомогою теорії збереження ресурсів. Вона стверджує, що коли працівники присвячують надмірну кількість своїх обмежених ресурсів одній посаді, вони мають обмежені ресурси, доступні для інших. Працівники намагатимуться зберегти або відновити свої ресурси, витрачаючи додаткові ресурси (наприклад, час, енергію та гроші) на роль, що перебуває під загрозою. Час та енергія є обмеженими ресурсами для працівників, тому може бути складно збалансувати домашні та робочі обов'язки через їхні конкуруючі потреби в часі та енергії або суперечливу поведінку (Hobfoll et al., 2018). Виснаження

ресурсів, пов'язане з роботою, може призвести до обмежень ресурсів та труднощів із задоволенням потреб сімейної сфери, що, своєю чергою, посилює конфлікт між роботою та сім'єю. Отже, можна зробити висновок, що працівники з більшими ресурсами мають менший конфлікт між роботою та сім'єю. Теорія збереження ресурсів має два фундаментальні принципи: збереження ресурсів та придбання ресурсів. Збереження ресурсів передбачає, що люди прагнуть уникати подій або діяльності, які вважаються такими, що становлять небезпеку для їхніх ресурсів, щоб запобігти втраті ресурсів або потенційним майбутнім загрозам; концепція придбання ресурсів передбачає, що люди активно взаємодіють зі своїм оточенням, щоб розширити свої резерви ресурсів [74]. Теорія збереження ресурсів також передбачає, що люди намагатимуться оптимізувати агрегування ресурсів шляхом цілеспрямованого інвестування ресурсів, такого як демонстрація високої залученості на робочому місці або продуктивності праці заради просування по службі або компенсації. Таким чином, ресурси на робочому місці часто реінвестуються в поведінку, пов'язану з роботою (He et al., 2019). Зокрема, Hobfoll et al (2018) запропонували два наслідки принципу теорії збереження ресурсів щодо інвестування ресурсів. Перша гіпотеза передбачає, що люди з додатковими ресурсами менш схильні до втрат ресурсів і можуть ефективніше інвестувати існуючі ресурси, тоді як друга гіпотеза припускає, що дефіцит ресурсів зазвичай ускладнює інвестування та збільшує вразливість до подальших втрат ресурсів. З моменту, коли Hobfoll et al. (2018) вперше представили теорію збереження ресурсів, вчені охарактеризували та дослідили численні ресурси. Недавні дослідження визначили когнітивну міжкультурну компетентність як психологічну навичку, яка сприяє відданості роботі та задоволенню життям серед експатів (Le et al., 2018). Grandey та Cropanzano (1999) стверджували, що теорія збереження ресурсів значною мірою описує індивідуальні відмінності в процесі конфлікту між роботою та сім'єю. Індивідуальні відмінності можуть впливати на реакцію на стрес та втрату ресурсів. Наприклад, особи з високою

міжкультурною компетентністю можуть, наприклад, ефективніше вирішувати міжкультурні проблеми; вони також менш схильні до втрати ресурсів, оскільки впевнені у своїй здатності зробити це (Le et al., 2018). Це дослідження, ґрунтуючись на теорії збереження ресурсів, робить висновок, що експати з високою міжкультурною компетентністю мотивовані інвестувати більше ресурсів на роботі для отримання додаткових ресурсів. Створюючи модель модерованого посередництва, ми далі досліджуємо основний принцип впливу культурного інтелекту на конфлікт між роботою та сім'єю серед китайських академічних експатів (He et al., 2019) [74].

Теорія соціального обміну є однією з найвизначніших моделей для розуміння поведінки на робочому місці. Її поважне походження можна простежити щонайменше до 1920-х років (Маліновський, 1922), пов'язуючи ключові дисципліни, такі як антропологія (Ферт, 1967), соціальна психологія (Гоулднер, 1960) та соціологія (Блау, 1968). Хоча з'явилося кілька точок зору на соціальний обмін, вчені погоджуються, що він включає серію контактів, які породжують зобов'язання (Кропанцано та Мітчелл, 2005). Теорія соціального обміну зазвичай пояснює, що ці відносини взаємопов'язані та залежать від практики третьої сторони (Блау, 1968) [74].

Теорія соціального обміну наголошує, що взаємозалежні взаємодії можуть будувати високоякісні зв'язки, але лише за певних умов. Мережі (Brass et al., 2004), незалежність ради директорів (McLeod et al., 2021), психологічні контракти (Birtch et al., 2016), соціальна влада (Molm et al., 1999), організаційна справедливість (Roch et al., 2019) та лідерство (Zhang et al., 2018) – це серед інших факторів, які отримали користь від пояснювальної сили SET. Однак нещодавні оцінки показали труднощі з цією гіпотезою. Наприклад, Койл-Шапіро та Конвей (2004) наголошували на теоретичних невизначеностях та емпіричних вимогах, тоді як Кропанцано та ін. (2001) та інші оплакували типові помилкові уявлення про широку модель теорії соціального обміну [74].

Хоманс (1958) запропонував концепцію соціальної поведінки, що ґрунтується на обміні, понад півстоліття тому. По суті, він запропонував ідею про те, що торгівля несе символічну цінність на додаток до матеріальних предметів (наприклад, престижу та схвалення). Його праці охоплювали різні дисципліни та породили різні концепції соціальної взаємодії. Хоча вчені розходяться в думках щодо деталей, вони погоджуються щодо фундаментальної природи теорії соціального обміну: соціальний обмін складається з поведінки, яка залежить від винагороджувальних реакцій працівників, що з часом призводить до спільно вигідних угод та стосунків (Cropanzano & Mitchell, 2005) [74].

Оскільки ефективність роботи працівників є настільки важливою для досягнення бізнес-цілей, вкрай важливо створити привабливе робоче середовище, яке заохочує працівників до кращої роботи. У цьому сенсі розуміння причин конфлікту між роботою та сім'єю дозволяє фірмам сприяти привабливому робочому середовищу та позитивному психічному стану працівників. Працівники, які працюють в організаціях з сильною організаційною культурою, повідомляють про зниження рівня конфлікту між роботою та сім'єю та є більш продуктивними. Така корпоративна культура зменшує ймовірність конфлікту між роботою та сім'єю, і бізнес може отримати вигоду від збільшення залученості працівників до роботи. Згідно з наявними зараз даними, керівники організацій повинні усвідомлювати, як добробут людини впливає на її роботу та як це впливає на її очікування та ресурси. Зміни слід вносити у відповідь на цей вплив [74].

Як наслідок, підприємства повинні зосередитися на створенні безпечної організаційної культури. Психологічна безпека та психологічне благополуччя визначають ефективність організації. Тому менеджери повинні більше зосереджуватися на покращенні цих двох станів, зокрема шляхом мінімізації конфлікту між роботою та сім'єю. Конфлікт між роботою та сім'єю може позитивно вплинути на продуктивність праці працівників, якщо зменшити

його виникнення та пом'якшити його наслідки. Організації повинні визначити та впровадити на практиці методи зменшення частоти конфліктів між роботою та сім'єю та покращення балансу між роботою та особистим життям. Організаціям слід розглянути реалістичні варіанти, такі як гнучкий графік роботи та зменшення обсягу необхідної праці [74].

Організації повинні враховувати як сімейні, так і робочі обов'язки працівників. Лише невеликий відсоток підприємств сьогодні впроваджує необхідні стратегії розвитку та утримання персоналу. Організації могли б надати низку можливостей для навчання або навчання в цьому відношенні, щоб працівники могли розвиватися як професійно, так і особисто. Також важливо враховувати різні методи, що використовуються для управління конфліктом між роботою та сім'єю. Згідно з літературою, конфлікт між роботою та сім'єю можна контролювати, зосередившись на проблемі, що обговорюється, або на своїх почуттях, пов'язаних з конфліктом. Крім того, негативний вплив конфлікту між роботою та сім'єю та психологічного благополуччя чітко демонструє негативний вплив конфлікту між роботою та сім'єю на здоров'я користувачів; це сприяє розвитку досліджень у галузі психології, інформаційних систем та громадського здоров'я [74].

2.2. Опис психодіагностичних методик

1. Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності (Ч.Д. Спілбергер, Ю.Л. Ханін) (див. Додаток А) [75].

Шкала оцінки тривожності Ч.Д. Спілбергера - Ю.Л. Ханіна (STAI) — це психодіагностична методика для самооцінки, що складається з двох опитувальників: один визначає реактивну (ситуативну) тривожність (стан у конкретний момент), а інший — особистісну тривожність (стійку характеристику особистості). Методика дозволяє оцінити рівень вираженості тривожних переживань та відстежити їх динаміку, використовуючи 4-бальну шкалу для відповідей. Шкала тривоги Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) є інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент (реактивна тривожність як стан) та особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Методика була розроблена в 1970 році. Шкала Спілбергера через свою відносну простоту й ефективність широко застосовується у клінічній практиці з різною метою — для визначення вираженості тривожних переживань, оцінки стану пацієнта в динаміці та ін. Методика була адаптована Ю. Л. Ханіним, тому дана методика діагностики тривожних станів також має назву Шкала Спілбергера – Ханіна. Більшість із відомих методів оцінки рівня тривожності дозволяють оцінити тільки або особистісну тривожність, або поточний стан тривожності, або специфічніші реакції. Єдиним способом, що може диференціювати тривожність і як особистісну властивість, і як стан, є методика, запропонована Спілбергером. Вимірювання тривожності як властивості особистості має важливе значення, адже ця властивість багато в чому обумовлює поведінку людини. Певний рівень тривожності – природна і обов'язкова особливість активної діяльній особистості. У індивідуума існує свій оптимальний (або бажаний) рівень

тривожності, так звана корисна тривожність. Оцінка людиною свого стану в цьому відношенні є для неї істотним компонентом самоконтролю [75].

У рамках цього тесту створені 2 підшкали. Перша, шкала стану тривоги (ситуативної тривожності), оцінює поточний стан тривоги, вимірюючи, як респонденти відчують себе прямо зараз, використовуючи суб'єктивні відчуття страху, напруження, нервозності, неспокою та збудження вегетативної нервової системи. Ситуативна, або реактивна тривожність як стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напруженням, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамічністю в часі. Друга, шкала особистої тривожності, оцінює відносно стабільні аспекти особистості, її схильність до занепокоєння, оцінює відчуття/стан спокою, впевненості та безпеки. Під особистісною тривожністю розуміють стійку індивідуальну характеристику, яка відображає схильність суб'єкта до тривоги і передбачає наявність у нього тенденції сприймати досить широке віяло ситуацій як загрозливі, відповідаючи на кожную з них певною реакцією. Особистісна тривожність являє собою конституційну межу, яка обумовлює схильність сприймати загрозу в широкому діапазоні ситуацій. При високій особистісній тривожності кожна з цих ситуацій є стресом для індивідуума й викликає у нього виражену тривогу. Як властивість особиста тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні (у т. ч. для самооцінки, самоповаги). Особи, які належать до категорії високотривожних, схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності. Якщо STAI показує у респондента високий показник особистісної тривожності, це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних пересічних ситуаціях. Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями [75].

Процедура проведення. Інструкція. Прочитайте уважно кожне з наведених нижче речень і закресліть цифру у відповідній графі справа залежно від того, як ви себе відчуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтесь, оскільки правильних і неправильних відповідей немає.

Обробка результатів включає наступні етапи:

Визначення показників ситуативної та особистісної тривожності за допомогою ключа. На основі оцінки рівня тривожності – складання рекомендацій для корекції поведінки випробуваного [75].

Обчислення середньогрупового показника ситуативної тривожності (СТ) й особистісної тривожності (ОТ) та їх порівняльний аналіз залежно, наприклад, від статевої приналежності респондентів.

Інтерпретація результатів STAI. При аналізі результатів самооцінки треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній із підшкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. Чим вищим є підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної).

При загальній інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності:

до 30 балів – низька;

31-44 бали – середня;

45 і більше – висока [75].

Зіставлення результатів за обома підшкалами дає можливість оцінити індивідуальну значимість стресової ситуації для респондента.

Особам із високою оцінкою тривожності слід формувати відчуття впевненості й успіху. Їм необхідно зміщувати акцент із зовнішньої вимогливості, категоричності, високої значимості в постановці завдань на змістовне осмислення діяльності та конкретне планування за підзавданнями. Низькотривожним особистостям, навпаки, потрібне пробудження активності, підкреслення мотиваційних компонентів діяльності, збудження зацікавленості, висвічування почуття відповідальності у вирішенні тих чи

інших завдань. Стан реактивної (ситуативної) тривоги виникає при потраплянні в стресову ситуацію і характеризується суб'єктивним дискомфортом, напруженістю, занепокоєнням і вегетативним збудженням. Природно, що цей стан є мінливим та відрізняється різною інтенсивністю. Таким чином, значення підсумкового показника за даними підшкалами дозволяє оцінити не тільки рівень актуальної тривоги випробуваного, а й визначити, чи знаходиться він під впливом стресу, а також яка інтенсивність цього впливу [75]

2.Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (див. Додаток Б) [76]. Методика К. Томаса визначає п'ять стилів поведінки в конфлікті: суперництво (боротьба), співробітництво, компроміс, уникнення (ухиляння) та пристосування (поступка). Ці стилі базуються на двох вимірах: напористості (рівень уваги до власних інтересів) та кооперації (рівень уваги до інтересів інших). Методика допомагає зрозуміти, як людина діє в ситуаціях конфлікту, спираючись на баланс між власною позицією та потребами інших. Інтерпретація результатів. Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими [76].

Стиль суперництва (конкуренції). Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності. Авторитарність, яка спрацьовує в ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка приймає рішення,— досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною або інші люди розгубилися, комусь потрібно зрештою прийняти рішення [76].

Стиль співпраці. Активна участь у розв'язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є

важливим для обох сторін; якщо стосунки з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим розв'язанням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.

Стиль компромісу. Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення прийняти рішення, що задовольняє обидві сторони, спрацьовує в ситуаціях, якщо ці сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо необхідно виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно прийняти швидко, тому що це найбільш економний і ефективний шлях; інші підходи до розв'язання проблеми видаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною [76].

Стиль уникнення. Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для Вас розв'язання проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв'язання проблеми на інших спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; якщо рішення настільки незначні, що не слід витрачати сили на їхню зміну; якщо потрібно виграти час на збирання доказів і підтримку іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів на розв'язання проблеми [76].

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

Тест Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (див. Додаток Б) дозволяє виявити стиль поведінки людини в

конфліктній ситуації, визначити реакцію на ту чи іншу відповідь при конфронтації інтересів та прослідкувати лінію поведінки особи, тобто цей тест використовується лише при зіткненні різних точок зору. Дана методика не тільки висвітлює реакцію людини, але й пояснює наскільки дана реакція дозволяє вирішити першочерговий конфлікт та знайти способи вирішення цієї перипетії. Використовуючи відповідну формулу обчислення ми можемо підрахувати яким буде приблизний результат конфлікту. Тест Томаса — Кілмена був розроблений, щоб допомогти людям ефективніше справлятися з конфліктними ситуаціями. Наукові дослідження цієї теми проводились досить довго, період вивчення складає 40 років [76].

У своєму підході до вивчення конфліктних ситуацій Томас Кеннет відійшов від традиційного методу, де конфлікт розумівся тільки як негативне явище, що викликає загрозу, і розглядав, як і негативні, так і позитивні функції конфлікту. Адже такий підхід в той час був новаторством, ніхто у такому розрізі не розглядав проблематику даної теми. У відповідності з цим К. Томас зосередив свою увагу на вивченні конфліктів на наступних аспектах:

- які форми поведінки характерні для людей у конфліктних ситуаціях , які з них є більш продуктивними чи деструктивними;
- яким чином можливо стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів ведення людей у конфліктних ситуаціях К. Томас вважав, що потрібно застосовувати двовимірну модель регулювання конфліктів. Ідея моделі двомірного регулювання конфліктів була створена у співавторстві з Ральфом Кілманом (Ralph Kilmann), через що методику також називають тестом Томаса - Кілмана. При розробці тесту автори підтримували ідеї, що люди не повинні прагнути уникнути конфлікту будь-якої ціни, а навпаки повинні грамотно керувати ними. Через високий розвиток суспільства виникає велика кількість ідей, думок та поглядів, які різняться між собою. З точки зору цієї методики зіткнення різних думок - це позитивне явище, бо саме під час дискусії народжується істина і розглядається аспект новизни. Перші

роботи Томаса та Кілмена спонсорувала видавнича компанія в Нью-Йорку [77].

У 1974 році видавнича компанія Хісом опублікувала дане дослідження [126] у вигляді буклету, що складався з шістнадцяти сторінок. У 1998 році їх робота була придбана компанією CPP, в Маунтін-Вью, в Каліфорнії. Зміна видавничої компанії стала поворотним етапом в історії розвитку тесту Томаса-Кілмена, так як скоро після зміни компанії даний тест був надрукований у повноцінному вигляді, переведений на іспанську, французьку та португальську мови і почав поширюватися по всьому світу. Перше дослідження було опубліковано в 1977 році в статті *Developing a Forced - Choice Measure of Conflict - Handling Behavior* [126].

В статті *Comparison of Four Instruments Measuring Conflict Behavior* [129] написаною авторами, було зіставлено чотири інструменти вимірювання конфліктних поведінок, де за результатами досліджень, описаних у статтях, у порівняння з іншими інструментами вирішення конфліктів (розробленими Р. Блейком і Дж. Моутоном; Лоуренсом і Лоршем) має перевагу, бо спостерігається різке зниження відповідей, пов'язаних із соціальною бажаністю. До 2007 року тест базувався на оцінках 339 менеджерів середнього і вищого рівня в бізнесі та в сфері управління. Досліджувані були в основному білошкірими чоловіками із Сполучених Штатів Америки [84].

З 2007 року тест був заснований на абсолютно випадковій, рандомній вибірці з 8000 респондентів (відібраних з числа 59 000 осіб), які відображають населення США за різними категоріями: вік, раса, стать, досвід роботи, географічне положення. Слід зазначити, що всі з п'ятнадцяти категорій опитуваних (високі, середні і низькі оцінки для кожного з п'яти способів вирішення конфліктів) кардинально змінилися з 1970-х по 2000-і роки тільки на одне число, в той час як інші сім категорій в тесті залишилися незмінними [145].

Ще вразив один факт, що практично не було жодних істотних відхилень

ні в одній демографічній відмінності. Ось чому кожен житель США може використовувати нещодавно оновлений тест Томаса – Кілмена , щоб визначити розподіл своїх п'яти способів вирішення конфліктів на високі 25 %, середні 50 % і низькі 25 %. До кінця 1970-х років дослідження Томаса і Кілмена почали отримувати велику кількість критики та певного роду скарги від клієнтів з приводу виключного використання в тексті слів, чоловічого роду. Оскільки тільки п'ять із тридцяти пар підтверджень включили він, його або він в один із варіантів А / В, їх це не особливо заспокоювало. Але до початку 1980-х років частота скарг на чоловіче домінування поступово зростала [76]. Таким чином, до середини 1980-х років використання чоловічих слів у п'яти елементах було змінено на його / вона, його / її або його, що легко вирішило гендерну проблему. Таким чином, історія наукового інструменту Томаса-Кілмена на всі часи охопила гендерну рівність. В кінці 1980-х років з'явилася друга критика, яка мала невелику демографічно обмежену вибірку, що встановила норми вирішення конфліктів. Так як Томас і Кілмен зібрали всього 339 менеджерів середнього і вищого рівня в бізнесі та в сфері управління, в 1970-х роках їх вибірку складали білошкірі чоловіки, які були високоосвіченими, що сильно відрізнялося від робочої сили США. Ця проблема була вирішена в 2002 році, коли тест був розміщений компанією CPP на онлайн-платформі SkillsOne. Онлайн-платформа SkillsOne дозволила зібрати широкі дані з більшого числа респондентів, що підготувало ґрунт для остаточного опублікування роботи. Після того, як 59 000 чоловік пройшли тест через SkillsOne (який, за змістом, також зібрав широкий спектр демографічної інформації), дослідницький відділ компанії CPP створив рандомну вибірку із 4000 чоловіків і 4000 жінок, за такими критеріями: расою/етнічними ознаками, віком, організаційним рівнем, географічною локацією регіону. У 2007 році був підготовлений повний звіт, а потім опублікований компанією CPP: Технічний опис інструменту Томаса - Кілмена для конфліктного режиму: опис оновленого нормативного зразка та його значення для використання. Таким

чином, і Томас, і Кілмен в результаті дослідження з легкістю прийшли до висновку, що поточний профіль тесту, що використовує англійську версію оцінки, може з упевненістю використовуватися для інтерпретації результатів для осіб міжнародного походження та проживання. Це стало ще одним важливим кроком в історії розвитку тесту Томаса Кілмена. У 2013 році було проведено дослідження з японським перекладом тесту, де результати дослідження незначно відрізнялися від результатів, проведених в США [77]. Більш того, вибірки з різних країн відрізнялися процентним співвідношенням жінок і чоловіків. Таким чином, відмінності (статистично або практично значущі), виявлені в цих попередніх культурних порівняннях, можуть бути результатом різних варіацій вибірок. Томас разом із Кілменом запропонували двомірну модель регулювання конфліктів, одне вимір якої — напористість, це ступінь, у якій людина намагається задовольнити свої інтереси, і кооперація, це ступінь, у якій людина намагається задовольнити інтереси іншої людини. У своєму опитувальнику щодо виявлення типових форм поведінки Томас і Кілмен описують кожен із п'яти перерахованих можливих способів боротьби з конфліктами, використовують 12 суджень про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар, у кожній з яких респонденту пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики поведінки особи у конкретному випадку [145].

Обробка та інтерпретація результатів:

В ключі кожна відповідь А або Б дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співробітництва, компромісу, уникнення і пристосування. За кожен відповідь, яка співпадає з ключем, відповідному типу поведінки в конфліктній ситуації нараховується один бал. Домінуючим вважається тип (типи), які набрали максимальну кількість балів. Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначених відповідно до двох головних вимірювань (кооперації і напористості):

1. Суперництво (конкуренція) – прагнення добитися своїх інтересів на шкоду іншій людині.
2. Співробітництво – учасники ситуації приходять до альтернативи, повністю задовольняючої інтереси обох сторін.
3. Компроміс – угода на основі взаємних поступок; пропонування варіанту, що знімає виниклу суперечність.
4. Уникнення – відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення власної мети.
5. Пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншої людини [1].

Суперництво (конкуренція). Людина, яка віддає перевагу цьому стилю, досить активна і прагне йти до вирішення конфлікту власним шляхом. Вона здібна до вольових рішень і негайних дій. Прагнучи в першу чергу задовольнити власні інтереси, добитися результату, який здається їй якнайкращим, вона ігнорує інтереси і думки інших людей. Залучення партнерів до ситуації має наступні особливості. Їм не дозволяють чинити опір тому напруженню або тим способам досягнення результату, які декларуються. Опір пригнічується. Заохочується і санкціонується те, що йде від лідера (того, хто задає відносини конкуренції). Люди, які дотримуються обраної їм стратегії, визнаються союзниками, проте тільки до тих пір, поки не починають заперечувати або чинити опір. Однак, якщо сила їх волі, чинений опір або елементарне везіння, удачливість достатньо сильні, то, як наслідок, лідер буде готовий визнати їх правоту, може перейти до них в підпорядкування і прийняти інший стиль поведінки і відносин при сумісному рішенні подальших проблем [1]. Особи, незгодні з обраною стратегією, часто автоматично стають противниками (хто не зі мною, той мій ворог), нерідко знижується їх загальна особистісна оцінка, з'являються недиференційоване негативне відношення, бар'єри упередженості та необ'єктивності. Цей стиль ефективний у випадку, коли людина наділена певною владою, переконана, що її рішення або підхід в

даній ситуації є найправильнішим, і вона має можливість наполягати на ньому. Проте цей стиль недоцільно використовувати в міжособистісних відносинах, наприклад, якщо необхідно зберегти з людьми добрі відносини. У випадку частого вдавання до стилю суперництва, навіть виходячи з добрих намірів, або якщо партнери дійсно не можуть вибрати правильне рішення відносно завдання, яке виконується, рано чи пізно між ними виникне відчуження [1].

Стиль конкуренції вимагає певних суб'єктивних передумов: упевненості в правильності вибраного рішення і здатності втілити це рішення в життя, наполегливості, послідовності, енергії для подолання перешкод і доведення справи до кінця, уміння настояти на своєму, навіть якщо оточуючі налаштовані негативно. При жорсткому користуванні стилем суперництва такі загальнолюдські якості, як гуманізм, рефлексія, емпатія, якщо починають заважати справі, відкидаються як незначущі, причому дійова особа схильна прикривати це досить вишуканими аргументами: необхідністю обмежувати себе заради інтересів справи, зверхцінністю результату, якого слід досягти, апеляція до думки авторитетів, національним менталітетом, політично або загальнодержавними задачами, соціальним або професійним обов'язком, сімейними традиціями, пам'яттю предків і т.д. [1].

Проте, якщо в результаті використання стилю конкуренції буде отриманий позитивний результат, то відразу з'являться прихильники, у тому числі з рядів вчорашніх супротивників і критиків. Тому, перш ніж використовувати даний стиль, вирішуючи конкретні ситуації життєдіяльності, людині зазвичай необхідно зробити вибір, що важливіше – досягти результату чи зберегти дружні відносини. Крім того, слід зважити власні можливості: чи вдасться утримати домінуючу позицію над оточуючими, чи чітко уявляється мета, якої необхідно досягти, чи вдасться так організувати розподіл обов'язків, щоб зберегти дружні відносини між партнерами, зняти ситуації невизначеності тощо [1].

Стиль суперництва доцільно використовувати в таких ситуаціях:

- результат справи дуже важливий і робиться велика ставка на рішення даної проблеми саме власне запропонованим способом;
- людина володіє достатнім авторитетом і компетентністю для ухвалення рішення і очевидно, що рішення, яке вона пропонує – найкраще за даних умов і за обставин, що склалися ;
- необхідно швидко ухвалити рішення, і у людини достатньо влади для того, щоб взяти на себе відповідальність за його результати;
- відсутність іншого вибору і нічого втрачати, крім того, ніхто інший цього не зробить;
- людина знаходиться в критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування, а оточуючі не поспішають взяти відповідальність на себе [1];
- людина не може показати оточуючим, що знаходиться у безвиході. Важливо ухвалити будь-яке рішення, щоб зсунути справу з мертвої точки; вона розуміє його непопулярність, проте вважає, що потрібно хоч якось діяти, і у неї достатньо повноважень, щоб потім виправити наслідки навіть помилкового кроку [1].

Стиль суперництва, прийнятий як основа відносин з оточуючими, як стержень життєвої стратегії, приводить до відчуження та ізоляції оточуючих, певних особистісних деформацій (упевненості у власній правоті і непогрішності, прийняття в будь-якій ситуації позиції моральної та інтелектуальної переваги, втрати здатності бути самокритичним) [1].

Співробітництво. Не зважаючи на те, що цей стиль, з психологічної точки зору, є кращим, він одночасно найскладніший для стратегічної і тактичної реалізації, в техніці взаємодії сторін, вимагає більше часу. Тому стихійне оволодіння даним стилем є достатньо складним за відсутності відповідної психологічної підготовки [1]. В основі стилю лежить повне прийняття протилежної сторони як рівноправного, рівно-заінтересованого у розв'язанні проблеми партнера, надання йому допомоги і сприяння у досягненні бажаного результату так, щоб одночасно досягти аналогічного

результату і для себе. В цій ситуації увага взаємодіючих сторін концентрується не на зовнішній (подійний) малюнок ситуації, а на ті приховані потреби, клопоти, інтереси, які є і у них самих, та у їх партнерів. Процедура вирішення проблеми здійснюється шляхом пошуку взаємовигідного результату і задоволення інтересів всіх учасників ситуації. Трудність даного стилю полягає в тому, що не всі партнери, які вступають у взаємодію чітко уявляють, чого вони хочуть, що є реальним поштовхом їх дій, який результат може бути для них якнайкращим. Так, наприклад, зовнішньою, уявною причиною конфлікту, що виник у людини на роботі, може бути його повільність. Проте сама повільність може виникати від ще більш глибокого конфлікту – незадоволеністю роботою. В основі ж незадоволеності можуть лежати такі базові причини, як недостатня повага, визнання оточуючими, незатребуваність її індивідуального потенціалу або недостатня відповідальність, що приводить до відчуження людини від роботи, яку вона виконує. Якщо впливати тільки на поверхневі прояви, то це нагадуватиме скоріше косметичний ремонт будівлі, яка у будь-який момент може завалитися) [1]. Стиль співпраці спонукає людину до відкритого обговорення її потреб і бажань. Співробітник може прямо заявити про те, що потребує визнання, більш високої оцінки або збільшення відповідальності. Якщо начальник зрозуміє, що це не примха, не прагнення привернути до себе увагу будь-якою ціною, не виправдання власної бездіяльності шляхом заперечення, а дійсно базова потреба, він піде на зустріч і запропонує роботу, яка більшою мірою відповідає індивідуальним потребам і інтересам. Проблема подібних ситуацій частіше полягає в тому, щоб протилежна сторона також була налаштована на стиль співробітництва. В протилежному випадку, відкрито заявляючи про свої потреби, людина ризикує втратити довіру, дістати статус вередуна, нажити додаткові неприємності. Навіть якщо їй готові піти на зустріч, необхідно затрачати додатковий час не на досягнення наочно видимого результату, а на пошук прихованих інтересів і потреб, розробку

способу задоволення істинних бажань обох сторін. Крім того, треба уміти пояснити свої бажання, виразити свої потреби, вислухати один одного, формулювати різні варіанти рішення проблеми, намічати альтернативні способи дії [1]. Тому в реальності, коли частіше за все не вистачає часу або сторони прагнуть досягти найшвидшого результату, втриматися, використовуючи стиль співробітництва нелегко. Отже, необхідно чітко визначити, за яких умов і в яких ситуаціях особливо небажано відступ від співпраці на користь інших стилів, навіть якщо вони обіцяють негайну і зовні більш ефективну вигоду:

- рішення проблеми життєво важливо для обох сторін, ніхто не хоче повністю від нього відсторонитися, оскільки це загрожує відмовою від базових цінностей;
- існують тісні, тривалі і взаємозалежні відносини з іншою стороною, важливим є душевний спокій партнера, забезпечення сприятливих умов для подальшого розвитку з партнером;
- є запас часу попрацювати над виниклою проблемою, скласти перспективні плани, забезпечити умови для повної нейтралізації фактів, що породжують даний і аналогічні конфлікти;
- обидві сторони обізнані про проблему і бажання кожної з них. Сторони поважають одна одну і готові до сумісного обговорення і пошуку рішення проблеми, яке б найбільш влаштувало їх.

Саме співробітництво є наймудрішим підходом до розв'язання задач визначення і задоволення інтересів обох сторін, надаючи один одному рівні права і можливості [1].

Компроміс. В основі компромісу лежать взаємні поступки. Кожен з партнерів у певній мірі знижує свої вимоги, поступається в своїх інтересах, щоб задовольнити їх хоча б частково. В результаті зустрічного руху кожна із сторін досягає часткового задоволення своїх умов і часткового виконання умов іншої сторони. Такий рух є покроковим, здійснюється шляхом

постійного зважування всіх обставин для винаходження компромісного рішення, яке влаштовувало б обидві сторони. Дії, які вчиняють партнери, дещо нагадують стиль співробітництва, проте здійснюються на більш поверхневому рівні. Тут не виникає необхідності виявляти приховані потреби і інтереси, взаємодія йде чисто по зовнішній, подійній стороні ситуації [1].

До стилю компромісу зазвичай вдаються у тому випадку, коли обидві сторони хочуть одного і того ж, але знають, що добитися найвищого результату за умови подібних обставин просто неможливо. Не можна досягти того, щоб одночасно і вовки були ситі, і вівці цілі. Дві людини в напруженій ситуації переконуються, що обидві прагнуть одного і того ж результату і саме тому заважають один одному досягти його, і чим далі продовжиться протистояння, тим менше вірогідність досягнення цього результату кимось одним. Цілком можливо, що з'явиться хтось третій, який зірве пальму першості, залишивши вчорашніх конкурентів ні з чим. Саме перспектива втратити все і приводить суперників до угоди задовольнитися частковими результатами. Фактично вони погоджуються з тим, що "краще синиця в руках, ніж журавель в небі. В деяких випадках компроміс може виявитися єдиною можливістю якимось чином вирішити проблему. Наприклад, якщо супротивники настільки сильні, що боротьба між ними може продовжуватися нескінченно довго і привести до повного спустошення їх сил [1].

Стиль компромісу найбільш ефективний в наступних випадках:

- обидві сторони володіють однаковою владою і мають інтереси рівної інтенсивності, які є взаємовиключними;
- сторони хочуть прийти до рішення якнайшвидше у зв'язку з дефіцитом часу[1]. Даний шлях дає можливість уникнути додаткових витрат сил і ресурсів. Їх можна направити на рішення більш важливих або обіцяючих в майбутньому додаткових переваги питань;
- стає очевидним, що претензії були завищеними і є переконання, що цілком влаштує навіть часткове рішення проблеми;

- досягнувши короткочасної вигоди, відстрочення, перепочинку, є можливість цим скористатися для вирішення більш невідкладних проблем;
- інші підходи до рішення проблеми виявилися неефективними або загрожують в майбутньому додатковими ускладненнями;
- задоволення бажання має не дуже велике значення, і можна дещо змінити мету, яка була поставлена спочатку;
- компроміс дає можливість зберегти взаємостосунки;
- краще отримати хоч щось, ніж все втратити;
- запропонувавши компроміс першим, або з готовністю пішовши на нього після пропозиції протилежної сторони або посередників, суперника переконують в добрих намірах і тим самим підштовхують його до ще більших поступок [1].

Компромісних рішень досягають звичайно шляхом переговорів: висунення власних і вислуховування зустрічних пропозицій, окреслювання області співпадаючих інтересів, обговорення форм поступок, які прийнятні для партнера, і т. д. При цьому сторони завжди можуть знов повернутися до проблеми, спробувати використовувати інші підходи до вирішення конфлікту, якщо первинний компроміс усунув його тільки ненадовго. Компромісна лінія поведінки, прийнята як стратегія життя, хоча і зовні приваблива, чревата глибинними конфліктами, оскільки проблеми не розв'язуються, а тільки дещо згладжуються. Звичка до постійних компромісів може приводити до втрати життєвих пріоритетів, розмивання структури спрямованості, частому придушенню власних потреб в нездатності зрозуміти переживання партнера з приводу подій, що відбуваються, у всій гостроті (якщо події для останнього настільки важливі, що він не може йти на компроміс) [1].

Уникнення. Основною характеристикою даного стилю є відмова від негайного розв'язання виниклого конфлікту. Людина, яка використовує стиль уникнення не тільки не відстоює своїх прав, але і відмовляється від взаємодії з іншими людьми в цілях рішення проблеми. Для ухилення від проблеми

можуть бути використані самі різні прийоми. Так, наприклад, можна непомітно для співбесідника перевести розмову на менш лоскїтливу тему або відкрито заявити про неготовність або небажання продовжувати цю безглузду суперечку, скористатися одговором про те, що є інші справи і піти, а можна сказати, що на фоні світових процесів безглуздо займатися такими дрібницями; можна пообіцяти зробити те, що вимагається в недалекому майбутньому і тут же викинути обіцянку з голови, а можна запропонувати зайнятися більш цікавою або виграшною діяльністю. У будь-якому випадку, чи то відхилення від обговорення проблеми, ігнорування її, пропозиція відтермінувати рішення або перекладання відповідальності за її рішення на інших, реалізується стратегія уникнення. Якщо партнер продовжує наполягати на тому, що ігнорувати проблему не можна або дає зрозуміти, що йому стало очевидним використання хитрощів, то до справи звичайно включається захисне аргументування. Уникаюча сторона, як правило, починає доводити, що потрібно все ретельно зважити і уточнити, що не можна так тиснути на неї, що поспіх подібний до загибелі або тихіше їдеш – далі будеш [1]. Частіше за даним стилем стоїть бажання, щоб проблема вирішилася сама собою, без власної участі, не привносячи в життя додаткової відповідальності і клопотів. Проте бувають ситуації, коли саме стиль уникнення є найкращим способом уникнути додаткових ускладнень. Найбільш доцільним він є у випадку, коли ситуація змушує спілкуватися з проблематичним партнером, який ще не дозрів для вирішення обговорюваної проблеми, або при взаємодії з глибоко конфліктною людиною, з якою просто неможливо порозумітися, і немає серйозних підстав для подальшого продовження контактів. Тоді своєчасне припинення взаємодії, поки сторони остаточно не зайшли в глухий кут, може бути єдиним правильним виходом. У такому разі управління діями даної людини полягає в припиненні спроб бути втягнутим в замкнуте коло одних і тих самих аргументів, з'ясування відносин, згадування минулих образ. Прийом уникнення є корисним і у разі, коли стоїть задача знайти якийсь вихід

з ситуації, що склалася, проте ще не вирішено, що зробити, а також не вистачає необхідної інформації і відповідної підготовки, при цьому відсутня гостра необхідність у негайному ухваленні рішення [1].

Ситуації, в яких перевага надається стилю уникнення:

- напруженість ситуації дуже велика (наприклад, учасники дуже сильно нервують), і відчувається необхідність ослаблення напруження;
- після достатньо напруженого трудового дня, існує можливість неадекватної реакції на те, що відбувається, тому рішення проблеми в даний момент може бути неправильним, може принести додаткові неприємності для себе і для інших людей;
- результат справи не дуже важливий, а є безліч інших більш невідкладних і серйозних справ;
- ситуація настільки проста, а рішення, яке потрібне прийняти так тривіально, що шкода витратити на неї свій час, або ж уникаюча сторона вважає за краще дати партнерам реальну можливість потренуватися в ухваленні на себе відповідальності ;
- партнери налаштовані вороже, не хочуть йти на поступки або хоча б врахувати інтереси протилежної сторони;
- потрібно виграти час для ухвалення більш аргументованого рішення, отримання необхідної інформації або ж для того, щоб заручитися чиясь допомогою або підтримкою;
- ситуація дуже складна, а в даний момент немає часу для того, щоб її вирішити на потрібному рівні або довести справу до кінця;
- після реальної оцінки своїх можливостей стає зрозумілим, що інша сторона має більше шансів ефективно вирішити цю проблему, а оскільки вона поки що в цьому не переконалася, слід відсторонитися, щоб звільнити їй арену дій;
- відкрите обговорення конфлікту зараз, негайно, може тільки погіршити ситуацію, тому рішення проблеми слід відкласти хоча б на деякий час [1].

Вдаючись до тих або інших прийомів реалізації стилю уникнення, треба завжди бути готовим до того, що оточуючі сприймуть це як втечу від рішення проблеми, прагнення зняти з себе відповідальність. Важливо переконатися, що уникнення в даній ситуації є дійсно прийомом конструктивного підходу до вирішення конфлікту, пом'якшенню конфліктогенної ситуації, що є готовність у будь-який момент включитися в рішення проблеми. Цілком можливо, що робити цього не треба, оскільки конфлікт може вирішитися сам по собі. Проте особливо сподіватися на це не варто. Адже не менш високою є і вірогідність того, що ігнорування проблеми, прагнення не виражати відношення до неї, відхід від рішення ще більш ускладнить ситуацію, вимагатиме вживання енергійніших заходів і витрати великих сил в майбутньому [1]. Переважання тенденцій уникнення в життєвій стратегії приводить до самовиправдання власної бездіяльності, зниження соціальної і професійної активності, посиленню психологічних захистів, які обґрунтовують особисту пасивність. При домінуванні такої стратегії людина неусвідомлено шукає партнера, на якого перекладає відповідальність за свої справи. Проте визнати свою залежність від цього партнера вона не завжди може, тому утримує його в ролі козла відпущення різними, у тому числі прямо протилежними засобами (як відвертими лестощами, так і звинуваченням у всіх своїх бідах) [1].

Пристосування. Характерним для даного стилю є відмова від власних інтересів на користь інтересів іншої людини (дії протилежні стилю суперництва). При цьому можуть бути різні варіанти пристосування. Перший, сприятливий, пов'язаний з тим, що людина вчиняє усвідомлено, добровільно, вибирає даний спосіб виходу з конфлікту як найдоцільніший, при цьому відчуває себе комфортно. Власні інтереси, бажання, прагнення або безболісно пригнічуються, або людина знаходить можливість їх реалізувати в іншій ситуації, з іншими людьми або в іншій сфері діяльності. Проте, часто ситуація вимагає від людини пристосування, до якого вона не готова. Тобто, обставини примушують поступатися тоді, коли треба добитися результатів в свою

користь або існує думка, що інша людина почала зловживати добротою. Тоді особа відчуватиме себе скривдженою, відчуватиме гостру незадоволеність від того, що відбувається, незадоволеність собою за свою нездатність відстояти власні права [1]. Іноді обставини вимагають відступити; людина абсолютно правильно діє, відступаючи, пристосовуючись до характеру ситуацій або партнера по взаємодії, проте незадоволеність зберігається. Нерідко в таких випадках виникає відчуття, наче протилежна сторона чинить неправомірний тиск, маніпулює, оточуючі надмірно нехтують інтересами, а людина не може або не хоче відстоювати свої права. В такому випадку зовнішній конфлікт вирішується, але породжує конфлікт внутрішній [1]. Таким чином, якщо зрозуміло, що в даній ситуації або при даній розстановці сил необхідне пристосування, то не варто терзати себе роздумами про те, чому завжди доводиться поступатися і чому оточуючі не хочуть піти назустріч. Проте якщо дійсно напрошується висновок про те, що є межа поступкам, слід відмовитися від одностороннього пристосування. Правда, це можна зробити в тому випадку, якщо відчуваються сили для того, щоб вдатися до іншого стилю або хоча б відкрито заявити про свої права. В протилежному випадку несміливі спроби привернути увагу до власних інтересів і потреб просто здивують партнера, сформулюють у нього думку, що людина несподівано почала вередувати [1]. Тому, якщо оточуючі привчені до того, що людина пристосована до них, добитися миттєвої зміни відносин буде дуже важко. Адже постійні поступки для них дуже зручні, і відмовитися від них відразу добровільно ніхто не зможе. А нерідко їм доводиться знов навчатися новій техніці відносин, діалогу, суб'єкт-суб'єктної інструментуванню ситуацій взаємодії. Природно, що ці додаткові труднощі не всі партнери готові прийняти з радістю з приводу того, що нарешті людина стала себе поважати і вимагає пошани до себе. Стель пристосування зовні трохи нагадує стиль уникнення. Його також часто використовують для отримання відстрочення в рішенні проблеми. Наприклад, людина бачить, що, трохи поступаючись, вона

нічого не втрачає, пом'якшує ситуацію, отримує можливість згодом знов повернутися до цього питання. Проте основна відмінність полягає в наступному. В стилі уникнення людина не робить нічого для задоволення інтересів іншої людини, вона просто відмовляється вирішувати проблему. В стилі ж пристосування людина відводить суперника від дій в шкodu самому собі і повертається до тієї ж проблеми заради нього самого [1].

Найбільш доцільно використовувати стиль пристосування в наступних ситуаціях:

- людину не хвилює те, що відбувається, вона цілком може дозволити обставинам розвиватися за їх логікою, а якщо від цього виграє хтось інший, то їй особисто все одно;
- людина хоче зберегти добрі відносини з іншими людьми і готова заплатити за їх збереження ціною поступок, відмови від власних пріоритетів;
- людина бачить, що результат набагато важливіший для іншої людини, ніж для неї;
- людина розуміє, що для протилежної сторони дуже важливо відчувати упевненість в собі, що її поступка допоможе іншій людині дістати самоповагу або зберегти авторитет в очах оточуючих;
- людина розуміє, що не в повній мірі має рацію, що її рішення – не найкраще, і буде розумніше вчасно відмовитися від нього, ніж заводити справу в глухий кут [1];
- людина бачить, що у неї мало влади або шансів перемогти, тому краще своєчасно перейти на сторону більш сильного або удачливого партнера, це забезпечить виграш в майбутньому за рахунок його благовоління або прямого заступництва;
- людина припускає, що її поступка дасть іншій людині урок гарних манер, вона зрозуміє, що краще співіснувати у порозумінні, поступаючись одне одному, що іноді відступити, навіть не погоджуючись з тим, що робить партнер, або, вважаючи, що він скоює помилку, означає моральний виграш.

Поступаючись, погоджуючись або жертвуючи своїми інтересами на користь іншої особи, людина може пом'якшити конфліктну ситуацію і відновити нормальні відносини з партнером, якщо іншими способами привести його до норми не вдається (він упертий, надмірно зацікавлений в результатах або вимагає успіху для збереження самоповаги [1]).

3. Копінг-тест Лазаруса (див. Додаток В) [109] або Опитувальник копінг-стратегій, є методикою, що вимірює способи подолання стресових ситуацій за вісьмома основними стратегіями: конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування рішення проблеми та позитивна переоцінка. Він допомагає визначити, які когнітивні, емоційні та поведінкові механізми людина використовує для адаптації до життєвих викликів. Даний опитувальник вважається першою стандартною методикою в області вимірювання копінгу [109]. Методика була розроблена Р. Лазарусом і С.Фолкманом в 1988 році. Подолання життєвих труднощів, як стверджують автори методики, є когнітивні і поведінкові зусилля індивіда, що постійно змінюються з метою управління специфічними зовнішніми і (або) внутрішніми вимогами, які оцінюються ним як ті, що піддають його випробуванню або перевищують його ресурси. Завдання подолання негативних життєвих обставин полягає в тому, щоб або подолати труднощі, або зменшити їх негативні наслідки, або уникнути цих труднощів, або витерпіти їх. Можна визначити долаючу поведінку як цілеспрямоване соціальне поводження, що дозволяє впоратися з важкою життєвою ситуацією (або стресом) способами, адекватними особистісним особливостям і ситуації, —через усвідомлені стратегії дій. Це свідомо поведінка направлена на активну зміну, перетворення ситуації, що піддається контролю, або на пристосування до неї, якщо ситуація не піддається контролю. При такому розумінні вона важлива для соціальної адаптації здорових людей. Її стилі і стратегії розглядаються як окремі елементи свідомої соціальної поведінки, за

допомогою яких людина справляється з життєвими труднощами [109]. Процедура роботи з Копінг - тестом Р. Лазаруса полягає в тому, що досліджуваному пропонуються 50 тверджень, які стосуються поведінки у важкій життєвій ситуації. Досліджуваний має оцінити, як часто дані варіанти поведінки проявляються у нього. Опитувальник має на меті діагностику частоти використання та визначення основних стратегій копіngu, серед 8 стратегій: конфронтація (характеризується нецілеспрямованою та нераціональною поведінковою реакцією: імпульсивність, ворожість, надсильне завзяття, постійна корекція стратегії поведінки; де копінг є результатом розрядки емоційної напруги), дистанціювання (передбачає суб'єктивне знецінення значущості проблеми, супроводжується раціоналізацією, переключенням уваги, знеціненням стимулу тощо), самоконтроль (характеризується стримуванням емоцій та переживань, мінімізації їх впливу на оцінку ситуації, супроводжується надсильним контролем поведінки та прагненням приховати власні переживання від зовнішнього світу), пошук соціальної підтримки (визначається активними діями щодо залучення зовнішніх ресурсів для підтримки (ресурсами) ;супроводжується потребою співпереживання, пошуком осіб що можуть допомогти діями), прийняття відповідальності (характеризується прийняттям повної відповідальності за вирішення проблеми з усіма наслідками такого вирішення, може супроводжуватись надкритичністю до себе та своїх дій), втеча-уникнення (супроводжується реакцією форм уникнення, непомічання проблеми: заперечення, фантазування, нереальних очікувань, невизнання відповідальності за рішення, пасивність, засоби компенсації: переїдання, алкоголізм тощо), планування рішення (передбачає аналіз ситуації та формування можливої поведінки та планування власних дій: стратегія розглядається як така що забезпечує конструктивне вирішення проблеми), позитивна переоцінка (основана на переосмисленні проблеми з позитивної

сторони, розгляд її як етапу розвитку, супроводжується філософським поглядом на проблему та роботою над саморозвитком) [109].

Тест може використовуватися як індивідуально, так і в групі. При цьому, автори розглядають стрес як такий, що залежить від когнітивної оцінки події та можливості справитись (копінг). А тому копінг - стратегія визначається як динамічний процес, спрямований на опанування, стійкість або зменшення зовнішніх та внутрішніх вимог та конфліктів між ними [111].

Обробка результатів наступна:

1) підраховуємо бали, сумуючи по кожній шкалі:

ніколи – 0 балів;

іноді – 2 бали;

часто – 3 бали.

Та стратегія, яка набрала максимальну кількість балів, використовується найчастіше, це провідна стратегія подолання життєвих труднощів.

Інтерпретація результату [111]. Конфронтація. Стратегія конфронтації передбачає спроби розв'язання проблеми за рахунок не завжди цілеспрямованої поведінкової активності, здійснення конкретних дій, спрямованих або на зміну ситуації, або на відреагування негативних емоцій у зв'язку з труднощами, що виникли. За вираженої переваги цієї стратегії можуть спостерігатися імпульсивність у поведінці (іноді з елементами ворожості та конфліктності), ворожість, труднощі планування дій, прогнозування їхнього результату, коригування стратегії поведінки, невиправдана завзятість. Копінг-дії при цьому втрачають свою цілеспрямованість і стають переважно результатом розрядки емоційної напруги. Часто стратегію конфронтації розглядають як неадаптивну, проте за помірного використання вона забезпечує здатність особистості до опору труднощам, енергійність і заповзятливість під час розв'язання проблемних ситуацій, уміння відстоювати власні інтереси, долати тривогу в стресогенних умовах. Позитивні сторони: можливість активного протистояння труднощам і

стресогенному впливу. Негативні сторони: недостатня цілеспрямованість і раціональна обґрунтованість поведінки в проблемній ситуації [1].

Дистанціювання. Стратегія дистанціювання передбачає спроби подолання негативних переживань у зв'язку з проблемою завдяки суб'єктивному зниженню її значущості та ступеня емоційної зануреності в неї. Характерне використання інтелектуальних прийомів раціоналізації, переключення уваги, відсторонення, гумору, знецінення тощо. Позитивні сторони: можливість зниження суб'єктивної значущості складнорозв'язних ситуацій і запобігання інтенсивних емоційних реакцій на фрустрацію. Негативні сторони: ймовірність знецінення власних переживань, недооцінка значущості та можливостей дієвого подолання проблемних ситуацій [1].

Самоконтроль. Стратегія самоконтролю передбачає спроби подолання негативних переживань у зв'язку з проблемою завдяки цілеспрямованому придушенню і стримуванню емоцій, мінімізації їхнього впливу на оцінку ситуації та вибір стратегії поведінки, високий контроль поведінки, прагнення до самоволодіння. За виразної переваги стратегії самоконтролю в особистості може спостерігатися прагнення приховувати від оточення свої переживання і спонукання у зв'язку з проблемною ситуацією. Часто така поведінка свідчить про боязнь саморозкриття, надмірну вимогливість до себе, що призводить до надконтролю поведінки. Позитивні сторони: можливість уникнення емоціогенних імпульсивних вчинків, домінує раціональний підхід до проблемних ситуацій. Негативні сторони: труднощі у вираженні переживань, потреб і спонукань у зв'язку з проблемною ситуацією, надконтроль поведінки.

Пошук соціальної підтримки. Стратегія пошуку соціальної підтримки передбачає спроби розв'язання проблеми за рахунок залучення зовнішніх (соціальних) ресурсів, пошуку інформаційної, емоційної та дієвої підтримки. Характерні орієнтованість на взаємодію з іншими людьми, очікування уваги, поради, співчуття. Пошук інформаційної підтримки передбачає звернення за рекомендаціями до експертів і знайомих, які володіють, з погляду

респондента, необхідними знаннями. Потреба переважно в емоційній підтримці проявляється прагненням бути вислуханим, отримати емпатичну відповідь, розділити з ким-небудь свої переживання. Під час пошуку дієвої підтримки провідною є потреба в допомозі конкретними діями. Позитивні сторони: можливість використання зовнішніх ресурсів для вирішення проблемної ситуації. Негативні сторони: можливість формування залежної позиції та/або надмірних очікувань щодо оточуючих [1].

Прийняття відповідальності. Стратегія прийняття відповідальності передбачає визнання суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми та відповідальності за її розв'язання, у низці випадків із виразним компонентом самокритики та самозвинувачення. За помірного використання ця стратегія відображає прагнення особистості до розуміння залежності між власними діями та їхніми наслідками, готовність аналізувати свою поведінку, шукати причини актуальних труднощів в особистих недоліках і помилках. Водночас вираженість цієї стратегії в поведінці може призводити до невиправданої самокритики, переживання почуття провини та незадоволеності собою. Зазначені особливості, як відомо, є фактором ризику розвитку депресивних станів. Позитивні сторони: можливість розуміння особистої ролі у виникненні актуальних труднощів. Негативні сторони: можливість необґрунтованої самокритики та прийняття надмірної відповідальності [1].

Втеча-уникнення. Стратегія втечі-уникнення передбачає спроби подолання особистістю негативних переживань у зв'язку з труднощами завдяки реагуванню за типом ухилення: заперечення проблеми, фантазування, невиправданих очікувань, відволікання тощо. У разі виразної переваги стратегії уникнення можуть спостерігатися неконструктивні форми поведінки в стресових ситуаціях: заперечення або повне ігнорування проблеми, ухилення від відповідальності та дій із розв'язання труднощів, що виникли, пасивність, нетерплячість, спалахи роздратування, занурення у фантазії, переїдання, уживання алкоголю тощо, щоб знизити болісну емоційну напругу.

Більшість дослідників цю стратегію розглядають як неадаптивну, проте ця обставина не виключає її користі в окремих ситуаціях, особливо в короткостроковій перспективі та в разі гострих стресогенних ситуацій. Позитивні сторони: можливість швидкого зниження емоційної напруги в ситуації стресу. Негативні сторони: неможливість розв'язання проблеми, ймовірність накопичення труднощів, короткостроковий ефект вжитих дій щодо зниження емоційного дискомфорту [1].

Планування вирішення проблеми. Стратегія планування вирішення проблеми передбачає спроби подолання проблеми завдяки цілеспрямованому аналізу ситуації та можливих варіантів поведінки, вироблення стратегії розв'язання проблеми, планування власних дій з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду та наявних ресурсів. Стратегія розглядається більшістю дослідників як адаптивна, що сприяє конструктивному вирішенню труднощів. Позитивні сторони: можливість цілеспрямованого і планомірного розв'язання проблемної ситуації. Негативні сторони: ймовірність надмірної раціональності, недостатньої емоційності, інтуїтивності та спонтанності в поведінці [1].

Позитивна переоцінка. Стратегія позитивної переоцінки передбачає спроби подолання негативних переживань у зв'язку з проблемою за рахунок її позитивного переосмислення, розгляду її як стимулу для особистісного зростання. Характерна орієнтованість на надособистісне, філософське осмислення проблемної ситуації, включення її в ширший контекст роботи особистості над саморозвитком. Позитивні сторони: можливість позитивного переосмислення проблемної ситуації. Негативні сторони: ймовірність недооцінки особистістю можливостей дієвого розв'язання проблемної ситуації [1].)

4. Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (див. Додаток Г) [13]. Шкала сприйнятого стресу (Perceived Stress Scale, PSS-10) – це короткий опитувальник для самооцінки, розроблений

психологами Університету Карнегі-Меллона для вимірювання того, наскільки суб'єктивно людина сприймає своє життя як непередбачуване, неконтрольоване та перевантажене стресовими ситуаціями протягом останнього місяця. Тест складається з 10 запитань, на які респондент обирає один з варіантів відповідей, що характеризує частоту переживання певних думок та почуттів, і допомагає зрозуміти загальний рівень стресу, незважаючи на відсутність медичного діагнозу. Шкала сприйманого (ставлення до) стресу – цікавий і важливий інструмент, оскільки сприйняття того, що відбувається в нашому житті, дуже важливе. Дві людини можуть пережити однакові події по-різному: для однієї ця подія буде шаленим випробуванням, а для іншої – звичайними життєвими обставинами. Залежно від сприйняття цих подій та переживань загальний бал за тестом може віднести одного з них у категорію низького стресу (0-10), а іншого – у категорію високого стресу (30-40) (Див. Додаток Д). Як зазначають Вельдбрехт О. О. та Тавровецька Н. І. [13] та інструкції до неї (а також інші шкали доктора Ш. Коена) доступні на сайті Лабораторії вивчення стресу, імунітету та хвороб університету Карнегі-Меллон, дозволене їх вільне використання для некомерційних наукових досліджень та в академічних цілях. Автори наголошують, що шкала не має певної точки відсічі балів; отримані показники слід розглядати в контексті конкретної вибірки та робити висновки, виходячи з отриманих середніх оцінок та розподілу показників. Для вимірювання вираження стресу використано опитувальник Шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale-10, PSS-10), який дозволяє оцінити суб'єктивне сприйняття респондентами рівня стресу, що вони відчують у конкретних ситуаціях і відображає той факт, наскільки життєві події здаються людині непередбачуваними та неконтрольованими. Шкала містить 10 тверджень, які респондент оцінює з позиції того, наскільки часто йому доводилося зіткнутися з тими чи іншими емоціями та почуттями протягом останнього місяця. Для цього пропонується скористатися 5-бальною шкалою (за Лейкертом від 0 – ніколи до 4 – дуже часто). Загальний показник

по шкалі дозволяє діагностувати низький (0-13 балів), помірний (14-26 балів) та високий рівень сприйманого стресу (27-40 балів) [89]. Отримані бали за даною шкалою заносяться до зведеної таблиці результатів, що знаходиться у додатках та будуть залучатися для аналізу стосунку особистості до стресу. Інтерпретація до діагностики. Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10). Інструкція: Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом останнього місяця. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує як часто ви відчували або міркували в певний спосіб. Ключ:

Ніколи – 0 балів

Майже ніколи – 1 бал

Іноді – 2 бали

Досить часто – 3 бали

Дуже часто – 4 бали

Шкали:

Сприйняття безпорадності: 1,2,3,6,9,10

Брак самооефективності: 4*,5*,7*,8*.

Інтерпретація. Опис вираженості сприйнятого стресу представлений на основі сирих балів:

0 – 13 - слабо сприйнятий стрес

14 – 26 - помірно сприйнятий стрес

27 – 40 - сильно сприйнятий стрес

У 2015 році дослідник John M. Taylor виявив двохфакторну модель опитувальника PSS, а отже, додатково можна проаналізувати ці підшкали:

Сприйняття безпорадності – вимірює відчуття відсутності контролю над обставинами, власними емоціями та реакціями.

Брак самооефективності – вимірює сприйняття людиною своєї нездатності впоратися з проблемами.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

Вибірку експериментальної частини дослідження склали 30 працюючих жінок м. Києва. Вибірка формувалась з дотриманням принципів добровільності та конфіденційності. Вікова категорія учасників дослідження становила від 25 до 70 років. Стаж роботи на посаді від 3 до 45 років. Розподіл досліджуваних за віком представлено на сегментограмі (див. рис. 2.1).



Рис. 2.1. Сегментограма розподілу респондентів за віком

Дослідження здійснювалося із застосуванням технічних засобів у дистанційному форматі: опитування проводилися через Google-форми та на сайті Автоматизована інформаційна система АІС Я-ПСИХОЛОГ із застосуванням стандартизованих опитувальників, які надсилалися респондентам електронною поштою, тренінгові заняття проводилися на платформі Google Meet. Збір даних за всіма методиками здійснювався за допомогою Google-форми. Бланки методик розміщені у Додатках А,Б,В,Г.

На першому етапі констатувального експерименту для оцінки рівня тривожності респондентів використовувалася методика Опитувальник Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна, призначена для визначення ситуативної та особистісної тривожності [1].

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності у респонденток представлена (див. табл. 2.1) У цій таблиці кожен респондент має свій ідентифікатор, вік та для кожного з них відображено рівні ситуативної та особистісної тривожності, а також середній показник.

Таблиця 2.1

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності (n=30) (до корекції)

Респондент	Вік	Ситуативна тривожність	Рівень СТ	Особистісна тривожність	Рівень ОТ
1	46	54	високий	52	високий
2	58	57	високий	49	високий
3	51	35	середній	37	середній
4	49	50	високий	42	середній
5	34	43	середній	43	середній
6	44	36	середній	36	середній

7	48	73	високий	60	високий
8	48	71	високий	60	високий
9	42	48	високий	42	середній
10	60	60	високий	63	високий
11	52	60	високий	52	високий
12	53	55	високий	56	високий
13	67	57	високий	49	високий
14	70	44	середній	47	високий
15	63	61	високий	63	високий
16	25	38	середній	38	середній
17	45	53	високий	48	високий
18	60	43	середній	44	середній
19	52	47	високий	50	високий
20	56	70	високий	60	високий
21	45	54	високий	52	високий
22	27	32	середній	29	низький
23	51	34	середній	44	середній
24	34	43	середній	43	середній
25	44	36	середній	36	середній
26	48	73	високий	60	високий
27	48	71	високий	60	високий
28	42	48	високий	42	середній
29	60	60	високий	63	високий
30	52	60	високий	52	високий
Заг.сума		1566		1472	
Середній показник		52,2		49,07	

Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл рівнів ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Таблиця розподілу рівнів ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (до корекції)

Рівень тривожності (СТ)	Кількість осіб	Відсоток
Низький рівень тривожності - до 30 балів	0	0
Середній рівень тривожності - 31-45 балів	10	33,33
Високий рівень тривожності більше 45 балів	20	66,67

Для наочного представлення отриманих результатів (до корекції) було побудовано сегментограму показників ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток (див. рис. 2.2).



Рис. 2.2. Сегментограма рівнів ситуативної тривожності (СТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (до корекції)

Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл рівнів особистісної тривожності (ОТ) серед опитаних респонденток та наведені дані (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Таблиця розподілу рівнів особистісної тривожності (ОТ) серед респонденток за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності (n=30) (до корекції)

Рівень тривожності (ОТ)	Кількість респондентів	Відсоток
Низький рівень тривожності - до 30 балів	1	3,33
Середній рівень тривожності - 31-45 балів	11	36,67
Високий рівень тривожності більше 45 балів	18	60,00

Для наочного представлення отриманих результатів (до корекції) було побудовано сегментограму показників особистісної тривожності (ОТ) серед респонденток (див. рис. 2.3).



Рис. 2.3. Сегментограма рівнів особистісної тривожності (ОТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (до корекції)

Особистісну тривожність розглядають як відносно стійку індивідуальну якість особистості, що характеризує ступінь її занепокоєння, турботи, емоційного напруження внаслідок дії стресових факторів. Ситуативна (реактивна) тривожність – це стан, який характеризує ступінь занепокоєння, турботи, емоційного напруження та розвивається за конкретною стресовою ситуацією. Якщо особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, то стан ситуативної (реактивної) тривожності може бути достатньо динамічною і за часом, і за ступенем вираженості. Результати дослідження за шкалою тривожності Спілбергера -Ю.Л. Ханіна (STAI) дозволяють оцінити рівень ситуативної та особистісної тривожності серед 30 респонденток. Аналіз за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна показав високий рівень тривожності як ситуативної (66,67%), так і особистісної (60%) . Це свідчить про те, що особи, які належать до категорії високотривожних , схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності. Якщо STAI показує у респондента високий показник особистісної тривожності, це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних пересічних ситуаціях. Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями. Загальний високий рівень тривожності за обома шкалами спостерігається у більшості (63,3%) респондентів. Це вказує на наявність у більшості респонденток підвищеного емоційного напруження, яке може негативно впливати на адаптацію та функціонування в умовах стресу. Ці учасники потенційно потребують втручань, спрямованих на зниження рівня тривоги.

Низький рівень тривожності взагалі не спостерігався у респондентів за шкалою ситуативної тривожності та у однієї респондентки (3,33%) за шкалою особистісної тривожності. Це може свідчити про достатньо розвинені стратегії подолання стресу в неї або меншу сприйнятливості до стресових ситуацій .

На другому етапі дослідження було використано методику Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса (див. Додаток Б). (до корекції) та зведені в таблицю результатів дослідження (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (n=30) (до корекції)

Респондент	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Прийняття	Найбільший показник способу реагування
1	46	2	6	9	6	7	Компроміс
2	58	3	6	10	5	6	Компроміс
3	51	2	7	9	7	5	Компроміс
4	49	2	6	8	7	7	Компроміс
5	34	5	6	11	7	1	Компроміс
6	44	4	6	11	4	5	Компроміс
7	48	1	7	7	9	6	Уникнення
8	48	1	6	10	6	7	Компроміс
9	42	5	4	10	6	5	Компроміс
10	60	2	6	8	7	7	Компроміс
11	52	0	10	7	7	6	Співпраця
12	53	0	7	9	7	7	Компроміс
13	67	3	7	11	5	4	Компроміс
14	70	4	5	8	9	4	Уникнення
15	63	5	6	8	5	6	Компроміс
16	25	1	2	9	11	7	Уникнення

17	45	0	4	9	10	7	Уникнення
18	60	2	6	10	3	9	Компроміс
19	52	3	5	10	8	4	Компроміс
20	56	0	4	10	8	8	Компроміс
21	45	1	7	4	10	8	Уникнення
22	27	0	10	7	6	7	Співпраця
23	51	5	4	7	8	6	Уникнення
24	34	5	6	11	7	1	Компроміс
25	44	4	6	11	4	5	Компроміс
26	48	1	7	7	9	6	Уникнення
27	48	1	6	10	6	7	Компроміс
28	42	5	4	10	6	5	Компроміс
29	60	2	6	8	7	7	Компроміс
30	52	0	8	7	7	8	Співпраця
Заг.сума		69	180	266	207	178	
Середній показник		2,30	6,00	8,87	6,90	5,93	
%		8,33	19,55	27,9	24,00	20,22	

Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл показників способу реагування на конфліктні ситуації серед респонденток (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Таблиця розподілу показників за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (n=30) (до корекції)

Показник способу реагування на	Кількість осіб	Відсоток
---------------------------------------	-----------------------	-----------------

конфліктні ситуації (стиль поведінки)		
Компроміс	20	66,67
Уникнення	7	23,33
Співпраця	3	10,00

Для наочного представлення отриманих результатів (до корекції) було побудовано сегментограму розподілу показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (див. рис. 2.4).



Рис. 2.4. Сегментограма розподілу стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою К. Томаса,(n=30) (до корекції)

Згідно цієї методики визначаються типові способи реагування людини на конфліктні ситуації, виявлення тенденцій взаємостосунків жінок в складних умовах. Ця методика дозволяє з'ясувати, наскільки людина схильна до суперництва і співпраці в колективі співробітників; чи прагне вона до компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, прагне загострити їх. За допомогою даної методики можна також оцінити ступінь адаптації кожного члена того чи іншого колективу до спільної діяльності. Згідно результатів визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації серед 30 респонденток за

методикою К. Томаса компроміс обирають більшість, 66,67 % респонденток. Представлені результати вказують на те, що компроміс є найбільш поширеною стратегією серед опитаних респонденток у даній вибірці. Це може свідчити про бажання учасниць дослідження знаходити взаємоприйнятні рішення шляхом взаємних поступок. Компроміс як стиль поведінки в конфлікті — це пошук взаємних поступок, коли кожна сторона частково задовольняє свої інтереси, погоджуючись на часткове виконання своїх бажань, щоб знайти прийнятне рішення. Це часто досягається через переговори, а не повне задоволення, і може бути ефективним, коли ресурси обмежені або необхідно швидко дійти згоди. Уникнення відповідно до результатів обирають 23,33 % респонденток—це повне самоусунення та відмова від будь-яких активних дій, коли людина намагається уникнути розв'язання проблеми, не відстоює свої інтереси та не співпрацює з іншими для пошуку рішення. Співпрацю обрали 10,00 % респонденток -- це конструктивний підхід, спрямований на спільне вирішення проблеми, коли обидві сторони прагнуть знайти рішення, яке повністю задовольнить їхні потреби. Цей стиль вимагає активної участі обох сторін у пошуку шляхів вирішення, відкритому обговоренні інтересів, а не лише позицій, і передбачає взаємоповагу та довіру.

На третьому етапі дослідження було використано методику Копінг-тест Лазаруса (див.Додаток В). Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності серед респонденток (див. табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Таблиця результатів дослідження для визначення стратегії поведінки в конфліктній ситуації, проведеного за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (до корекції)

Респондент	Вік	Конфронтація	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уникнення	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Найбільший показник стратегії поведінки
1	46	61	50	62	78	33	67	83	90	Позитивна переоцінка
2	58	39	61	67	33	83	54	56	48	Прийняття відповідальності
3	51	56	17	71	56	50	29	89	86	Планування вирішення проблеми
4	49	39	72	62	78	50	75	67	90	Позитивна переоцінка
5	34	56	11	57	72	42	45	68	71	Пошук соціальної підтримки
6	44	56	50	62	83	42	38	89	71	Планування вирішення проблеми

7	48	72	56	90	99	58	50	78	101	Позитивна переоцінка
8	48	72	56	90	100	58	50	79	99	Пошук соціальної підтримки
9	42	56	11	57	72	42	46	67	71	Пошук соціальної підтримки
10	60	78	50	62	83	50	38	84	85	Планування вирішення проблеми
11	52	50	44	76	67	58	46	72	62	Самоконтроль
12	53	28	50	67	94	50	58	28	43	Пошук соціальної підтримки
13	67	67	33	43	94	42	25	83	86	Пошук соціальної підтримки
14	70	61	61	81	56	75	63	83	76	Планування вирішення проблеми
15	63	78	50	62	83	50	38	83	86	Позитивна переоцінка
16	25	33	44	67	56	100	63	61	71	Прийняття відповідальності

17	45	56	83	90	94	75	71	78	90	Пошук соціальної підтримки
18	60	56	50	90	72	67	54	100	71	Планування вирішення проблеми
19	52	50	44	76	67	58	46	70	64	Самоконтроль
20	56	89	28	71	56	92	58	67	76	Прийняття відповідальності
21	39	17	71	67	56	77	73	61	43	Прийняття відповідальності
22	27	44	61	62	78	67	54	61	86	Позитивна переоцінка
23	51	11	50	10	67	17	68	51	60	Втеча-уникнення
24	34	56	11	57	72	42	45	68	71	Пошук соціальної підтримки
25	44	56	50	62	83	42	38	89	71	Планування вирішення проблеми
26	48	72	56	90	101	58	50	78	99	Пошук соціальної підтримки

27	48	72	56	90	100	58	50	79	99	Пошук соціальної підтримки
28	42	56	11	57	72	42	46	67	71	Пошук соціальної підтримки
29	60	78	50	62	83	50	38	84	85	Позитивна переоцінка
30	52	56	53	67	97	67	58	67	48	Пошук соціальної підтримки
Заг.с ума		1671	1390	2027	2302	1695	1534	2190	2270	
Сер. пок-к		55,7	46,33	67,5 7	76,7 3	56,5	51,1 3	73,00	75,6 7	
%		11,08	9,22	13,4 4	15,2 7	11,2 4	10,1 7	14,52	15,0 6	

Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл показників стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (див. табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Таблиця розподілу результатів дослідження для визначення стратегії поведінки в конфліктній ситуації, проведеного за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (до корекції)

Показник стратегії поведінки в конфліктній ситуації	Кількість осіб	Відсоток
Позитивна переоцінка	6	20,00

Пошук соціальної підтримки	11	36,67
Прийняття відповідальності	4	13,33
Самоконтроль	2	6,67
Втеча-уникнення	1	3,33
Планування вирішення проблеми	6	20,00

Для наочного представлення отриманих результатів (до корекції) було побудовано сегментограму розподілу показників стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (див. рис. 2.5).



Рис. 2.5. Сегментограма стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (до корекції)

Найбільший відсоток респонденток стратегію поведінки в конфліктній ситуації обирають пошук соціальної підтримки 36,67%-- це одна з активних стратегій поведінки в конфліктній ситуації, яка передбачає звернення до інших людей за допомогою, порадою або підтримкою для подолання стресу чи вирішення проблеми. Ця стратегія належить до активних, оскільки людина не

пасивно очікує, а вживає конкретних дій для полегшення свого стану або вирішення конфлікту. Позитивну переоцінку обрали 20%, яка є лише однією з можливих тактик, яка може бути частиною стратегій співпраці або пристосування. Також 20% респонденток обрали планування вирішення проблеми, при якій відбувається ефективне планування, яке передбачає аналіз ситуації, співвідношення власних інтересів з інтересами іншої сторони та обрання найвідповіднішої стратегії. Прийняття відповідальності обирають 13,33% респонденток. Вибір стратегії поведінки в конфліктній ситуації залежить від багатьох факторів, а прийняття відповідальності є важливим, але не єдиним елементом. Загалом, вибір стратегії залежить від мети, яка стоїть перед людиною, і може бути спрямований на співпрацю, компроміс, уникнення, пристосування чи суперництво. Прийняття відповідальності за свої дії та усвідомлення інтересів обох сторін допомагає перейти до більш конструктивних стратегій, як-от співпраця чи компроміс. Самоконтроль обрали 6,67%. Самоконтроль є важливим елементом вибору стратегії поведінки, оскільки він дозволяє людині усвідомлено обирати одну з п'яти основних стратегій (суперництво, компроміс, співробітництво, уникнення та пристосування), а не реагувати імпульсивно. Він допомагає керувати емоціями та приймати рішення, що найкраще відповідають ситуації та цілям, і є ключовим для ефективного вирішення конфліктів. Втечу-уникнення обрала 1 респондентка 3,33%. Стратегія втеча-уникнення обирається, коли людина намагається ігнорувати або уникнути конфліктної ситуації, а не вирішувати її безпосередньо. Це один із способів поведінки в конфлікті, який передбачає відмову від участі в суперечці, часто роблячи вигляд, що конфлікту не існує.

Останньою, четвертою методикою нашого дослідження був Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (див. Додаток Г). Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл рівнів стресостійкості серед респонденток (див. табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Таблиця результатів дослідження для визначення рівня стресостійкості серед респонденток , проведеного за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (до корекції)

Респонденти	Вік	Сприйняття безпорадності	Вираженість стресу	Брак самоефективності	Вираженість стресу	Загальний показник	Вираженість стресу заг.
1	46	10	слабо	6	слабо	16	помірно
2	58	16	помірно	10	слабо	26	помірно
3	51	7	слабо	2	слабо	9	слабо
4	49	12	слабо	7	слабо	19	помірно
5	34	11	слабо	6	слабо	17	помірно
6	44	8	слабо	3	слабо	11	слабо
7	48	11	слабо	8	слабо	19	помірно
8	48	12	слабо	7	слабо	19	помірно
9	42	11	слабо	6	слабо	17	помірно
10	60	16	помірно	3	слабо	19	помірно
11	52	14	помірно	7	слабо	21	помірно
12	53	13	слабо	9	слабо	22	помірно
13	67	16	помірно	4	слабо	20	помірно
14	70	10	слабо	4	слабо	14	помірно
15	63	15	помірно	6	слабо	21	помірно
16	25	11	слабо	5	слабо	16	помірно
17	45	14	помірно	7	слабо	21	помірно
18	60	16	помірно	3	слабо	19	помірно

19	52	7	слабо	5	слабо	12	слабо
20	56	10	слабо	6	слабо	16	помірно
21	45	20	помірно	10	слабо	30	сильно
22	27	12	слабо	7	слабо	19	помірно
23	51	11	слабо	4	слабо	15	помірно
24	34	11	слабо	6	слабо	17	помірно
25	44	8	слабо	3	слабо	11	слабо
26	48	11	слабо	8	слабо	19	помірно
27	48	12	слабо	7	слабо	19	помірно
28	42	11	слабо	6	слабо	17	помірно
29	60	16	помірно	3	слабо	19	помірно
30	52	14	помірно	7	слабо	21	помірно
Всього		306		175	слабо	541	
Середній показник		12,2		5,83	слабо	18,03	

Після обробки та аналізу отриманих даних (до корекції) було виявлено такий розподіл показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток (див. табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Таблиця розподілу показників рівня стресостійкості проведеного за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (до корекції)

Показник рівня стресостійкості в конфліктній ситуації	Кількість осіб	Відсоток
1.Сприйняття безпорадності		
Помірно сприйнятий стрес	10	33,33

Слабо сприйнятий стрес	20	66,67
2. Брак самоефективності		
Слабо сприйнятий стрес	30	100
3. Інтерпретація (заг.пок.)		
Помірно сприйнятий стрес	25	83,34
Слабо сприйнятий стрес	4	13,33
Сильно сприйнятий стрес	1	3,33

Для наочного представлення отриманих результатів (до корекції) було побудовано сегментограми загальних показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток (див. рис. 2.6), а також окремо по сприйняттю безпорадності (див. рис. 2.7) та браку самоефективності (див. рис. 2.8).



Рис. 2.6. Сегментограма показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (до корекції)

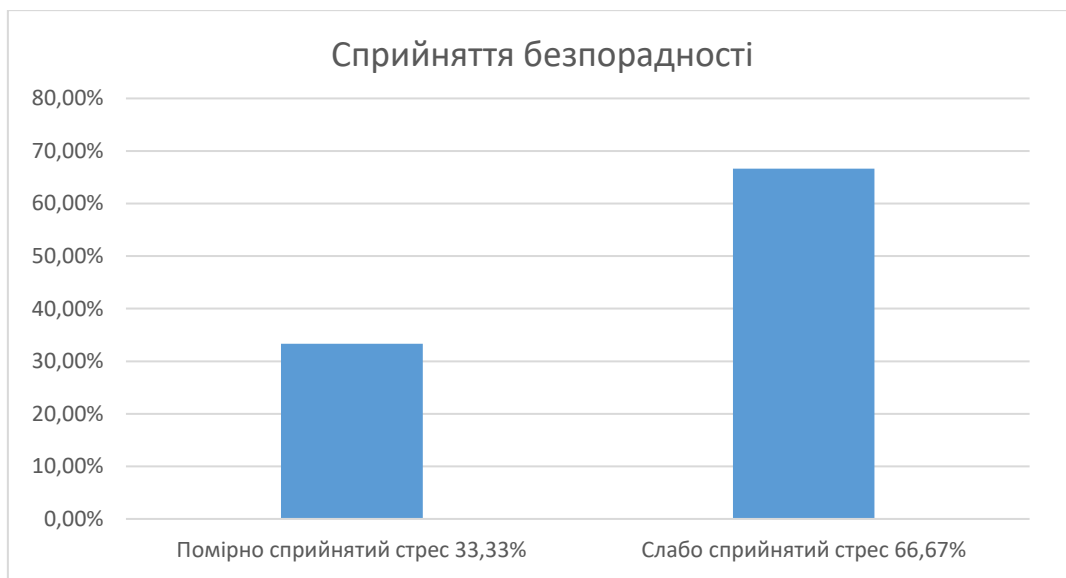


Рис. 2.7. Гістограма показника рівня сприйняття безпорадності серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (до корекції)

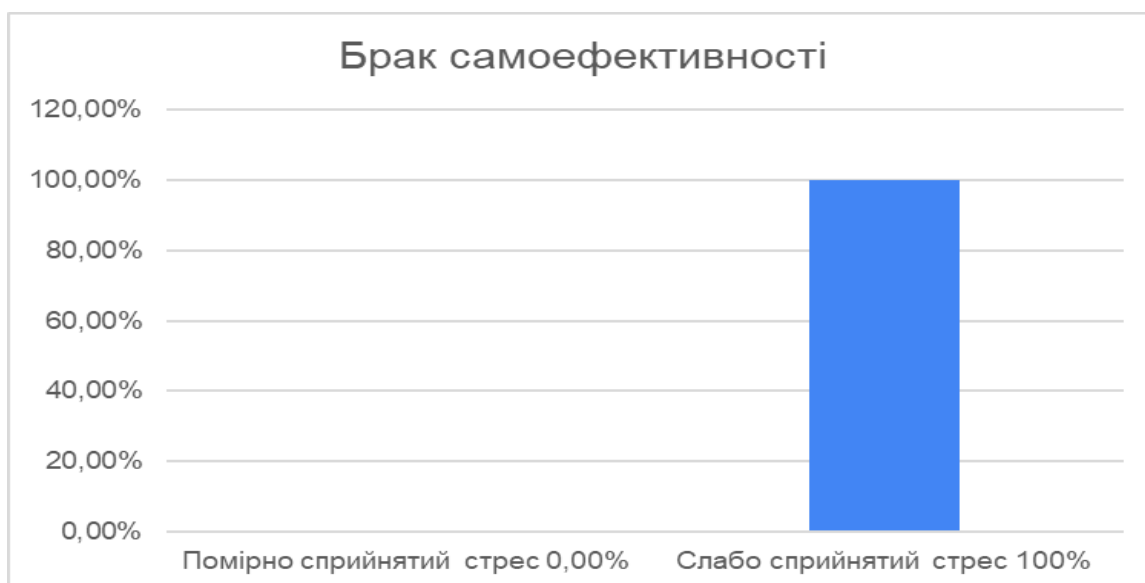


Рис. 2.8. Гістограма показника рівня браку самоефективності серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (до корекції)

Опис вираженості сприйнятого стресу представлений на основі сирих балів:

0 – 13 - слабо сприйнятий стрес;

14 – 26 - помірно сприйнятий стрес;

27 – 40 - сильно сприйнятий стрес.

Аналіз за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) показав, що по показнику сприйняття безпорадності 66,67% респонденток мають слабо сприйнятий стрес. Ця група демонструє низький рівень сприйняття безпорадності, що вказує на високий рівень стресостійкості та здатність ефективно долати стресові ситуації. 33,33% респонденток мають помірно сприйнятий стрес. Ця група має середній рівень сприйняття безпорадності, що означає, що їхні стресові реакції виражені помірно, і їм може знадобитися підтримка для подолання стресу. По показнику брак самоефективності всі 100 % респонденток мають слабо сприйнятий стрес, низька самоефективність (брак самоефективності) зазвичай корелює з вищим рівнем сприйнятого стресу та гіршими механізмами подолання стресу. Загалом сумарно по двох показниках 83,34% респонденток мають помірно сприйнятий стрес, слабо сприйнятий стрес 13,33%, сильно сприйнятий стрес 3,33%. Більшість (83,34%) опитаних жінок сприймають рівень стресу як середній (помірний), що є поширеним показником у суспільстві. Невелика частина (13,33%) відчуває низький рівень стресу, і зовсім мало респонденток (3,33%) повідомляють про високий рівень стресу, що сприймається.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей психічного здоров'я серед жінок. На основі проведеного аналізу можна виділити наступні тенденції: Аналіз за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна показав високий рівень тривожності як ситуативної (66,67%), так і особистісної (60%) . Це свідчить про те, що особи, які належать до категорії високотривожних , схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності. Якщо STAI показує у респондента високий показник особистісної тривожності, це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних пересічних ситуаціях. Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями. Загальний високий рівень тривожності за обома шкалами спостерігається у більшості (63,3%) респондентів. Це вказує на наявність у більшій частини респонденток підвищеного емоційного напруження, яке може негативно впливати на адаптацію та функціонування в умовах стресу. Ці учасники потенційно потребують психологічної допомоги або втручань, спрямованих на зниження рівня тривоги. Низький рівень тривожності взагалі не спостерігався у респондентів за шкалою ситуативної тривожності та у однієї респондентки (3,33%) за шкалою особистісної тривожності. Це може свідчити про меншу сприйнятливність до стресових ситуацій .

Згідно результатів визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації серед 30 респонденток за методикою К. Томаса компроміс обирають більшість, 66,67 % респонденток. Представлені результати вказують на те, що компроміс є найбільш поширеною стратегією серед опитаних респонденток у даній вибірці. Це може свідчити про бажання учасниць дослідження знаходити взаємоприйнятні рішення шляхом взаємних поступок. Компроміс як стиль

поведінки в конфлікті — це пошук взаємних поступок, коли кожна сторона частково задовольняє свої інтереси, погоджуючись на часткове виконання своїх бажань, щоб знайти прийнятне рішення. Це часто досягається через переговори, а не повне задоволення, і може бути ефективним, коли ресурси обмежені або необхідно швидко дійти згоди. Уникнення відповідно до результатів обирають 23,33 % респонденток—це повне самоусунення та відмова від будь-яких активних дій, коли людина намагається уникнути розв'язання проблеми, не відстоює свої інтереси та не співпрацює з іншими для пошуку рішення. Співпрацю обрали 10,00 % респонденток -- це конструктивний підхід, спрямований на спільне вирішення проблеми, коли обидві сторони прагнуть знайти рішення, яке повністю задовольнить їхні потреби. Цей стиль вимагає активної участі обох сторін у пошуку шляхів вирішення, відкритому обговоренні інтересів, а не лише позицій, і передбачає взаємоповагу та довіру. Найбільший відсоток респонденток обрали стратегію поведінки в конфліктній ситуації - пошук соціальної підтримки 36,67%-- це одна з активних стратегій поведінки в конфліктній ситуації, яка передбачає звернення до інших людей за допомогою, порадою або підтримкою для подолання стресу чи вирішення проблеми. Ця стратегія належить до активних, оскільки людина не пасивно очікує, а вживає конкретних дій для полегшення свого стану або вирішення конфлікту. Позитивну переоцінку обирають 20%, яка є лише однією з можливих тактик, яка може бути частиною стратегій співпраці або пристосування. Також 20% респонденток обирають планування вирішення проблеми, при якій відбувається ефективне планування ,яке передбачає аналіз ситуації, співвідношення власних інтересів з інтересами іншої сторони та обрання найвідповіднішої стратегії. Прийняття відповідальності обирають 13,33% респонденток. Вибір стратегії поведінки в конфліктній ситуації залежить від багатьох факторів, а прийняття відповідальності є важливим, але не єдиним елементом. Загалом, вибір стратегії залежить від мети, яка стоїть перед людиною, і може бути

спрямований на співпрацю, компроміс, уникнення, пристосування чи суперництво. Прийняття відповідальності за свої дії та усвідомлення інтересів обох сторін допомагає перейти до більш конструктивних стратегій, як-от співпраця чи компроміс. Самоконтроль обрали 6,67%. Самоконтроль є важливим елементом вибору стратегії поведінки, оскільки він дозволяє людині усвідомлено обирати одну з п'яти основних стратегій (суперництво, компроміс, співробітництво, уникнення та пристосування), а не реагувати імпульсивно. Втечу-уникнення обрала одна респондентка (3,33%). Стратегія втеча-уникнення обирається, коли людина намагається ігнорувати або уникнути конфліктної ситуації, а не вирішувати її безпосередньо. Це один із способів поведінки в конфлікті, який передбачає відмову від участі в суперечці, часто роблячи вигляд, що конфлікту не існує.

Аналіз за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) показав, що по показнику сприйняття безпорадності 66,67% респонденток мають слабо сприйнятий стрес. Ця група демонструє низький рівень сприйняття безпорадності, що вказує на високий рівень стресостійкості та здатність ефективно долати стресові ситуації. 33,33% респонденток мають помірно сприйнятий стрес. Ця група має середній рівень сприйняття безпорадності, що означає, що їхні стресові реакції виражені помірно, і їм може знадобитися підтримка для подолання стресу. По показнику брак самоефективності всі 100 % респонденток мають слабо сприйнятий стрес, низька самоефективність (брак самоефективності) зазвичай корелює з вищим рівнем сприйнятого стресу та гіршими механізмами подолання стресу. Загалом 83,34% респонденток мають помірно сприйнятий стрес, слабо сприйнятий стрес 13,33%, сильно сприйнятий стрес 3,33%. Більшість (83,34%) опитаних жінок сприймають рівень стресу як середній (помірний), що є поширеним показником у суспільстві. Невелика частина (13,33%) відчуває низький рівень стресу, і зовсім мало респонденток (3,33%) повідомляють про високий рівень стресу, що сприймається.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗМІЦНЕННЯ ПСИХІЧНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ЖІНОК

3.1. Методи врегулювання конфліктів в організації та засади психокорекційної роботи зі зміцнення психічного та психологічного здоров'я жінок в колективі

Профілактика конфлікту – вид управлінської діяльності, що полягає в завчасному усуненні або ослабленні конфліктних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними [51]. Отже, профілактика конфліктів є не менш важливою, ніж уміння конструктивно вирішувати їх. Методи врегулювання конфліктів в організації наведені в табл. 3.1 [47].

Таблиця 3.1

Методи врегулювання конфліктів в організації

Метод врегулювання	Суть методу
Пристосування	Метод пристосування – можна вважати як вимушений або добровільний крок однієї із сторін протистояння від боротьби шляхом складення своїх позицій. Відмовляючись від боротьби, учасник конфлікту поступається своєму опоненту, відмовляється повністю або частково від своїх інтересів і погоджується на його домінуючу роль.
Ухилення	Метод ухилення – застосовується, коли одна із сторін, або навіть обидві сторони, втратили інтерес до продовження протистояння при появі сумніву в

	позитивному його результаті, притому, що предмет конфлікту не зникає. За своїм змістом ця стратегія не направлена на вирішення проблеми, швидше ми можемо побачити тут прагнення вийти з конфлікту з мінімальними втратами.
Співпраця	Метод співпраці – вважається найскладнішим стилем поведінки, але в той же час і найбільш плідним. Сутність співпраці – це пошук найконструктивніших форм вирішення проблем. Протилежний суб'єкт конфлікту розглядається вже не як супротивник, а як партнер щодо пошуку способів вирішення проблеми.
Компроміс	Метод компромісу полягає в розумінні учасників конфлікту, що вирішення спірного питання можливе тільки через взаємні поступки. Необхідним чинником використання даного стилю поведінки виступає не тільки можливість, але бажання кожної із сторін. Тут необхідно не тільки відмовитися від частини своїх раніше заявлених вимог, але і визнати, хоч би частково, претензії іншої сторони
Конкуренція	Метод конкуренції визнає, перш за все, активність конфліктуючих суб'єктів, самостійність у виборі шляху досягнення своїх цілей, не ставить мети пошуку співпраці, учасники повинні володіти вольовими якостями. Метою подібного суб'єкта є задоволення, перш за все, своїх інтересів за рахунок інтересів інших. Стратегія конкуренції – це, по суті, стратегія суперництва, нав'язування іншій стороні вигідних для себе рішень.

Резильєнтність на підприємствах — це здатність організації, її команд і окремих співробітників адаптуватися до змін, стресових ситуацій та криз, швидко відновлюватися та продовжувати ефективно працювати. Це досягається шляхом розвитку гнучкості, стійкості до стресу, а також поєднання цифрових рішень і сильної корпоративної культури. Бути резильєнтним — це значить, що людина повинна мати психологічну стійкість і здатність ефективно справлятися з життєвими викликами, стресом і труднощами, а потім відновлюватися та повертатися до нормального стану. Це вміння адаптуватися до несприятливих обставин, вчитися на них і рухатися вперед, зберігаючи при цьому внутрішню стабільність.

Аналізуючи наукові здобутки Стівена М. Саутвіка та Денніса С. Чарні щодо феномену резильєнтності особистості, знаходимо наступні чинники (фактори), які сприяють розвитку даного феномену [58, с. 26]:

- здатність поглянути в обличчя своєму страху – бути свідомим того, що відбувається, приймати ситуацію такою, якою вона є. Відчуття страху є цілком природним та навіть у певній мірі потрібним, проте задача полягає у відпрацюванні навичок опанування страху та формуванні адаптивної відповіді;
- здатність зберігати оптимістичне й водночас реалістичне сприйняття світу – мова йде про розвиток оптимізму як риси характеру, яка пронизує світогляд особистості та проявляється у різних життєвих ситуаціях;
- здатність шукати та приймати соціальну підтримку – людині завжди потрібна людина: для того, щоб жити щасливо, щоб мати підтримку та опору, щоб слідувати вдалому прикладу (або робити висновки з невдалого). Плекання стосунків пронизує наше життя на всіх онтогенетичних періодах та є визначним у розвитку резильєнтності. Соціальна підтримка визначає нашу приналежність до гурту і, тим самим, не залишає наодинці з викликами життя;
- здатність брати приклад з резильєнтних рольових моделей – вміння досліджувати та розпізнавати рольові моделі людей, чиї б вчинки, установки,

переконання та поведінка надихали. Наслідування рольових моделей – потужний спосіб навчання долати виклики життя;

– здатність покладатися на свій внутрішній моральний компас – розуміння системи ціннісних орієнтацій, яка скеровує наш життєвий напрямок, прокладає дорогу вчинків. Розуміючи відповідь на питання ,заради чого я можу впоратись із цим викликом?, людина завжди знаходить відповідь на питання, яким саме способом я можу це зробити?

– здатність звертатись до релігійних та духовних практик – мова йде про плекання помічних думок, які стануть опорою для подолання певного виклику;

– здатність прийняти те, чого не можеш змінити та продовжувати приділяти час своєму здоров'ю та добробуту, інтенсивно тренуватись як фізично, так і емоційно;

– здатність знаходити гумор у темні часи, шукати сенс і можливості у самому епіцентрі негараздів;

– здатність приймати відповідальність за свій емоційний добробут, здатність скористатися своїм травматичним досвідом як платформою для особистісного зростання [58 с. 26]. Когнітивна та емоційна гнучкість лежать в основі даного феномену. Адже щоб продовжувати повноцінно людині жити попри негаразди та виклики, потрібно змінюватись, шукати адаптивні відповіді на викличні ситуації: поки ми в активній позиції щодо свого життя, ми можемо відчувати контроль, що дає нам більше шансів здолати випробування.

3.2. Програма соціально-психологічного тренінгу зміцнення психічного та психологічного здоров'я жінок

Теоретичним підґрунтям розробленої програми соціально-психологічного тренінгу зміцнення психічного та психологічного здоров'я та розвитку резильєнтної поведінки жінок в умовах тривожного стану стали фундаментальні концепції та підходи провідних вчених у галузі психології травми, стресу та психологічного благополуччя.

Програма соціально-психологічного тренінгу для зміцнення психічного та психологічного здоров'я жінок, розвитку резильєнтної поведінки розроблена для підвищення психологічної стійкості, адаптивності та здатності жінок справлятися зі стресовими ситуаціями в умовах професійної діяльності. Програма створена з урахуванням результатів емпіричного дослідження та спрямована на комплексну психологічну підтримку жінок, які переживають наслідки травматичного досвіду .

Мета програми: покращення ментального здоров'я жінок шляхом розвитку навичок психологічної саморегуляції, розвитку резильєнтної поведінки, подолання наслідків травматичного досвіду та підвищення рівня психологічного благополуччя в умовах тривожного стану.

Завдання програми:

- 1.Розвиток навичок емоційної саморегуляції, управління стресом та підвищення рівня психологічної стійкості жінок до стресових ситуацій.
- 2.Опрацювання травматичного досвіду та його інтеграція в життєву історію, а також покращення навичок управління емоціями, спрямованих на зниження ризику емоційного вигорання.
3. Формування адаптивних копінг - стратегій, розвиток здатності до соціальної адаптації та покращення комунікативних навичок в команді.
4. Підвищення рівня психологічної резильєнтності та забезпечення знань і навичок для самостійного управління стресом.

5. Розвиток ресурсів психологічного благополуччя та сприяння розвитку саморегуляції поведінки у професійних умовах.
6. Покращення навичок міжособистісної взаємодії та соціальної підтримки;
7. Формування позитивного образу майбутнього.

Цільова аудиторія: Жінки віком 25-70 років, які переживають психологічні наслідки стресів на робочому місці.

Формат проведення: тривалість програми: 5 днів, періодичність зустрічей: 2 рази на тиждень, тривалість однієї зустрічі: 2 години.

Хід тренінгу:

День 1. Створення безпечного простору та емоційна грамотність, основи резильєнтності та управління стресом.

Мета: сформувати безпечну атмосферу, навчити учасниць розпізнавати та висловлювати емоції.

Ціль: знайомство учасників групи.

Я сподіваюся – я побоююся [40].

Тренер вітає учасників і коротко представляється, якщо це необхідно. Пояснює важливість розвитку резильєнтності в умовах високого стресу та ризиків, Давайте на кілька хвилин зануримося у свої очікування та побоювання щодо цього тренінгу. Кожен з вас отримає картку, на якій може написати, чого найбільше очікує від наших занять, і чого найбільше побоюється. Це допоможе нам краще зрозуміти один одного та створити атмосферу довіри. Коли ми ділимося своїми думками та почуттями, ми не тільки допомагаємо собі краще зрозуміти свої очікування, але й створюємо основу для конструктивного діалогу. Це дозволить нам разом знайти шляхи, як перетворити наші побоювання на можливості, а очікування – на реальність.

Вправа Якщо я погода, то яка? Якщо я тварина то яка [40]?

Попросіть учасників описати погоду, яка найбільше відповідає їх характеру, або назвати тварин, з якими вони ідентифікуються, і пояснити, чому. Головне в цій вправі-розповісти якомога більше про себе, описуючи

погоду чи тварин. Ви можете допомогти першому учаснику в пошуку і розкритті метафор. Коротко пояснити, чому у них так часто змінюється настрій, як у сіамського кота, або чому вони непередбачувані, як літня гроза.

Вправа Алітерація імені [41].

Мета: зняти зайву емоційну напругу в групі та познайомити її учасників у невимушеній формі. Інструкція: учасники сідають у коло. Кожен по черзі називає своє ім'я, додаючи до нього прикметник, що починається з тієї ж літери, що й ім'я. Наприклад, Вася веселий або Сергій сміливий. Наступний учасник повторює імена та прикметники попередніх, додаючи своє. Таким чином, кожен новий учасник називає все більше імен із прикметниками, додаючи свій варіант. Гра триває, поки всі учасники не представляться [41].

Теорія: пояснення поняття резильєнтності (10 хвилин).

Тренер пояснює термін резильєнтність, який походить від латинського слова *resilire* – відскакувати, відновлюватися. Резильєнтність означає здатність людини адаптуватися до змін, ефективно долати стресові ситуації та швидко відновлюватися після кризових подій. Важливі аспекти резильєнтності:

- психологічна стійкість – здатність зберігати спокій і раціональність під час стресу;
- гнучкість – уміння пристосовуватися до змінних обставин;
- відновлення – швидке повернення до емоційного та фізичного балансу після складних ситуацій.

Тренер наводить приклади, які близькі до реальності прийняття рішень у стресових ситуаціях. Увага акцентується на тому, що резильєнтність – це не вроджена якість, а навичка, яку можна розвивати завдяки тренуванню та практиці. Тренер розповідає, як розвиток резильєнтності може позитивно вплинути на професійне життя:

- зниження ризику емоційного вигорання;
- підвищення здатності ефективно вирішувати завдання в складних умовах;
- зміцнення командної роботи та взаємодії;

-покращення загального психофізичного стану.

Для закріплення матеріалу тренер пропонує учасникам згадати ситуації зі свого досвіду, коли вони успішно справлялися з труднощами. Вони можуть поділитися своїми стратегіями подолання викликів.

Вправа Будь ласка [5].

Мета: підняти настрій учасників, створити легку й веселу атмосферу, сприяти емоційному розслабленню та покращенню групової динаміки. Ведучий разом із учасниками стає у коло. Він пояснює правила гри: ведучий показуватиме різні рухи – фізкультурні, танцювальні чи жартівливі. Учасники повинні повторювати рухи лише тоді, коли ведучий додає до команди слово будь ласка. Наприклад, якщо ведучий каже: Підніміть руки догори, будь ласка – учасники виконують рух. Якщо ведучий каже лише Підніміть руки догори, учасники повинні залишитися на місці.

Варіант 1:

Той, хто помиляється (виконує рух без слова будь ласка), вибуває з гри. Гра триває до визначення найуважнішого учасника.

Варіант 2:

Той, хто помиляється, виходить на середину кола та виконує невелике завдання, яке обирає група або ведучий: наприклад, пострибати на одній нозі, проказати скоромовку чи щиро посміхнутися всім. Гра продовжується, поки всі бажаючі не візьмуть участь [5].

Діагностична вправа Колір настрою [38].

Мета: визначення емоційного стану учасників на початку заняття.

Процедура:

1. Психолог пропонує кожному учаснику вибрати пелюстку кольору що відповідає його настрою.
2. Учасники називають вибраний колір та, за бажанням, пояснюють свій вибір.
3. Психолог коментує значення кожного кольору.

Значення кольорів:

Синій: спокій, задоволення, довіра, співпереживання.

Фіолетовий: тривога, страх, смуток.

Зелений: впевненість, наполегливість, потреба у самоствердженні

Червоний: збудження, агресивність, прагнення до успіху, активність.

Коричневий: спокій, стабільність, потреба в затишку.

Жовтий: активність, радість, очікування щастя, прагнення спілкування.

Сірий: тривога, негативний стан. [38].

Перегляд відеоматеріалу Усі ми трішки "ненормальні", і це нормально!

<https://www.youtube.com/watch?v=Pp6QQ1nOMNE>

Що вас найбільше вразило у цьому відео?

Які емоції викликав перегляд?

Як тема відео пов'язана з вашим життям чи досвідом?

Вправа Хто я? [38].

Мета: усвідомлення власного Я, дослідження ідентичності, аналіз життєвих цінностей. Інструкція:

1. Учасникам пропонується написати 20 речень, починаючи кожне з займенника я.

2. Писати швидко, не замислюючись, записуючи перше, що спадає на думку.

Запитання для обговорення:

На якому пункті виникли труднощі? Чому?

Що заважало продовжувати визначення себе?

Які ролі, характеристики чи заняття ви зазначили, долаючи складнощі самовизначення?

Коментар психолога: У періоди життєвих криз чи втрати орієнтирів питання хто я? стає центральним. Відсутність відповіді або втрата сенсу життя часто призводять до внутрішньої порожнечі, зниження життєвого тону й депресії. Усвідомлення своїх цінностей, ролей і сенсу існування допомагає зберігати духовну стійкість і краще долати життєві виклики [38].

Вправа: Асоціація [21].

Мета: зняття напруги та тривожності, створення довірчої атмосфери.

Процедура:

1. Учасники сидять у колі.
2. Ведучий пошепки говорить сусідові будь-яке слово.
3. Учасник моментально озвучує свою асоціацію на вухо наступному.
4. Процес триває, поки слово не повернеться до ведучого.
5. Ведучий озвучує, як слово трансформувалося.

Обговорення:

Як змінювались асоціації?

Чи впливали емоції на вибір слів?

Що відчували під час гри?

Виявлення основних стресорів у роботі співробітників .

Вправа Що підтримує мою стійкість [25]?

Мета: створити сприятливу атмосферу для роботи групи, заохотити учасників до саморефлексії та оцінити їхнє початкове розуміння теми стійкості.

Інструкція: тренер пояснює, що резильєнтність – це вміння адаптуватися до складних обставин та зберігати ефективність у стресових ситуаціях. Для того, щоб розпочати роботу, учасникам пропонується подумати, що допомагає їм залишатися стійкими. По черзі кожен учасник називає одну якість, навичку або стратегію, яка сприяє його резильєнтності. Це може бути особиста риса, наприклад, оптимізм або спокій, або конкретна дія – спорт, розмови з близькими, відпочинок на природі. Тренер заохочує, щоб учасники висловлювалися стисло й без оцінок, аби кожен зміг поділитися своєю думкою. [25].

Якщо хтось із учасників не може вигадати приклад, тренер може запропонувати підказку: подумайте про те, що ви зазвичай робите, коли відчуваєте стрес або втому, і що приносить вам полегшення.

Рефлексія після вправи: тренер дякує всім за участь і підкреслює, що у кожного є свої унікальні ресурси, які вже зараз підтримують їхню стійкість. Також зазначається, що протягом програми учасники зможуть розширити свій резильєнтний арсенал, навчившись новим технікам і стратегіям [25].

День 2. Робота з травматичним досвідом, емоційна регуляція та когнітивна гнучкість

Мета: надати інструменти для осмислення та проживання травматичного досвіду, зменшити його вплив на психіку. розвинути навички управління емоціями, подолання негативного мислення та формування адаптивного ставлення до викликів.

Вправа: Я працюю над своїм здоров'ям [35].

Мета: підвищити усвідомленість про важливість здорового способу життя та розвинути саморефлексію щодо власних звичок, що впливають на здоров'я. **Інструкція:** Учасники стають у коло, відсуваючи свої стільці. В центрі кола знаходиться вивіска «Здоров'я». Ведучий ставить питання, на які учасники повинні відповідати фізично: якщо відповідь позитивна — роблять крок вперед, якщо негативна — залишаються на місці.

Питання:

Я щоденно виконую ранкову гімнастику?

Я щодня здійснюю прогулянки перед сном?

Я відвідую басейн, тренажерний зал або займаюсь спортом?

Я періодично проводжу розвантажувальні дні?

У мене відсутні шкідливі звички?

Я дотримуюся режиму дня?

Я правильно харчуюсь?

Я емоційно врівноважений?

Я виконую профілактику захворювань? [35].

Після виконання вправи ведучий запитує: «Хто з вас виявився поряд із безцінним скарбом здоров'я?. Ця вправа дає можливість наочно побачити, наскільки правильно учасники ведуть свій спосіб життя, що стосується здоров'я, і наголошує на важливості змін у поведінці для підтримки здоров'я. Вона також стимулює осмислення того, чи допомагає кожен з учасників собі у зміцненні свого здоров'я.

Перегляд відеоматеріалу: Як залишатися психічно здоровими в умовах стресу.

Вправа: Задоволення [49].

Мета: допомогти учасникам виявити джерела задоволення у повсякденному житті, що можуть служити ресурсом для відновлення емоційних та фізичних сил. **Інструкція:** Учасники отримують аркуші паперу і просять записати 10 видів повсякденної діяльності, які приносять їм задоволення. Це можуть бути як прості моменти, так і більш значущі активності, які дарують радість і відчуття гармонії. Після того як учасники завершили написання списку, можна обговорити, як ці заняття можуть служити ресурсом для підтримки емоційного балансу та відновлення енергії в стресових ситуаціях.

Вправа: Проблема [61].

Мета: знизити суб'єктивну значущість проблемної ситуації, допомогти людині досягти внутрішнього спокою та змінити ставлення до проблеми, зменшивши її емоційну важливість. **Інструкція:**

1. Візьміть зручну позу, закрийте очі.
2. Подумайте про проблему, яка останнім часом турбує вас найбільше, і сформулюйте її коротко в кількох словах.

Уявіть обличчя людини, з якою ви нещодавно обговорювали свою проблему. Пригадайте, що ця людина вам говорила і що ви їй відповідали. Відтворіть в уяві обстановку кімнати, час і зміст розмови.

4. Спробуйте подивитися на ситуацію збоку, ніби ви є стороннім спостерігачем. Уявіть себе та свого співрозмовника в дзеркалі. Додайте до

цього образу своїх близьких, сусідів. Подумайте, які проблеми є у них, з якими труднощами вони стикаються.

5. Уявіть ваш дім і людей, що живуть з вами. Розширте цю картину на місто, в якому ви живете, на всю країну, її простори і людей.

6. Далі подумайте про нашу планету, про материки, океани і мільярди людей.

7. Перейдіть до уявлення про Сонце та планети сонячної системи, відчуйте нескінченність Галактики і її спокій.

8. Тепер, маючи в уяві таку масштабну картину, знову поверніться до своєї проблеми [61].

Психолог: Після виконання вправи, поділіться своїми враженнями. Ця вправа допомагає людині зрозуміти, що її проблема є лише маленькою частиною великої картини світу, і це зменшує її значущість. Уявлення про масштаб і безкінечність космосу дозволяє побачити свою проблему з нової перспективи і зняти емоційну напругу. Віра в те, що всі переживання мають сенс, допомагає зберегти душевне здоров'я, оскільки людина бачить у своїх труднощах частину більшого процесу [61].

Вправа Біла хмара [65].

Заплющте очі і уявіть, що ви лежите на спині в траві в чудовий теплий літній день. Ви дивитесь на блакитне небо, яке виглядає настільки чистим і красивим. Насолоджуйтеся цим видом, відчуваючи спокій та розслабленість. Ви помічаєте маленьку білу хмару, яка з'являється на горизонті і повільно наближається до вас. Ви розслаблені і готові прийняти цей момент. Хмара наближається все ближче, поки не опиниться прямо над вами, і ви відчуваєте гармонію з самим собою та навколишнім світом. Потім ви піднімаєтесь, парите в небі і досягаєте цієї хмаринки, ступаючи на неї. Ви стаєте частиною цієї хмари, абсолютно розслаблені та у повній згоді з собою, насолоджуючись відчуттям легкості і спокою, плаваючи в небі.

Вправа: Скланка [38].

Мета вправи – зняття напруги та тривоги. Учасники сідають у коло. Тренер дає першому гравцю пластиковий стаканчик. Завдання полягає в тому, що кожен учасник передає стаканчик наступному. Однак, під час передачі стаканчика, учасники повинні вигадувати смішні штрафи для того, хто передає стаканчик. Наприклад, це можуть бути смішні танці, співи чи інші забавні дії. Усі штрафи виконуються в кінці гри. Гра триває до тих пір, поки не буде пройдено повне коло, або доки не з'являться оригінальні ідеї для нових штрафів.

Вправа Я сподіваюся – я побоююся [63].

Мета: ця вправа допомагає учасникам чіткіше сформулювати свої очікування від тренінгу, а також створює атмосферу довіри та відкритості, що сприяє активному обміну думками і зменшенню внутрішнього напруження. Вона дозволяє учасникам висловити свої сподівання і побоювання, що допомагає краще розуміти один одного та налаштуватися на ефективну співпрацю. Тренер роздає учасникам папір та пропонує записати свої надії та побоювання, пов'язані з тренінгом. Учасники можуть поділитися своїми думками про те, що вони хочуть отримати від навчання або чого побоюються. Наприклад: я сподіваюся, що тренінг допоможе мені краще розуміти свої емоції, я побоююся, що не зможу вчасно засвоїти весь матеріал. Важливо, щоб учасники не підписували записки, адже це дозволяє зберегти анонімність та вільно висловлювати свої почуття. [63].

Коли всі учасники запишуть свої надії та побоювання, тренер збирає записки та зачитує їх по черзі. Після кожного зачитаного запису група обговорює, що можна зробити для того, щоб ці надії стали реальністю, а побоювання – не виправдалися. Це може бути як індивідуальні стратегії, так і загальні пропозиції для групи, щоб кожен учасник відчував себе комфортно і мав змогу повною мірою скористатися можливостями тренінгу [63].

Міні-лекція: методи роботи з негативними емоціями.

Негативні емоції – це нормальна частина нашого життя. Вони можуть виникати в результаті стресу, конфліктів, переживань або невдач. Однак важливо знати, як справлятися з ними, щоб вони не заважали нашому повсякденному життю та не мали руйнівного впливу на наше здоров'я.

1. Підвищення усвідомленості емоцій. Першим кроком у роботі з негативними емоціями є усвідомлення того, що ми відчуваємо. Багато людей не завжди помічають, коли виникають негативні емоції, або не усвідомлюють їх причину. Щоб працювати з емоціями, важливо навчитися розпізнавати їх на ранніх етапах. Для цього можна вести щоденник емоцій, де записувати, коли і що викликає стрес чи тривогу. Це допомагає побачити повторювані патерни й зрозуміти, як реагуємо на різні ситуації.

2. Техніки глибокого дихання. Негативні емоції часто викликають фізіологічні реакції: підвищення пульсу, напруження м'язів, зростання рівня стресу. Одним з найбільш ефективних способів контролювати ці реакції є дихання. Глибоке дихання допомагає заспокоїти нервову систему та знижує рівень стресу. Однією з найбільш відомих технік є метод 4-7-8: потрібно вдихнути на рахунок 4, затримати дихання на 7 секунд і повільно видихнути на рахунок 8. Це допомагає заспокоїтись і повернути контроль над своїм станом.

3. Когнітивно - поведінковий підхід. Ще одним потужним методом роботи з негативними емоціями є когнітивно-поведінковий підхід. Він передбачає зміну негативних чи нераціональних думок, які призводять до стресу. Наприклад, замість думки «Це катастрофа, я не зможу цього витримати!» можна змінити її на «Це важка ситуація, але я зможу знайти рішення». Зміна погляду на проблему допомагає зменшити рівень тривоги та допомагає краще справлятися з викликами.

4. Фізична активність. Фізична активність є одним із найкращих способів позбутися негативних емоцій. Вправи допомагають вивільняти

ендорфіни, які покращують настрій і знижують рівень стресу. Прогулянки на свіжому повітрі, заняття спортом, йога або навіть коротка розминка можуть допомогти зменшити напругу і поліпшити емоційний стан.

5. Підтримка соціальних зв'язків. Спілкування з близькими, друзями або колегами також є важливим методом зниження рівня стресу. Підтримка від інших людей дає відчуття безпеки та зменшує емоційну напругу. Іноді просто поділитися своїми переживаннями з тими, кому довіряєш, може бути дуже корисним. Негативні емоції – це нормальна частина нашого досвіду, і важливо мати інструменти для їх ефективного управління. Чим швидше ми почнемо працювати з емоціями, тим легше буде зберігати емоційну стабільність і не дозволяти стресу брати верх над нашим життям. Розпізнавання емоцій, глибоке дихання, зміна переконань та фізична активність допомагають нам зберігати спокій і знаходити баланс у складних ситуаціях.

Вправа Сердита кулька [64].

Мета цієї вправи – допомогти вивільнити гнів, злість або інші негативні емоції. Для її виконання потрібно надуту повітряну кульку, одночасно уявляючи, як негативна емоція (гнів, роздратування, образа) разом з повітрям заповнює кульку. Кулька стає символом емоційного напруження, яке накопичилось в тілі. Після цього, коли кулька буде готова, учасники можуть відпустити її в небо або просто розірвати (як варіант — випустити емоції назовні), відчуваючи, як вони покидають їхнє тіло.

Вправа Бризки [64].

Ця вправа спрямована на зняття неприємних емоцій за допомогою візуалізації. Учасникам пропонується уявити ситуацію, яка викликає негативні емоції, як краплі води, що покривають їхню шкіру. Далі вони повинні уявити, що ці краплі можна струсити з тіла — від голови до кінчиків пальців рук і ніг. Цей процес є символічним очищенням від негативу, що дозволяє звільнитися від важких емоцій, наче бризки розлітаються в усі боки.

День 3. Тілесна усвідомленість та регуляція, соціальна підтримка та командна взаємодія

Мета: розвинути вміння усвідомлювати тілесні реакції та керувати емоційним станом через роботу з тілом. посилити розуміння значення соціальної підтримки, навчити ефективної командної роботи та побудови довірливих відносин.

Вправа Побажання сьогодні [16].

Мета: ця вправа спрямована на формулювання очікувань учасників від тренінгу та створення позитивної атмосфери у групі. Вона допомагає налаштуватися на навчальний процес і підтримує взаємодію між учасниками. Починається з того, що кожен учасник висловлює своє побажання на день. Побажання мають бути короткими, бажано у вигляді одного слова, наприклад: спокою, натхнення, цікавості, успіху. Один із учасників кидає м'яч іншому учаснику, висловлюючи своє побажання для нього. Той, кому кинули м'яч, у свою чергу, кидає його наступному учаснику і висловлює побажання для нього. Важливо, щоб м'яч побував у всіх учасників, і ніхто не був пропущений. Інструкція: учасники стають у коло. Один учасник кидає м'яч іншому, вимовляючи своє побажання на день. Той, кому кидають м'яч, кидає його далі, продовжуючи цикл і висловлюючи побажання. Процес триває до того моменту, поки кожен учасник не отримає і не передасть м'яч.

Вправа: Посудомийна машина або Автомийка [28].

Мета вправи – зняття напруги та тривоги, розвиток групової згуртованості. Усі учасники утворюють дві шеренги, які стоять один до одного на відстані близько одного метра. Кожен учасник по черзі представляє себе яким-небудь предметом кухонного начиння або автомобілем. Потім він проходить усередині шеренги, і всі інші учасники імітують його помивання. Учасники можуть вдаватися до різних способів, наприклад, зображати сильні гарячі струмені води, легкий прохолодний душ або протирання теплим повітрям. Після того, як учасник проходить помивку, він стає в кінець будь-

якої шеренги, і наступний учасник з початку однієї з шеренг розпочинає свою подорож. Ця вправа сприяє розвитку командної згуртованості та знижує рівень тривоги через створення позитивної та розслабленої атмосфери.

Вправа: Повне дихання [35].

Мета вправи – зняття емоційної напруги через контроль дихання. Психолог пояснює: коли ви відчуваєте емоційний дискомфорт, зверніть увагу на своє дихання. Під час підвищеної збудженості або нервозності спробуйте виконати наступну вправу. Вона допоможе вам відновити спокій та рівновагу.»

1. Сядьте зручно, розслабтесь, зосередьте увагу на своєму диханні.
 2. Зробіть глибокий вдих, піднімаючи живіт, потім груди та плечі, так, щоб повітря заповнило всі легені.
 3. Затримайте дихання на 5 секунд.
 4. Повільно видихайте через рот, супроводжуючи видих звуком з-с-с, щоб видихнути все повітря.
 5. Розслабтесь і відчуйте, як ваші легені знову наповнюються свіжим повітрям.
- Психолог пропонує повторити вправу кілька разів, поступово збільшуючи час затримки дихання, щоб досягти ще більшого розслаблення.

Вправа Острів здоров'я та безпеки [24].

Учасникам пропонується уявити себе після катастрофи на безлюдному острові. Кожен пише на аркуші, чим готовий допомогти іншим, щоб всі змогли вижити. Листки складаються та кладуться в центр кола. Кожен бере не свій листок, читає і розповідає про важливість цієї дії на острові.

Вправа Рецепт здоров'я [24].

Учасники сідають у коло, і кожному видаються бланки медичних рецептів. Кожен пише рецепт здоров'я своєму сусідові праворуч, вказуючи поради щодо підтримки здоров'я (можна додати контактні дані для подальших консультацій).

Вправа Самомасаж при стресі [21].

Інструкція: Навіть під час напруженого дня можна знайти час для розслаблення. Використовуйте масаж для зняття напруги, натискаючи на певні точки тіла. Ви можете закрити очі для кращого відчуття. Ось кілька точок, на яких можна зосередитись:

Міжбрівна область: повільно покружляйте пальцями в цій зоні.

Задня частина шиї: ніжно стисніть її кілька разів однією рукою.

Щелепа: злегка помасажуйте з обох боків, де закінчуються задні зуби.

Плечі: використовуйте всі п'ять пальців для масажу верхньої частини плечей.

Ступні ніг: після довгих прогулянок можна помасажувати ступні, щоб зняти втому.

Масаж шиї: обхопіть долонею лівої руки задню поверхню шиї та рухами пальців масажуйте м'язи правої сторони шиї знизу вгору, а великим пальцем — ліву. Приділяйте більше уваги зв'язкам між шиєю та потилицею.

Кінезіологічна вправа «Крюки» [56].

Цю вправу можна використовувати для зняття стресу та самоконтролю. Повторіть 8-10 разів.

1. Зхрестіть кісточки, як вам зручно.
2. Зхрестіть руки і з'єднайте пальці в замок. Витягніть руки вперед тильними сторонами долонь одна до одної, великими пальцями вниз.
3. Перекладіть одну руку через іншу і з'єднайте долоні в замок. Опустіть руки вниз і поверніть їх на рівень грудей, направивши лікті вниз.
4. Якщо стояти незручно, можна сісти.
5. Притисніть язик до верхнього неба за зубами. Цей рух активує середній мозок і допомагає зняти напругу.

Вправа Напружся, щоб розслабитися [56].

Ця вправа допомагає позбутися фізичної та емоційної напруги, попри те, що спочатку вона включає створення додаткового напруження в тілі. Коли ви

відчуваєте, що ваше тіло або розум перебувають у стані стресу чи занепокоєння, і хочете знайти шлях до розслаблення, спробуйте виконати наступне:

Напруження: Напружте своє тіло так сильно, як тільки можете. Почніть з кулаків: стисніть їх сильно. Потім поступово напружте всі м'язи: руки, ноги, сідниці, живіт, спину, шию, обличчя та голову. Уявляйте, як кожна клітинка вашого тіла напружується. Намагайтеся напружити все тіло одночасно.

Утримання напруги: Тримайте це напруження, скільки зможете (зазвичай кілька хвилин буде достатньо).

Розслаблення: Коли ви відчуєте, що більше не можете тримати напругу, різко розслабте всі м'язи тіла. Відпустіть напругу і відчуйте, як ваші м'язи поступово розслабляються. Це допоможе вам відчувати полегшення і збільшить рівень фізичного та емоційного розслаблення.

Цей метод дозволяє вам за короткий час зняти напругу та стрес, активуючи механізми розслаблення в тілі.

Арт-терапія. Малюнок Мій емоційний стан [35].

Мета цієї вправи — допомогти виявити та виразити свої емоційні стани через творчість. Наприкінці заняття пропонується створити малюнок, який відображатиме поточні емоції учасників. Інструкція: Психолог пропонує учасникам намалювати берег моря, що асоціюється з їх емоційним станом на цей момент. Це може бути спокійне море, буря або щось інше, що найбільш точно передає внутрішні переживання. Важливо, щоб малюнок був відображенням не лише зовнішніх, але й внутрішніх відчуттів. Під час виконання вправи звучить релаксаційна музика, яка сприяє заспокоєнню і налаштуванню на творчий процес.

Вправа Вітальний лист [21].

Мета цієї вправи — встановити психологічну підтримку та зміцнити взаємини в колективі. Інструкція: Кожен респондент пише листа своєму колезі. Лист повинен мати позитивний зміст, бути особистісно зверненим і

містити побажання або висловлення вдячності. Важливо, щоб в листі були підкреслені позитивні особисті якості колеги, його досягнення або сильні сторони. Ця вправа сприяє формуванню підтримки та покращенню атмосфери в колективі, допомагаючи учасникам відчувати себе цінними і підтриманими.

Вправа Шкідливі поради [18].

Мета: усвідомлення власних стереотипних деструктивних способів провокації стресових ситуацій. Допомагає учасникам відпрацювати стратегії усунення шкідливих моделей поведінки та розвивати здатність розпізнавати стресові тригери у власному житті. Учасники діляться на дві команди. Завдання кожної команди — підготувати список шкідливих порад на тему: Подолання стресу навпаки. Команди повинні вигадати та обговорити поради, що суперечать здоровим методам зменшення стресу, пропонуючи їм, наприклад, повне ігнорування потреби в відпочинку чи перекладання відповідальності на інших. Інструкція: учасники поділяються на дві команди. Кожна команда разом обговорює і формулює кілька порад на тему: Як справлятися з стресом неправильно, наприклад: жити тільки роботою, ні на хвилину не розслаблятися, робити все з граничною напругою, відганяти будь-яку думку про приємне, намагатися завершити все, що приносить задоволення, якомога швидше. Після того, як команди підготують свої поради, вони обмінюються ними. Далі тренер пропонує учасникам проаналізувати, чи зустрічалися вони з такими ситуаціями у своєму житті. Аналіз: які із запропонованих порад ви переживали у своєму житті? Якими були наслідки таких стратегій? Які з цих стратегій ви могли б замінити на здоровіші методи подолання стресу?

Вправа Я так боюся, а багато хто цього не боїться [63].

Мета: ця вправа допомагає учасникам розібратися з емоційним компонентом невпевненості у собі та визначити рівень соціальних страхів. Вона дозволяє подолати відчуття ізоляції через страхи та сприяє розвитку більшої відкритості у групі. Учасники повинні визначити власні страхи, якими

вони готові поділитися з групою. Психолог пояснює, що страхи можуть бути не лише фізичними чи реальними, але й соціальними, пов'язаними з невпевненістю, змінами в житті чи іншими емоційними станами. [63]. Інструкція: психолог починає з пояснення мети вправи і роз'яснення, що страхи можуть бути абсолютно різними — від реальних, як страх перед електричними проводами або хижими тваринами, до соціальних чи емоційних. Учасникам дається кілька хвилин для роздумів. Їм потрібно подумати, чого вони бояться, хоча багато інших людей цього не бояться. Важливо, щоб учасники визначили хоча б один особистий страх. Після цього кожен по черзі ділиться своїм страхом із групою. Психолог активно підтримує висловлювання учасників, додаючи невербальні знаки підтримки або коментуючи, що це може бути дійсно страшно, і що багато людей мають схожі переживання. Тренер також дає приклад власного страху, наприклад: Я боюся змін у житті, хоча багато хто цього не боїться, щоб учасники зрозуміли, що й тренер може мати свої страхи. Після того, як всі учасники поділяться своїми переживаннями, тренер підсумовує важливість обговорення особистих страхів і невпевненостей.

Підсумок: в кінці вправи тренер запитує:

- Що сподобалося в цій вправі?
- Що засмутило?
- Що змусило задуматися? [63].

Вправа Валіза [25].

Мета: створення позитивного зворотного зв'язку між учасниками тренінгу та завершення роботи групи з відчуттям підтримки і взаємодопомоги. Вправа допомагає учасникам отримати конструктивну критику та позитивні відгуки від своїх колег, що підсилює почуття єдності та підтримки в групі. Кожен учасник групи збирає валізу для кожного іншого учасника. Це передбачає відображення як позитивних, так і негативних якостей, пов'язаних з комунікацією, які були помічені протягом роботи в групі. Тренер пояснює

правила збирання валізи, зокрема, що кількість допомагаючих якостей має бути рівною кількості тих, що заважають, і що кожна якість має бути погоджена всією групою. Інструкція: тренер починає вправу, пояснюючи мету і правила збору валізи. Після цього тренер пропонує учасникам по черзі брати участь у збиранні валізи для кожного з інших учасників [25]. Психолог сидить за колом і керує процесом, стежачи за дотриманням правил і часом. Кожен учасник має право висловити позитивні або негативні якості іншого учасника, що проявилися під час тренінгу. Всі якості мають бути узгоджені групою. Після того, як валіза для одного учасника зібрана, тренер переходить до наступного учасника, і так триває до завершення всіх валіз.

Аналіз: після завершення вправи, тренер запитує:

- Що сподобалося у грі?
- Що засмутило?
- Що змусило замислитися? [25].

День 4. Розвиток резильєнтності, управління ресурсами та розвиток адаптивності

Мета: навчити стратегіям подолання стресу, сприяти зміцненню стійкості до життєвих труднощів, навчити учасників ідентифікувати власні ресурси та ефективно ними користуватися, розвивати адаптивність у складних ситуаціях.

Вправа Асоціації щастя [38]

Мета: допомогти учасникам візуалізувати та усвідомити своє розуміння щастя через різноманітні сенсорні асоціації, що дозволяє поглибити саморефлексію та збільшити здатність до позитивного сприйняття реальності. Хід вправи: Інструкція: Ведучий пропонує учасникам закрити очі й сфокусуватися на своєму відчутті щастя. Запитує кожного з учасників серію питань, що допоможуть розкрити і візуалізувати власне сприйняття щастя

через різні сенсорні асоціації. Ведучий також наголошує, що щастя — це індивідуальне відчуття, яке кожен може бачити і відчувати по-своєму.

Запитання:

1. На що схоже ваше щастя? (Наприклад: Щастя – це яскравий сонячний промінь на світанку).
2. Яким кольором ваше щастя? (Можна уявити колір, який асоціюється з щастям: жовтий, синій, червоний тощо).
3. Яке на дотик ваше щастя? (Можливо, це м'яке, шершаве, тепле або прохолодне відчуття).
4. Який запах у вашого щастя? (Наприклад, запах свіжої землі, квітів, хліба, лісу).
5. Що каже вам ваше щастя? (Можливо, це спокійне Ти все зробив правильно, або гучне Життя прекрасне!).
6. Що найкраще вміє ваше щастя? (Може бути що завгодно, від розслабляти до надихати)[38].
7. Як пересувається ваше щастя? (Наприклад, воно пливе, як річка, або я лечу, наче птах).
8. Де живе ваше щастя? (Це може бути місце в серці, в уяві, у якихось спогадах чи особливих моментах).
9. Що любить ваше щастя? (Наприклад: воно любить тишу, любить сміх, любить моменти, коли я відчуваю гармонію).
10. Чим тішить вас ваше щастя? (Може це бути відчуття тепла, спокою, радості або відновлення сил) [38].

Рефлексія: Після того, як учасники пройдуть через всі питання, вони можуть поділитися своїми відповідями в групі (за бажанням). Це дозволяє порівняти різні сприйняття щастя та усвідомити, як кожен із нас розуміє цей внутрішній стан. Також можна обговорити, чи є спільні моменти, які асоціюються з щастям у різних учасників. Заключення: Ведучий підсумовує вправу, зазначаючи, що щастя — це не обов'язково велике досягнення чи

момент. Це може бути дрібниця, яка дарує радість у повсякденному житті. Важливо навчитися помічати ці миті та бути відкритим до них [38].

Вправа Блокнот щастя [28].

Мета: Змінити фокус уваги з негативних подій на позитивні, допомогти створити звичку помічати щасливі моменти в житті. Хід вправи:

Інструкція: Кожен учасник отримує блокнот (або можна використовувати будь-який зручний записник чи додаток для нотаток). Ведучий пояснює, що цей блокнот — це особливий простір для збереження щасливих моментів. Кожного дня треба записувати не менше п'яти подій, які принесуть радість, щастя або відчуття задоволення. Заповнення блокнота: Ведучий рекомендує писати такі події: Що вдалося зробити сьогодні, що викликало у вас радість чи задоволення. Моменти, коли відчули вдячність, теплоту або позитивні емоції. Просту подію, яка, здається, є дрібницею, але подарувала емоційний підйом (наприклад, посмішка випадкового перехожого, знайдений втрачених предметів, гарний комплімент від іншої людини тощо). Щось, за що ви вдячні сьогодні (можливо, навіть звичайна річ, але вона зробила ваш день кращим). Якись успіхи або маленькі перемоги, якими ви пишаєтесь. Формат запису [28]:

На верхній частині кожної сторінки записати: Сьогодні найщасливіший день у моєму житті! Внизу сторінки залишити мотиваційний напис: А завтра буде ще краще! Постійність: Важливо робити записи щодня. Це допоможе не лише звертати увагу на позитивні моменти, але й розвивати звичку фіксувати щастя у щоденному житті. Через деякий час учасники помітять, що починають автоматично фіксувати моменти радості і вдячності, навіть не намагаючись. Рефлексія: Після кількох днів (або тижнів) можна запропонувати учасникам поділитися своїми записами або просто подискутувати, як змінилося їхнє сприйняття подій. Як часто вони стали помічати позитивні моменти? Чи змінилося їхнє ставлення до дня в цілому? [28].

Вправа Я – великий майстер [11].

Мета: ця вправа спрямована на глибше усвідомлення особистісного існування учасників, допомагаючи їм побачити власні сильні сторони та досягнення, що сприяє підвищенню самовпевненості і самоповаги. **Хід** вправи: учасники сидять або стоять у колі. Один із учасників починає вправу, отримавши м'яч, і завершує фразу: Я великий майстер..., називаючи те, в чому він є експертом або досяг значного успіху (наприклад: Я великий майстер у тому, щоб знаходити рішення у складних ситуаціях). Після цього він передає м'яч наступному учаснику і запитує: А ви, у чому великий майстер? Той, у свою чергу, відповідає і передає м'яч іншому, повторюючи цей процес [11].

Рефлексія: після того, як м'яч пройде через усіх учасників, тренер проводить рефлексію:

- Як ви почувалися, коли говорили про свої сильні сторони?
- Як змінювалося ваше відчуття, коли чули про досягнення інших?
- Чи змінилися ваші уявлення про себе після цієї вправи?
- Як цей досвід допоможе вам у професійному та особистому житті ?

Вправа Портрет стресостійкої людини [5].

Мета: ця вправа спрямована на розвиток розуміння того, які якості сприяють стресостійкості, і допомагає учасникам усвідомити важливість особистісних рис для подолання стресових ситуацій. **Матеріали:** папір та ручки для записів. **Хід** вправи:

Крок 1. Визначення особистих якостей. Кожен учасник отримує завдання записати дві риси, які допомагають йому впоратися зі стресом. Це можуть бути як зовнішні, так і внутрішні риси характеру (наприклад, здатність до планування, оптимізм, самоконтроль) [5].

Крок 2. Створення портрета стресостійкої людини в групах. Після того, як кожен учасник записав свої риси, група ділиться на підгрупи. У кожній підгрупі учасники мають скласти список рис, що характеризують стресостійку людину, включаючи по дві риси від кожного учасника групи. Обов'язкова

умова — цей список має включати не тільки індивідуальні риси, а й ті, що виникають в груповій динаміці.

Крок 3. Резюме для саміту Найуспішніші та стресостійкі. [5]. Після складання списку якостей підгрупа створює резюме для участі в умовному саміті під назвою Найуспішніші та стресостійкі. У резюме включають основні якості, що визначають стресостійкість. Підгрупи мають обговорити, які якості найчастіше або рідше згадуються, і чому це так. Це допомагає зрозуміти, які характеристики виявляються важливими для кожної людини у стресових ситуаціях.

Рефлексія: після того, як підгрупи завершать роботу, тренер проводить рефлексію, запитуючи: Які якості виявилися найбільш важливими для стресостійкості?, Чи було щось, що здивувало учасників під час обговорення?, Які якості вони б хотіли розвивати у собі для покращення стресостійкості? Як цей досвід допоможе в реальному житті, зокрема в професійній діяльності? Симуляції реальних робочих ситуацій із застосуванням резильєнтної поведінки. [5].

Ситуація: Робота в умовах постійного стресу і термінових дедлайнів.

Опис ситуації: команда працює над великим проектом, що вимагає виконання безлічі завдань в обмежений час. Стрес і дедлайни створюють тиск і викликають у співробітників відчуття перевантаження. Застосування резильєнтної поведінки:

- 1.Часове управління: Розподіл завдань та управління своїм часом для уникнення перевантаження та вигоряння.
- 2.Робота з стресом: важливість коротких перерв для відновлення, підтримка рівноваги між роботою та відпочинком.
- 3.Позитивне мислення: заміна негативних думок (Ми не встигнемо!) на конструктивні (Ми можемо подолати труднощі, якщо зосередимось).
- 4.Реакція учасників: після симуляції вони можуть поділитися своїми відчуттями і стратегіями, які допомогли зберегти стійкість. Психолог також

може проаналізувати, як кожен з учасників справлявся з тиском і чи вдалося застосувати стратегії саморегуляції.

Завершення: після завершального сигналу учасники зупиняються і підраховують, скільки сніжків залишилось на їхній половині. Перемагає та команда, на чийй частині залишилось менше сніжків.

Рефлексія: після вправи тренер проводить обговорення. Учасники обговорюють свої відчуття до та після вправи. Основні питання для аналізу: які відчуття ви переживали до вправи? Чи було це напруженням? Як змінилися ваші відчуття після вправи? Чи стало легше? Чи можна розлучитися з напругою так само швидко і легко, як це сталося під час гри [5] ?

Вправа Мій внутрішній помічник [60].

Мета: Розвиток уміння визначати внутрішні ресурси особистості, розпізнавати свої сильні сторони і мислити себе у позитивному ключі. Ця вправа допомагає учасникам фокусуватися на своїх позитивних якостях і внутрішніх силах, що сприяє підвищенню самооцінки та впевненості у собі. Матеріали: Папір, кольорові олівці чи маркери для малювання. Хід вправи: вступне слово тренера: тренер розпочинає вправу, пояснюючи її мету. Ми часто звикли зосереджуватись на своїх слабкостях, на тому, що нам потрібно покращити. Однак у кожного з нас є внутрішні ресурси, сильні сторони, які допомагають нам долати труднощі. Сьогодні я хочу запропонувати вам подумати про вашого внутрішнього помічника — ту частину вас, яка є підтримкою в складних ситуаціях і завжди надає впевненості. Уявіть і намалюйте цього помічника, згадайте його сильні якості. Процес виконання: учасники отримують аркуші паперу та кольорові маркери або олівці. Вони мають 10-15 хвилин, щоб уявити і намалювати свого внутрішнього помічника. Це може бути абстрактна фігура, тварина, людина чи будь-який інший символ, який асоціюється з внутрішньою силою і підтримкою. Обговорення: після завершення малювання тренер пропонує кожному учаснику поділитися своєю роботою. Вони можуть розповісти, як саме виглядає їхній помічник, чому

вибрані саме ці риси і як цей образ допомагає їм почуватися сильними та впевненими в складних ситуаціях. Питання для рефлексії: Що означає для вас цей образ? Які внутрішні ресурси ви в ньому бачите? Як ви можете використовувати цей ресурс у реальному житті, коли стикаєтесь із труднощами чи стресом? Які позитивні риси ви відкрили в собі під час цього завдання [60] ?

День 5. Самоприйняття та самоцінність, закріплення навичок та створення плану дій (2 години).

Мета: сформувати позитивне ставлення до себе, підвищити рівень самоприйняття та самоцінності.

Вправа Здрастуйте, я тебе знаю! [28]

Мета: Створення сприятливої емоційно - позитивної атмосфери, підвищення довіри та згуртованості в групі, розвиток уваги до індивідуальних якостей кожного учасника. Ведучий пояснює, що для створення позитивної атмосфери важливо не лише привітатися, а й звернути увагу на індивідуальні риси кожного учасника, підкреслюючи їхні сильні сторони або особливості. Учасники по черзі вітаються з кожним членом групи, називаючи його ім'я та підкреслюючи одну позитивну рису або особливість, яка для них є характерною. Це може бути будь-яка риса, яку учасник помітив у людині, наприклад: Вітаю, Галина! Я знаю, що твоєю відмінністю є почуття гумору або Привіт, Ірина! Я знаю, що ти завжди дуже організована. Завдання для кожного учасника: Звертатися до іншої людини по імені. Підкреслювати одну з її позитивних рис, яка помітна для всіх. Повторювати привітання до кожного учасника [28].

Приклад:

Ведучий дає приклад, щоб учасники зрозуміли, як виконувати завдання. Наприклад: Вітаю, Анна! Я знаю, що твоєю особливістю є терпимість до

різних точок зору. Обговорення після вправи: Після того як всі привітаються, можна обговорити відчуття учасників:

Як це було – підкреслювати індивідуальність кожного?

Які емоції викликала така форма привітання?

Як важливо помічати та акцентувати на позитивних якостях інших?

Ведучий завершує вправу, наголошуючи на важливості створення сприятливої атмосфери через визнання індивідуальності кожного учасника. Позитивне сприйняття один одного допомагає будувати довіру та підтримку в групі. [28]

Перегляд відеоматеріалу: 7 ознак того, що ваше психічне здоров'я покращується (Psych2Go) <https://www.youtube.com/watch?v=Z9zg5miWDXU>

Вправа День без самокритики [21].

Мета: Допомогти учасникам позбутися шкідливої самокритики та навчити приймати себе такими, які вони є, з усіма недоліками і перевагами. Це також допоможе знизити рівень стресу і покращити емоційний стан. Учасники повинні протягом цілого дня уникати самокритики та негативних думок про себе. Вони повинні стежити за своїми думками та ставленням до себе, особливо в моменти, коли виникає спокуса посміятися над собою або критикувати свої дії чи вигляд. [21].

Визначте день, коли ви будете здійснювати цю вправу. Це може бути будь-який день тижня. Важливо, щоб ви могли усвідомлювати свої думки протягом усього дня. Перед початком дня зробіть кілька глибоких вдихів і вирішіть для себе, що сьогодні ви не будете себе критикувати. Нагадуйте собі про важливість цієї вправи для вашого емоційного благополуччя. [21].

Протягом дня, коли ви відчуєте, що хочете себе розкритикувати (наприклад, через якусь помилку або недоліки), зупиніться. Подумайте, чи варто критикувати себе в цій ситуації, чи можна зберегти спокій та позитивно реагувати на те, що сталося. Після завершення дня запишіть, як ви себе почували протягом цього часу. Чи були моменти, коли вам було важко не критикувати себе? Як ви з ними справлялися? Чи помітили ви зміни в своєму

настрої або ставленні до себе? Перегля відеоматеріалу: Психічне здоров'я під час війни! Як стрес і психічні проблеми впливають на загальне самопочуття?

Пам'ятка :як зберегти та зміцнити психологічне здоров'я.

Відсторонення від того, що відбувається. Іноді важливо зробити паузу і відсторонитись від стресових ситуацій. Це дає можливість зберегти емоційну рівновагу та побачити події з іншої перспективи. Такий підхід допомагає уникнути емоційного виснаження і знайти найбільш правильне рішення.

Самонавіювання. Використовуйте позитивні аффірмації і самонавіювання для формування позитивного ставлення до себе та світу. Повторюючи позитивні думки, ви підвищуєте свою самооцінку і відновлюєте внутрішню гармонію.

Своєчасна пауза. Якщо ви відчуваєте втому або стрес, не бійтеся зробити паузу. Відпочинок дозволяє відновити сили, уникнути вигорання та повернутися до своїх справ з новими силами та енергією.

Фільтрація кола спілкування. Оточуйте себе людьми, які підтримують вас, надихають і дарують позитивні емоції. Мінімізуйте спілкування з людьми, які викликають стрес або негатив. Вибір оточення впливає на ваш психологічний стан.

Духовний розвиток. Пошук сенсу життя та внутрішній розвиток допомагають знаходити гармонію. Практики медитації, молитви чи філософські роздуми сприяють заспокоєнню та зростанню внутрішньої сили. Пошук захоплень. Знайдіть хобі або заняття, яке приносить радість і відволікає від щоденних турбот. Вивільнення енергії через творчість чи інші захоплення зміцнює психіку та дає відчуття задоволення.

Заняття спортом. Регулярна фізична активність покращує настрій, знижує рівень стресу і покращує загальний психоемоційний стан. Спорт сприяє виділенню ендорфінів, які відповідають за відчуття щастя та енергії.

Правильне харчування. Харчування безпосередньо впливає на ваше психічне здоров'я. Вживайте продукти, багаті на вітаміни та мінерали, підтримуйте баланс, щоб відчувати себе добре фізично та емоційно.

Рефлексія Моя долонька [21]

Мета: Допомогти учасникам проаналізувати свої емоції, очікування, переживання та уроки, отримані під час тренінгу. Ця вправа сприяє саморефлексії та усвідомленню особистих переживань у контексті подій. Опис вправи: Учасники мають можливість переглянути свій досвід і виразити його через символічне зображення своєї долоні. Це дозволяє створити візуальну картину того, що вони пережили під час заняття, а також виявити важливі моменти, які потребують подальшої уваги чи розвитку. Алгоритм виконання вправи:

1. Підготовка: Роздайте учасникам аркуші паперу та маркери або ручки. Попросіть їх обвести свою долоню на аркуші (можна робити це через реальне обведення чи малювати форму долоні).

2. Запитання для кожного пальця: Поясніть учасникам, що кожному пальчику долоні вони повинні відповісти на наступні запитання:

Великий палець — який ваш емоційний стан зараз? (Напишіть, що ви відчуваєте в даний момент.) [21]

Вказівний палець — які ваші очікування справдилися? (Згадайте, що з того, чого ви сподівались, здійснилось чи стало зрозумілим.)

Середній палець - які ваші побоювання підтвердилися? (Чи справдилися якісь ваші страхи або негативні припущення?)

Безіменний палець - що для вас мало найбільшу користь або інтерес? (Що з матеріалу тренінгу було найбільш корисним або цікавим?)

Мізинець - скажіть про недомовлене. (Що залишилось невисловленим? Можливо, є щось, чому ви не надали значення або що потребує обговорення.)

3. Роздуми: Після того, як учасники запишуть свої відповіді, запропонуйте їм кілька хвилин для роздумів. Дайте можливість подумати, як вони можуть застосувати свої висновки у майбутньому. [21]

4. Обговорення в групах: Якщо дозволяє час, учасники можуть поділитися своїми думками з іншими або в групах обговорити, які відповіді були найбільш значущими для них. Можна також запитати:

Який палець на вашій долоні був найбільш насичений емоціями?

Як ви можете використати свої відповіді для саморозвитку.

Вправа Розвиток резильєнтності.

Мета цього завдання — допомогти учасникам розробити особистий план підтримки та розвитку резильєнтності, що допоможе зміцнити їхню здатність адаптуватися до стресових ситуацій і зберігати внутрішню стабільність у складних умовах.

На початку тренер коротко розповідає учасникам про важливість резильєнтності, як здатності відновлюватися після труднощів і адаптуватися до змін. Важливо підкреслити, що для ефективного розвитку цієї якості необхідно чітко розуміти, які стратегії та ресурси допомагають підтримувати стійкість у стресових ситуаціях.

Учасники отримують завдання скласти індивідуальний план розвитку резильєнтності, де вони оцінять поточний рівень стійкості, визначать свої сильні сторони, які допомагають їм долати стрес, і розпишуть цілі для розвитку цих якостей. Вони мають також сформулювати конкретні кроки, які допоможуть досягти цих цілей, наприклад, зміцнення позитивного мислення чи використання методик релаксації. У плані також має бути зазначено, хто або що може стати джерелом підтримки в процесі самовдосконалення, а також виявлення можливих труднощів і шляхів їх подолання. Після завершення складання плану учасники мають можливість поділитися своїми цілями та ідеями з групою. Тренер коментує їхні пропозиції, надаючи рекомендації та поради щодо можливих коригувань чи удосконалень. Заключний етап

передбачає рефлексію, де тренер ставить запитання про те, які кроки в плані здаються найбільш важливими і складними для учасників, а також як вони відчують себе, розробляючи цей план для підтримки своєї стійкості.

Вправа Запитання та відповіді.

Ця вправа спрямована на узагальнення і закріплення знань, отриманих під час тренінгу. Вона допомагає учасникам систематизувати матеріал і обмінятися враженнями, а також забезпечує інтерактивну перевірку засвоєних тем. Спочатку учасники розподіляються на міні-групи по 3-4 людини. Завдання кожної групи — за 5 хвилин скласти якомога більше запитань на тему тренінгу. Питання повинні бути чіткими, написаними на окремих листочках. Після того, як всі групи завершили створення своїх питань, вони обмінюються листочками з іншими групами. Тепер кожна нова група повинна відповісти на запитання, що їй дісталися, використовуючи знання та обговорення, яке відбулося під час тренінгу. Це завдання дається на 10 хвилин. Коли час для відповіді завершується, кожна група по черзі представляє свої відповіді, а тренер може доповнити їх, уточнюючи важливі моменти чи даючи додаткові роз'яснення. Ця вправа дозволяє активізувати рефлексію над матеріалом, покращити його засвоєння та допомогти учасникам усвідомити, що саме вони запам'ятали з тренінгу. **Заключне слово:**

Ми пройшли важливий та нелегкий шлях у розумінні того, як працювати з резильєнтністю та як справлятися з різними життєвими труднощами. Резильєнтність (психологічна стійкість) — це здатність ефективно долати стреси та важкі періоди, відновлюватися після труднощів і продовжувати рухатися вперед. Це не вроджена риса, а набір навичок і стратегій, які можна розвинути та зміцнити. За період тренінгу ми розглянули, що означає бути стійким до стресу, які стратегії та техніки можуть допомогти нам зберігати внутрішню рівновагу навіть у найскладніших ситуаціях. Кожен з вас за час тренінгу мав можливість подумати над власними ресурсами, знайти внутрішні сили для подолання стресу і набути нових знань про себе. Важливо пам'ятати,

що резильєнтність — це не просто здатність пережити труднощі, а й можливість вчитися та рости, подолавши їх. Я хочу подякувати вам за активну участь і відкритість у процесі. Спільно ми зібрали цінні інструменти, які можуть стати на допомогу у вашому повсякденному житті. Спільний розвиток стійкості до стресу дозволяє краще справлятися з викликами, розкривати особисті можливості, досягати гармонії та стабільності, використовуючи внутрішні ресурси та індивідуальні стратегії. Для досягнення успіху важливо мати бажання активно працювати над собою, використовуючи такі методи, як фізична активність, здорове харчування, правильний режим сну, усвідомлена медитація та розвиток позитивного мислення. Спільно розвиваючи свою стійкість до стресу, ми можемо не тільки ефективно реагувати на життєві виклики, а й розвивати особисті можливості для досягнення більшої гармонії та стабільності. Не забувайте про свої внутрішні ресурси і зберігайте ті стратегії, які найкраще працюють для вас. Успіх у цьому процесі залежить від вашого бажання змінюватися та впроваджувати нові підходи, і я впевнена, що ви зможете це зробити. Щоб бути успішним, важливо спиратися на свої сильні сторони, знати свої внутрішні ресурси (такі як знання, навички, досвід, емоційна стійкість) і використовувати ті стратегії, які особисто для вас є найефективнішими, а не сліпо наслідувати чужі поради. Бажаю вам сили, стресостійкості, невичерпної енергії, натхнення для нових звершень та міцного психологічного здоров'я на вашому життєвому шляху!

3.3. Результати формувального експерименту

Для визначення рівня ефективності впровадженої програми соціально-психологічного тренінгу, було здійснено повторну діагностику респондентів з використанням комплексу психодіагностичних методик, які було використано на етапі проведення констатувального експерименту:

1. Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності (Ч.Д. Спілбергер, Ю.Л. Ханін) (див. Додаток А).
2. Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (див. Додаток Б).
3. Копінг-тест Лазаруса (див. Додаток В).
4. Тест на визначення рівня стресостійкості (див. Додаток Г).

На першому етапі формувального експерименту для оцінки рівня тривожності респондентів використовувалася методика Опитувальник Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна, призначена для визначення ситуативної та особистісної тривожності [1].

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності у респонденток представлена (див. табл. 3.1) У цій таблиці кожен респондент має свій ідентифікатор, а для кожного з них відображено рівні ситуативної та особистісної тривожності, а також середній показник.

Таблиця 3.1

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності (n=30) (після корекції)

Респондент	Вік	Ситуативна тривожність	Рівень СТ	Особистісна тривожність	Рівень ОТ

1	46	35	середній	32	середній
2	58	34	середній	47	високий
3	51	27	низький	37	середній
4	49	46	високий	42	середній
5	34	25	низький	43	середній
6	44	36	середній	36	середній
7	48	28	низький	27	низький
8	48	47	високий	46	високий
9	42	40	середній	25	низький
10	60	50	високий	36	середній
11	52	37	середній	28	низький
12	53	25	низький	47	високий
13	67	55	високий	40	середній
14	70	44	середній	50	високий
15	63	61	високий	37	середній
16	25	38	середній	25	низький
17	45	25	низький	55	високий
18	60	43	середній	44	середній
19	52	26	низький	29	низький
20	56	37	середній	38	середній
21	45	25	низький	51	високий
22	27	32	середній	43	середній
23	51	34	середній	26	низький
24	34	43	середній	37	середній
25	44	36	середній	25	низький
26	48	21	низький	25	низький
27	48	27	низький	26	низький
28	42	39	середній	21	низький

29	60	38	середній	42	середній
30	52	37	середній	50	високий
Заг.сума		1091		1110	
Середній показник		36,37		37,00	

Після обробки та аналізу отриманих даних (після корекції) було виявлено такий розподіл рівнів ситуативної тривожності (СТ). Таблиця результатів дослідження представлена (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Таблиця розподілу рівнів ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності (n=30) (після корекції)

Рівень тривожності (СТ)	Кількість осіб	Відсоток
Низький рівень тривожності - до 30 балів	9	30,00
Середній рівень тривожності - 31-45 балів	16	53,33
Високий рівень тривожності більше 45 балів	5	16,67

Для наочного представлення отриманих результатів (після корекції) було побудовано сегментограму показників ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток (див. рис. 3.1).



Рис. 3.1. Сегментограма рівнів ситуативної тривожності (СТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (після корекції)

Після обробки та аналізу отриманих даних (після корекції) було виявлено такий розподіл рівнів особистісної тривожності (СТ) серед респонденток (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Таблиця розподілу рівнів особистісної тривожності (СТ) серед респонденток за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна для оцінки ситуативної та особистісної тривожності (n=30) (після корекції)

Рівень тривожності (ОТ)	Кількість осіб	Відсоток
Низький рівень тривожності - до 30 балів	10	33,33
Середній рівень тривожності - 31-45 балів	13	43,34
Високий рівень тривожності більше 45 балів	7	23,33

Для наочного представлення отриманих результатів (після корекції) було побудовано сегментограму показників особистісної тривожності (ОТ) серед респонденток (див. рис. 3.2).



Рис. 3.2. Сегментограма рівнів особистісної тривожності (СТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (після корекції)

Порівняння показників ситуативної тривожності до та після корекції представлено (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Порівняльна таблиця показників ситуативної тривожності до та після корекції

Рівень тривожності (СТ)	Кількість осіб до корекції	Кількість осіб після корекції	Різниця в кількості	% до корекції	% після корекції	Різниця у %
Низький рівень тривожності - до 30 балів	0	9	Збіл. на 9	0	30%	На 30% збіл.
Середній рівень	10	16	Збільш. на 6	33,33	53,33	На 20% збіл.

тривожності- 31-45 балів						
Високий рівень тривожності більше 45 балів	20	5	Зменшився На 15	66,67	16,67	На 50% зменш.

На основі отриманих результатів (після корекції) було побудовано гістограму показників ситуативної тривожності (СТ) серед респонденток до та після корекції (див. рис. 3.3).

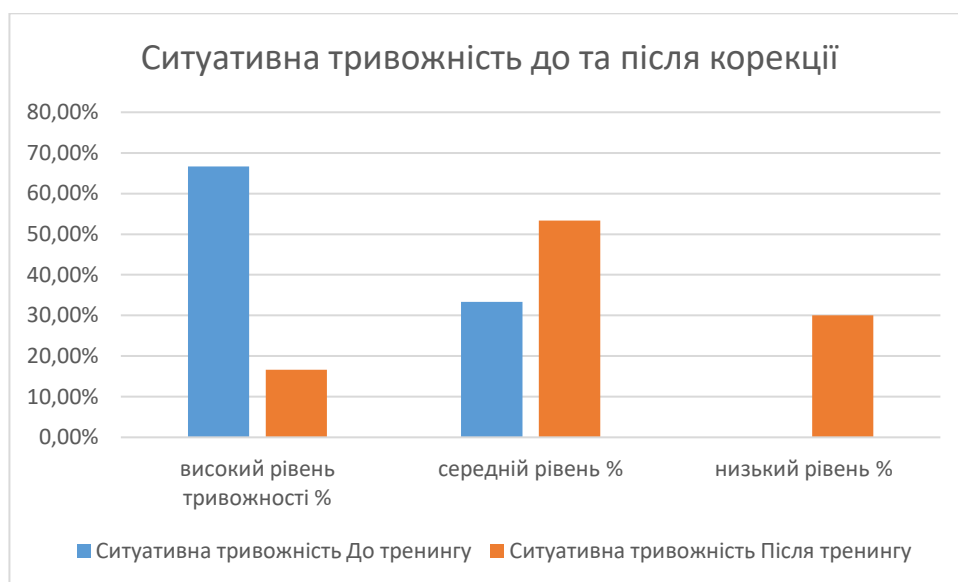


Рис. 3.3. Гістограма рівнів ситуативної тривожності (СТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (до та після корекції)

Середній показник ситуативної тривожності становив до корекції 52,2, а після корекції 36,37. Це означає, що ситуативна тривожність суттєво знизилася після проведеної корекції, а саме на (52,2 - 36,37), що свідчить про ефективність втручання. Початковий високий показник (до 52,2) вказував на значний рівень тривоги, а кінцевий показник 36,37 все ще вказує на високу тривогу, але з суттєвим її зменшенням. Корекція була ефективною: Зниження середнього показника з 52,2 до 36,37 свідчить про позитивний ефект

проведених заходів, спрямованих на зниження тривоги. Хоча корекція була успішною, для досягнення кращого результату (наприклад, середнього рівня тривожності) потрібна подальша робота над зниженням тривоги, оскільки поточний стан все ще може суттєво впливати на якість життя.

Порівняння показників особистісної тривожності до та після корекції представлено (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Порівняльна таблиця показників особистісної тривожності до та після корекції

Рівень тривожності (ОТ)	Кількість осіб до корекції	Кількість осіб після корекції	Різниця в кількості	% до корекції	% після корекції	Різниця у %
Низький рівень тривожності - до 30 балів	1	10	На 9 більше	3,33	33,33%	На 30% збіл.
Середній рівень тривожності- 31-45 балів	11	13	На 2 більше	36,67	43,34	На 6,67 % збіл.
Високий рівень тривожності більше 45 балів	18	7	Зменшився На 11	60,00	23,33	На 36,67 % зменш.

На основі отриманих результатів (після корекції) було побудовано діаграму показників особистісної тривожності (ОТ) серед респонденток до та після корекції (див. рис. 3.4).

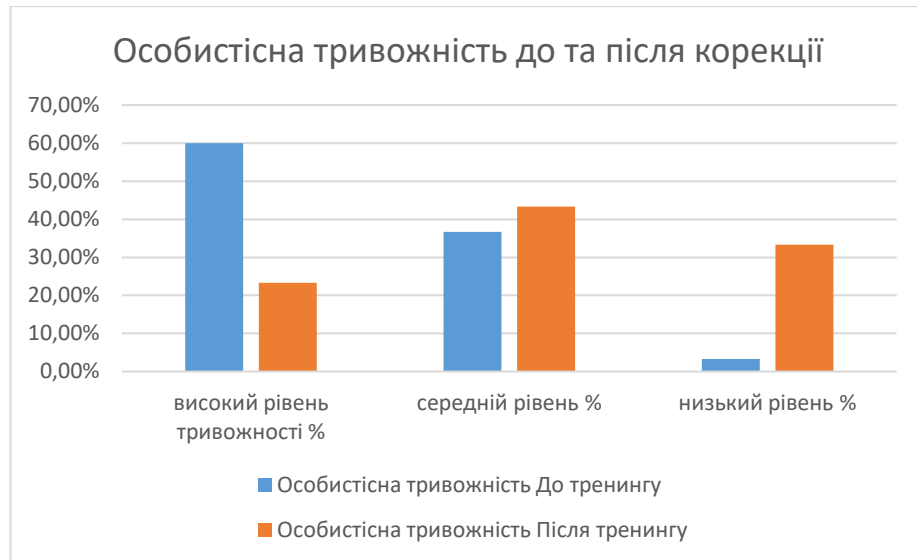


Рис. 3.4. Гістограма рівнів особистісної тривожності (СТ) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна (n=30) (до та після корекції)

Середній показник особистісної тривожності становив до корекції 49,07, а після корекції 37,00. Це означає, що особистісна тривожність суттєво знизилася (на 12,07%) після проведеної корекції. Абсолютне зниження: 12,07, а відсоткове зниження: $(12,07 / 49,07) * 100\% = 24,6\%$, що свідчить про ефективність втручання. З огляду на результати проведеного опитування, можна зробити висновок, що результати значно змінилися в кращу сторону. Бачимо зміни у показниках кожного з рівнів тривожності, як ситуативної, так і особистісної. Як видно з секторної діаграми результатів повторного опитування (див. рис. 3.3 та 3.4) значення високого рівня індексу тривожності ситуативної знизилися, а середні та низькі значення зросли. Це свідчить про те, що загалом тривожність стала менш вираженою, але розподіл тривожності в популяції змінився: менше людей має дуже високий рівень, а більше – низький та середній. Ця тенденція може бути позитивною, якщо інтервенції були спрямовані на зниження крайніх проявів тривожності, але також може вказувати на те, що у деяких людей тривожність перейшла у менш виражені, але все ще значні форми.

На другому етапі дослідження було використано методику Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (після корекції) за методикою К. Томаса(див.Додаток Б). Після обробки та аналізу отриманих даних (після корекції) було виявлено такий розподіл стилю поведінки (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (n=30) (після корекції)

Респондент	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування	Найбільший показник способу реагування
1	46	2	11	9	3	5	Співпраця
2	58	1	6	10	5	8	Компроміс
3	51	2	10	9	7	2	Співпраця
4	49	2	9	8	7	4	Співпраця
5	34	4	7	11	7	1	Компроміс
6	44	3	7	11	4	5	Компроміс
7	48	1	7	10	6	6	Компроміс
8	48	1	10	8	4	7	Співпраця
9	42	5	9	8	4	4	Співпраця
10	60	2	6	8	7	7	Компроміс
11	52	0	10	7	7	6	Співпраця
12	53	0	8	9	7	6	Компроміс
13	67	3	9	11	5	2	Компроміс
14	70	4	10	8	4	4	Співпраця
15	63	5	10	7	4	4	Компроміс

16	25	1	10	9	3	7	Співпраця
17	45	0	11	9	5	5	Співпраця
18	60	4	10	8	3	5	Компроміс
19	52	3	11	10	2	4	Компроміс
20	56	0	11	10	8	1	Співпраця
21	45	1	10	4	6	9	Співпраця
22	27	0	11	8	5	6	Співпраця
23	51	5	10	8	3	4	Співпраця
24	34	2	10	11	5	2	Компроміс
25	44	2	12	11	4	1	Співпраця
26	48	1	12	7	5	5	Співпраця
27	48	1	10	8	4	7	Співпраця
28	42	5	12	8	4	1	Співпраця
29	60	2	11	8	7	2	Співпраця
30	52	0	12	7	7	4	Співпраця
Заг.сума		62	292	260	152	134	
Середній показник		2,07	9,73	8,67	5,07	4,47	
%		6,89	32,44	28,89	16,89	14,89	

Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл показників стилю поведінки (способу реагування) на конфліктні ситуації серед респонденток (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Таблиця розподілу показників за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса) (n=30) (після корекції)

Показник способу реагування на	Кількість осіб	Відсоток
---------------------------------------	-----------------------	-----------------

конфліктні ситуації (стиль поведінки)		
Компроміс	8	26,67
Співпраця	22	73,33

Згідно результатів визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації серед 30 респонденток за методикою К. Томаса після корекції компроміс обрали 26,67 % респонденток. Це може свідчити про бажання учасниць дослідження знаходити взаємоприйнятні рішення шляхом взаємних поступок. Компроміс як стиль поведінки в конфлікті — це пошук взаємних поступок, коли кожна сторона частково задовольняє свої інтереси, погоджуючись на часткове виконання своїх бажань, щоб знайти прийнятне рішення. Це часто досягається через переговори, а не повне задоволення, і може бути ефективним, коли ресурси обмежені або необхідно швидко дійти згоди. Співпрацю обрали 73,33 % респонденток -- це конструктивний підхід, спрямований на спільне вирішення проблеми, коли обидві сторони прагнуть знайти рішення, яке повністю задовольнить їхні потреби. Цей стиль вимагає активної участі обох сторін у пошуку шляхів вирішення, відкритому обговоренні інтересів, а не лише позицій, і передбачає взаємоповагу та довіру. Це свідчить про успішність проведення тренінгу серед респонденток.

Для наочного представлення отриманих результатів (після корекції) було побудовано гістограму показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою К. Томаса (див. рис. 3.5).



Рис. 3.5. Сегментोगрама рівнів стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою К. Томаса (n=30) (після корекції)

Порівняння показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою К. Томаса) до та після корекції (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Таблиця порівняння показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою К. Томаса) до та після корекції

Стиль поведінки	Кількість осіб до корекції	Кількість осіб після корекції	Різниця в кількості	% до корекції	% після корекції	Різниця у %
Компроміс	20	8	На 12 зменш.	66,67	26,67%	На 40% зменш.
Уникнення	7	0	На 7 зменш.	23,33	0,00	На 23,3 % зменш.

Співпраця	3	22	На 19 збіл.	10,00	73,33	На 63,33 % збільш.
-----------	---	----	----------------	-------	-------	--------------------------

На основі отриманих результатів (після корекції) було побудовано гістограму стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою К. Томаса) до та після корекції (див. рис. 3.6).

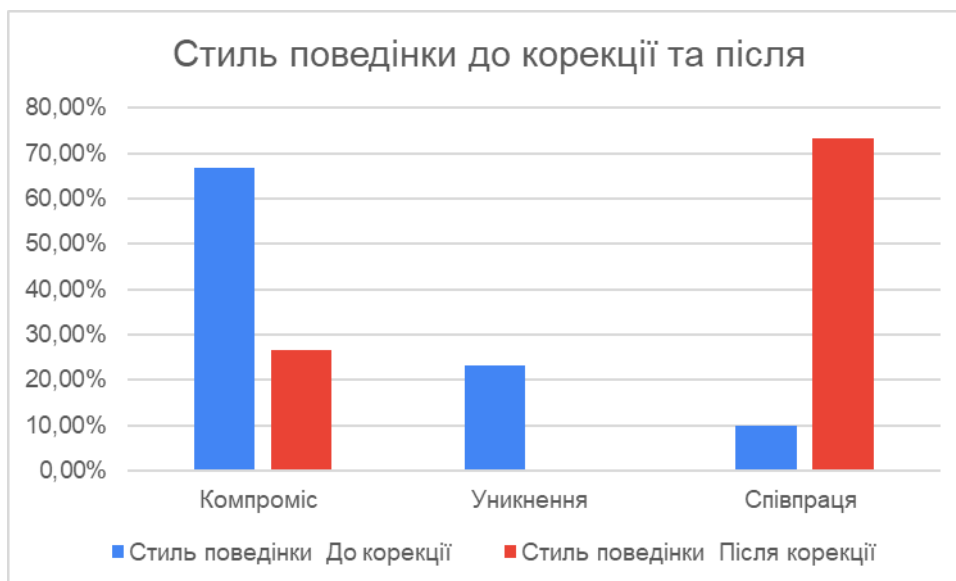


Рис. 3.6. Гістограма рівнів стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою К. Томаса (n=30) (до та після корекції)

На третьому етапі формувального експерименту було використано методику Копінг-тест Лазаруса (див.Додаток В). Після обробки та аналізу отриманих даних було виявлено такий розподіл копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності серед респонденток (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Таблиця результатів дослідження, проведеного за методикою Визначення стратегії поведінки в конфліктній ситуації (за методикою Копінг-тест Лазаруса) (n=30) (після корекції)

Респондент	Вік	Конфронтація	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уникнення	Планування вирішення	Позитивна переоцінка	Найбільший показник стратегії поведінки
1	46	41	30	62	78	93	47	85	88	Прийняття відповідальності
2	58	39	61	67	33	93	44	56	48	Прийняття відповідальності
3	51	56	17	91	56	50	29	69	86	Самоконтроль
4	49	39	72	92	68	50	25	67	90	Самоконтроль
5	34	56	11	57	72	62	25	68	71	Пошук соціальної підтримки
6	44	56	50	62	83	42	38	89	71	Планування вирішення проблеми
7	48	72	56	101	97	60	50	78	91	Самоконтроль
8	48	72	56	90	100	58	50	79	99	Пошук соціальної підтримки

9	42	56	11	57	72	42	46	67	71	Пошук соціальної підтримки
10	60	78	50	62	83	50	38	84	85	Планування вирішення проблеми
11	52	50	44	76	67	58	46	72	62	Самоконтроль
12	53	28	50	67	94	50	58	28	43	Пошук соціальної підтримки
13	67	67	33	43	94	42	25	83	86	Пошук соціальної підтримки
14	70	61	61	81	56	75	63	83	76	Планування вирішення проблеми
15	63	78	50	62	83	50	38	83	86	Позитивна переоцінка
16	25	33	44	67	56	100	63	61	71	Прийняття відповідальності
17	45	56	83	90	94	75	71	78	90	Пошук соціальної підтримки
18	60	56	50	90	72	67	54	100	71	Планування вирішення проблеми
19	52	50	44	76	67	58	46	70	64	Самоконтроль

20	56	89	28	71	56	92	58	67	76	Прийняття відповідальності
21	39	17	71	67	56	77	73	61	43	Прийняття відповідальності
22	27	44	61	62	78	67	54	61	86	Позитивна переоцінка
23	51	11	50	10	97	17	38	51	60	Пошук соціальної підтримки
24	34	56	11	57	72	42	45	68	71	Пошук соціальної підтримки
25	44	56	50	62	83	42	38	89	71	Планування вирішення проблеми
26	48	72	56	90	101	58	50	78	99	Пошук соціальної підтримки
27	48	72	56	90	100	58	50	79	99	Пошук соціальної підтримки
28	42	56	11	57	72	42	46	67	71	Пошук соціальної підтримки
29	60	38	50	95	83	50	35	84	85	Самоконтроль

30	52	56	53	67	97	67	58	67	48	Пошук соціальної підтримки
Заг.сума		1611	1370	2121	2320	1787	1401	2172	2258	
Сер.по к.		53,70	45,67	70,70	77,33	59,57	46,7	72,4	75,27	
%		10,71	9,11	14,1	15,43	11,88	9,32	14,44	15,01	

Після обробки та аналізу отриманих даних при формувальному експерименті було виявлено такий розподіл показників стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (після корекції) (див. табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Таблиця обробки та аналізу отриманих показників стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (після корекції)

Показник стратегії поведінки в конфліктній ситуації	Кількість осіб	Відсоток
Позитивна переоцінка	2	6,66
Пошук соціальної підтримки	12	40,00
Прийняття відповідальності	5	16,67
Самоконтроль	6	20,00

Планування вирішення проблеми	5	16,67
-------------------------------	---	-------

Для наочного представлення отриманих результатів (після корекції) було побудовано сегментограму показників стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (див. рис. 3.7).



Рис. 3.7. Сегментограма стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (після корекції)

Найбільший відсоток респонденток обрали стратегію поведінки в конфліктній ситуації пошук соціальної підтримки 40,00%-- це одна з активних стратегій поведінки в конфліктній ситуації, яка передбачає звернення до інших людей за допомогою, порадою або підтримкою для подолання стресу чи вирішення проблеми. Ця стратегія належить до активних, оскільки людина не пасивно очікує, а вживає конкретних дій для полегшення свого стану або вирішення конфлікту. 16,67% респонденток обрали планування вирішення проблеми, при якій відбувається ефективне планування, яке передбачає аналіз ситуації, співвідношення власних інтересів

із інтересами іншої сторони та обрання найвідповіднішої стратегії. Прийняття відповідальності обрали 16,67% респонденток. Вибір стратегії поведінки в конфліктній ситуації залежить від багатьох факторів, а прийняття відповідальності є важливим, але не єдиним елементом. Загалом, вибір стратегії залежить від мети, яка стоїть перед людиною, і може бути спрямований на співпрацю, компроміс, уникнення, пристосування чи суперництво. Прийняття відповідальності за свої дії та усвідомлення інтересів обох сторін допомагає перейти до більш конструктивних стратегій, як-от співпраця чи компроміс. Самоконтроль обрали 20%. Самоконтроль є важливим елементом вибору стратегії поведінки, оскільки він дозволяє людині усвідомлено обирати одну з п'яти основних стратегій (суперництво, компроміс, співробітництво, уникнення та пристосування), а не реагувати імпульсивно. Він допомагає керувати емоціями та приймати рішення, що найкраще відповідають ситуації та цілям, і є ключовим для ефективного вирішення конфліктів.

Порівняння показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою Копінг-тест Лазаруса) до та після корекції представлено (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Порівняння показників стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою Копінг-тест Лазаруса) до та після корекції

Стратегії поведінки в конфліктній ситуації	Кількість осіб до корекції	Кількість осіб після корекції	Різниця в кількості	% до корекції	% після корекції	Різниця у %
Позитивна переоцінка	6	2	на 4 зменш.	20,00	6,66%	На 13,34% зменш.

Пошук соціальної підтримки	11	12	на 1 збільш.	36,67	40,00	На 3,33 % збіл..
Прийняття відповідальності	4	5	збільш. на 1	13,33	16,67	На 3,34 % збільш.
Самоконтроль	2	6	збільш. на 4	6,67	20	Збіл.на 13,33%
Втеча-уникнення	1		зменш. на 1	3,33		Зменш.на 3,33%
Планування вирішення проблеми	6	5	зменш. на 1	20,00	16,67	На 3,33 зменш.

На основі отриманих результатів (після корекції) було побудовано гістограму стилю поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток (за методикою К. Томаса) до та після корекції (див. рис. 3.8).



Рис. 3.8. Діаграма стратегії поведінки в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (до та після корекції)

Останньою, четвертою методикою нашого дослідження був Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (див. Додаток Г). Після обробки та аналізу отриманих даних рівня стресостійкості в

конфліктній ситуації у різних сферах психічної діяльності серед респонденток (див. табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Таблиця обробки та аналізу отриманих показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації у різних сферах психічної діяльності серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (після корекції)

Респондентки	Вік	Сприйняття безпорадності	Вираженість стресу	Брак самоефективності	Вираженість стресу	Загальний показник	Вираженість стресу
1	46	10	слабо	6	слабо	16	помірно
2	58	16	помірно	10	слабо	26	помірно
3	51	7	слабо	2	слабо	9	слабо
4	49	12	слабо	7	слабо	19	помірно
5	34	11	слабо	6	слабо	17	помірно
6	44	8	слабо	3	слабо	11	слабо
7	48	7	слабо	8	слабо	15	помірно
8	48	16	помірно	7	слабо	13	слабо
9	42	11	слабо	6	слабо	17	помірно
10	60	7	слабо	3	слабо	10	слабо
11	52	6	слабо	7	слабо	13	слабо
12	53	13	слабо	9	слабо	22	помірно
13	67	16	помірно	4	слабо	20	помірно
14	70	10	слабо	4	слабо	14	помірно
15	63	15	помірно	6	слабо	21	помірно
16	25	11	слабо	5	слабо	16	помірно
17	45	7	слабо	7	слабо	14	слабо
18	60	5	слабо	3	слабо	8	слабо

19	52	7	слабо	5	слабо	12	слабо
20	56	10	слабо	6	слабо	16	помірно
21	45	10	слабо	10	слабо	20	помірно
22	27	12	слабо	7	слабо	19	помірно
23	51	11	слабо	4	слабо	15	помірно
24	34	11	слабо	6	слабо	17	помірно
25	44	8	слабо	3	слабо	11	слабо
26	48	11	слабо	8	слабо	19	помірно
27	48	12	слабо	7	слабо	19	помірно
28	42	11	слабо	6	слабо	17	помірно
29	60	5	слабо	3	слабо	8	слабо
30	52	14	помірно	7	слабо	21	помірно
Всього		300		175		475	
Середній показник		10,00		5,83		15,83	

Після обробки та аналізу отриманих даних (після корекції) було виявлено такий розподіл показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Таблиця обробки та аналізу отриманих даних (після корекції)
рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток за
методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress
Scale, PSS-10)**

Показник рівня стресостійкості в конфліктній ситуації	Кількість осіб	Відсоток
---	----------------	----------

1.Сприйняття безпорадності		
Помірно сприйнятий стрес	4	13,33
Слабо сприйнятий стрес	26	86,67
2. Брак самоефективності		
Слабо сприйнятий стрес	30	100
3. Інтерпретація (всього)		
Помірно сприйнятий стрес	21	86,67
Слабо сприйнятий стрес	9	13,33
Сильно сприйнятий стрес	0	0,00

Для наочного представлення отриманих результатів (після корекції) було побудовано сегментограми загальних показників рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток (див. рис. 3.9), а також окремо по сприйняттю безпорадності (див. рис. 3.10) та браку самоефективності (див. рис. 3.11).

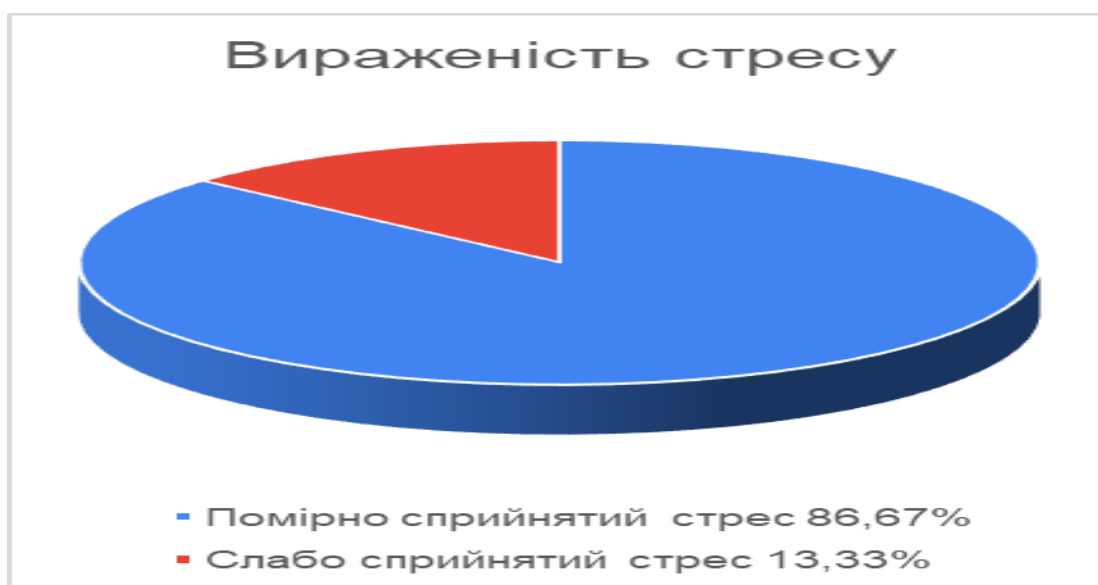


Рис. 3.9. Сегментограма загального показника рівня стресостійкості в конфліктній ситуації серед респонденток за методикою Тест на

**визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30)
(після корекції)**

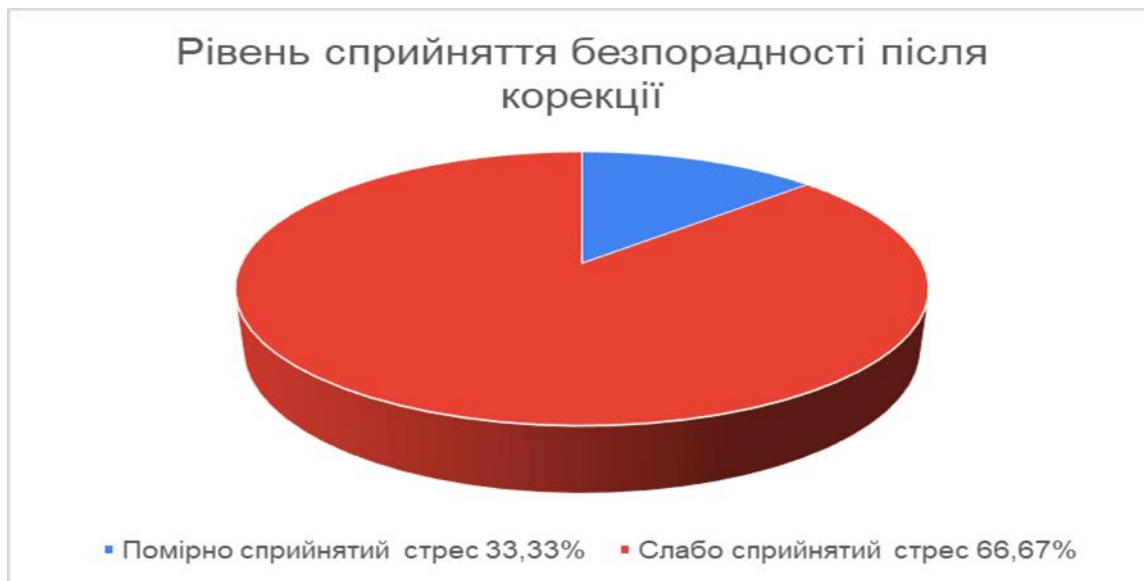


Рис. 3.10. Сегментограма показника рівня сприйняття безпорадності серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (після корекції)



Рис. 3.11. Сегментограма показника рівня браку самоефективності серед респонденток за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) (n=30) (після корекції)

Аналіз за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10) показав, що по показнику сприйняття безпорадності (66,67% респонденток) мають слабо сприйнятий стрес. Ця група демонструє низький рівень сприйняття безпорадності, що вказує на високий рівень стресостійкості та здатність ефективно долати стресові ситуації. 33,33% респонденток мають помірно сприйнятий стрес. Ця група має середній рівень сприйняття безпорадності, що означає, що їхні стресові реакції виражені помірно, і їм може знадобитися підтримка для подолання стресу. По показнику брак самоефективності всі 100 % респонденток мають слабо сприйнятий стрес, низька самоефективність (брак самоефективності) зазвичай корелює з вищим рівнем сприйнятого стресу та гіршими механізмами подолання стресу. Загалом 100% респонденток мають слабо сприйнятий стрес, що вказує про успішність проведеного тренінгу.

3.4. Оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики та t-критерію Ст'юдента

Обчислення емпіричного значення t-критерію (темп) Ст'юдента за формулою, якщо обсяги вибірок однакові:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}} \quad (3.1)$$

Для оцінювання ефективності психокорекційної програми тренінгу проведено порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) з використанням t-критерію Ст'юдента для залежних вибірок за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна. (див. табл. 3.12 – 3.13), розрахувавши t-Ст'юдента для ситуативної тривожності та особистісної тривожності

Таблиця 3.12

Порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна

№	Вік	СТ після кор.	СТ до корекції	СТ d			ОТ після кор.	ОТ до корекції	ОТ d
1	46	35	54	-19			32	52	-20
2	58	34	57	-23			47	49	-2
3	51	27	35	-8			37	37	0
4	49	46	50	-4			42	42	0
5	34	25	43	-18			43	43	0
6	44	36	36	0			36	36	0
7	48	28	73	-45			27	60	-33
8	48	47	71	-24			46	60	-14
9	42	40	48	-8			25	42	-17

10	60	50	60	-10			36	63	-27
11	52	37	60	-23			28	52	-24
12	53	25	55	-30			47	56	-9
13	67	55	57	-2			40	49	-9
14	70	44	44	0			50	47	3
15	63	61	61	0			37	63	-26
16	25	38	38	0			25	38	-13
17	45	25	53	-28			55	48	7
18	60	43	43	0			44	44	0
19	52	26	47	-21			29	50	-21
20	56	37	70	-33			38	60	-22
21	45	25	54	-29			51	52	-1
22	27	32	32	0			43	29	14
23	51	34	34	0			26	44	-18
24	34	43	43	0			37	43	-6
25	44	36	36	0			25	36	-11
26	48	21	73	-52			25	60	-35
27	48	27	71	-44			26	60	-34
28	42	39	48	-9			21	42	-21
29	60	38	60	-22			42	63	-21
30	52	37	60	-23			50	52	-2

Таблиця 3.13

**Значущі відмінності між показниками за методикою Опитувальник Ч.Д.
Спілбергера – Ю.Л. Ханіна**

Показники	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
ST	29	5,63851	2,7564	0,01
OT	29	5,11072	2,7564	0,01

Згідно з результатами розрахунку критерію t-Ст'юдента для парних вибірок, можна зробити наступні висновки щодо впливу тренінгу на рівні тривожності учасників:

Ситуативна тривожність (ST). Розраховане значення $t_{ST}=5,63851$ перевищує критичне значення $t_{critical}=2,7564$. Це вказує на статистично значуще зниження рівня ситуативної тривожності серед учасників тренінгу. Особистісна тривожність (OT): розраховане значення $Tot=5,11072$ також перевищує критичне значення $t_{critical}=2,7564$. Це також вказує на статистично значуще зниження рівня особистісної тривожності.

Результати обох аналізів (для ситуативної та особистісної тривожності) свідчать про те, що тренінг був ефективним у зниженні рівня тривожності серед учасників. Зміни в рівнях тривожності є статистично значущими, оскільки значення t перевищують критичні значення. Це підтверджує, що тренінг мав реальний і значущий вплив на учасників та що вплив тренінгу є суттєвим, і отримані результати не є випадковими. Таким чином, можна зробити висновок, що проведений тренінг позитивно вплинув на показники респондентів, значно покращивши їх результати.

На другому етапі дослідження для оцінювання ефективності психокорекційної програми тренінгу проведено порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) з використанням t-критерію Ст'юдента для залежних вибірок за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса (див. табл. 3.14) та значущі відмінності (див. табл. 3.15)

Таблиця 3.14

Порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса

№	Вік	Суперництво після	Суперництво до	d	Співпраця після	Співпраця до	d	Компроміс після	Компроміс до	d	Уникнення після	Уникнення до	d	Прийняття після	Прийняття до	d
1	46	2	2	0	11	6	5	9	9	0	3	6	-3	5	7	-2
2	58	1	3	-2	6	6	0	10	10	0	5	5	0	8	6	2
3	51	2	2	0	10	7	3	9	9	0	7	7	0	2	5	-3
4	49	2	2	0	9	6	3	8	8	0	7	7	0	4	7	-3
5	34	4	5	-1	7	6	1	11	11	0	7	7	0	1	1	0
6	44	3	4	-1	7	6	1	11	11	0	4	4	0	5	5	0
7	48	1	1	0	7	7	0	10	7	3	6	9	-3	6	6	0
8	48	1	1	0	10	6	4	8	10	-2	4	6	-2	7	7	0
9	42	5	5	0	9	4	5	8	10	-2	4	6	-2	4	5	-1
10	60	2	2	0	6	6	0	8	8	0	7	7	0	7	7	0
11	52	0	0	0	10	10	0	7	7	0	7	7	0	6	6	0
12	53	0	0	0	8	7	1	9	9	0	7	7	0	6	7	-1
13	67	3	3	0	9	7	2	11	11	0	5	5	0	2	4	-2
14	70	4	4	0	10	5	5	8	8	0	4	9	-5	4	4	0
15	63	5	5	0	10	6	4	7	8	-1	4	5	-1	4	6	-2
16	25	1	1	0	10	2	8	9	9	0	3	11	-8	7	7	0
17	45	0	0	0	11	4	7	9	9	0	5	10	-5	5	7	-2
18	60	4	2	2	10	6	4	8	10	-2	3	3	0	5	9	-4
19	52	3	3	0	11	5	6	10	10	0	2	8	-6	4	4	0
20	56	0	0	0	11	4	7	10	10	0	8	8	0	1	8	-7
21	45	1	1	0	10	6	4	4	4	0	6	10	-4	9	8	1
22	27	0	0	0	11	5	6	8	7	1	5	6	-1	6	7	-1
23	51	5	5	0	10	4	6	8	7	1	3	8	-5	4	6	-2
24	34	2	5	-3	10	6	4	11	11	0	5	7	-2	2	1	1
25	44	2	4	-2	12	6	6	11	11	0	4	4	0	1	5	-4
26	48	1	1	0	12	7	5	7	7	0	5	9	-4	5	6	-1
27	48	1	1	0	10	6	4	8	10	-2	4	6	-2	7	7	0

28	42	5	5	0	12	4	8	8	10	-2	4	6	-2	1	5	-4
29	60	2	2	0	11	6	5	8	8	0	7	7	0	2	7	-5
30	52	0	0	0	12	8	4	7	7	0	7	7	0	4	8	-4

Таблиця 3.15

Значущі відмінності між показниками за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса

Показники	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Суперництво	29	1,48891	2,7564	0,01
Співпраця	29	8,39964	2,7564	0,01
Компроміс	29	1,06295	2,7564	0,01
Уникнення	29	4,47277	2,7564	0,01
Пристосування	29	3,92521	2,7564	0,01

Розраховане значення $t=1,48891$ з суперництва менше критичного значення $t_{critical} = 2.7564$. Тому приймається гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами немає. По співпраці $t=8,39964$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$. З компромісу $t=1,06295$ менше критичного значення $t_{critical} = 2.7564$, приймається гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами немає. По уникненню $t=4,47277$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$. По пристосуванню $t=3,92521$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$.

На третьому етапі дослідження для оцінювання ефективності психокорекційної програми тренінгу проведено порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) з використанням t-критерію Стюдента для залежних вибірок за методикою Копінг-тест Лазаруса (n=30) (див. табл. 3.16 – 3.18).

Таблиця 3.16

Порівняльний аналіз результатів визначення стратегії поведінки двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) за методикою

Копінг-тест Лазаруса

№	Вік	Конфронтація після	Конфронтація до	d	Дистанціювання після	Дистанціювання до	d	Самоконтроль після	Самоконтроль до	d	Пошук соціальної підтримки після	Пошук соціальної підтримки до	d
1	46	41	61	-20	30	50	-20	62	62	0	78	78	0
2	58	39	39	0	61	61	0	67	67	0	33	33	0
3	51	56	56	0	17	17	0	91	71	20	56	56	0
4	49	39	39	0	72	72	0	92	62	30	68	78	-10
5	34	56	56	0	11	11	0	57	57	0	72	72	0
6	44	56	56	0	50	50	0	62	62	0	83	83	0
7	48	72	72	0	56	56	0	101	90	11	97	99	-2
8	48	72	72	0	56	56	0	90	90	0	100	100	0
9	42	56	56	0	11	11	0	57	57	0	72	72	0
10	60	78	78	0	50	50	0	62	62	0	83	83	0
11	52	50	50	0	44	44	0	76	76	0	67	67	0
12	53	28	28	0	50	50	0	67	67	0	94	94	0
13	67	67	67	0	33	33	0	43	43	0	94	94	0
14	70	61	61	0	61	61	0	81	81	0	56	56	0
15	63	78	78	0	50	50	0	62	62	0	83	83	0
16	25	33	33	0	44	44	0	67	67	0	56	56	0

17	45	56	56	0	83	83	0	90	90	0	94	94	0
18	60	56	56	0	50	50	0	90	90	0	72	72	0
19	52	50	50	0	44	44	0	76	76	0	67	67	0
20	56	89	89	0	28	28	0	71	71	0	56	56	0
21	45	17	17	0	71	71	0	67	67	0	56	56	0
22	27	44	44	0	61	61	0	62	62	0	78	78	0
23	51	11	11	0	50	50	0	10	10	0	97	67	30
24	34	56	56	0	11	11	0	57	57	0	72	72	0
25	44	56	56	0	50	50	0	62	62	0	83	83	0
26	48	72	72	0	56	56	0	90	90	0	101	101	0
27	48	72	72	0	56	56	0	90	90	0	100	100	0
28	42	56	56	0	11	11	0	57	57	0	72	72	0
29	60	38	78	-40	50	50	0	95	62	33	83	83	0
30	52	56	56	0	53	53	0	67	67	0	97	97	0

Таблиця 3.17

Порівняльний аналіз результатів визначення стратегії поведінки двох вибірок (продовження Таблиці 3.16 до і після проходження психологічного тренінгу) за методикою Копінг-тест Лазаруса

№	Вік	Прийняття відповідальності після	Прийняття відповідальності до	d	Втеча-уникнення після	Втеча-уникнення до	d	Планування вирішення проблеми після	Планування вирішення проблеми до	d	Позитивна переоцінка після	Позитивна переоцінка до	d
1	46	93	33	60	47	67	-20	85	83	2	88	90	-2
2	58	93	83	10	44	54	-10	56	56	0	48	48	0
3	51	50	50	0	29	29	0	69	89	-20	86	86	0

4	49	50	50	0	25	75	-50	67	67	0	90	90	0
5	34	62	42	20	25	45	-20	68	68	0	71	71	0
6	44	42	42	0	38	38	0	89	89	0	71	101	-10
7	48	60	58	2	50	50	0	78	78	0	91	91	0
8	48	58	58	0	50	50	0	79	79	0	99	99	0
9	42	42	42	0	46	46	0	67	67	0	71	71	0
10	60	50	50	0	38	38	0	84	84	0	85	85	0
11	52	58	58	0	46	46	0	72	72	0	62	62	0
12	53	50	50	0	58	58	0	28	28	0	43	43	0
13	67	42	42	0	25	25	0	83	83	0	86	86	0
14	70	75	75	0	63	63	0	83	83	0	76	76	0
15	63	50	50	0	38	38	0	83	83	0	86	86	0
16	25	100	100	0	63	63	0	61	61	0	71	71	0
17	45	75	75	0	71	71	0	78	78	0	90	90	0
18	60	67	67	0	54	54	0	100	100	0	71	71	0
19	52	58	58	0	46	46	0	70	70	0	64	64	0
20	56	92	92	0	58	58	0	67	67	0	76	76	0
21	45	77	77	0	73	73	0	61	61	0	43	43	0
22	27	67	67	0	54	54	0	61	61	0	86	86	0
23	51	17	17	0	38	68	-30	51	51	0	60	60	0
24	34	42	42	0	45	45	0	68	68	0	71	71	0
25	44	42	42	0	38	38	0	89	89	0	71	71	0
26	48	58	58	0	50	50	0	78	78	0	99	99	0
27	48	58	58	0	50	50	0	79	79	0	99	99	0
28	42	42	42	0	46	46	0	67	67	0	71	71	0
29	60	50	50	0	35	38	-3	84	84	0	85	85	0
30	52	67	67	0	58	0	0	67	67	0	48	48	0

Таблиця 3.18

Значущі відмінності між показниками за методикою Копінг-тест

Лазаруса

Показники	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Конфронтація	29	1.36054	2,7564	0,01
Дистанціювання	29	1.0	2,7564	0,01
Самоконтроль	29	1.96351	2,7564	0,01
Пошук соціальної підтримки	29	0.56156	2,7564	0,01
Прийняття відповідальності	29	1.46315	2,7564	0,01
Втеча- уникнення	29	2.14415	2,7564	0,01
Планування вирішення проблеми	29	0.89249	2,7564	0,01
Позитивна переоцінка	29	1.18458	2,7564	0,01

За результатами методики Копінг-тест Лазаруса приймається гіпотеза Н₀: по всіх показниках статистично значимих відмінностей між результатами немає.

Для оцінювання ефективності психокорекційної програми тренінгу проведено порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) з використанням t-критерію Стьюдента для залежних вибірок (див. табл. 3.19 – 3.20), розрахувавши для сприйняття безпорадності та браку самоефективності t-Стьюдента за

методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10).

Таблиця 3.19

Порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10)

№	Вік	Сприйма ття безпорад ності після корекції	Сприйма ття безпорад ності до корекції	d	Брак самоеф ективн ості після корекц ії	Брак самоеф ективн ості до корекц ії	d
1	46	10	10	0	6	6	0
2	58	16	16	0	10	10	0
3	51	7	7	0	2	2	0
4	49	12	12	0	7	7	0
5	34	11	11	0	6	6	0
6	44	8	8	0	3	3	0
7	48	7	11	-4	8	8	0
8	48	6	12	-6	7	7	0
9	42	11	11	0	6	6	0
10	60	7	16	-9	3	3	0
11	52	6	14	8	7	7	0
12	53	13	13	0	9	9	0
13	67	16	16	0	4	4	0
14	70	10	10	0	4	4	0
15	63	15	15	0	6	6	0
16	25	11	11	0	5	5	0
17	45	7	14	-7	7	7	0
18	60	5	16	-11	3	3	0

19	52	7	7	0	5	5	0
20	56	10	10	0	6	6	0
21	45	10	20	-10	10	10	0
22	27	12	12	0	7	7	0
23	51	11	11	0	4	4	0
24	34	11	11	0	6		0
25	44	8	8	0	3		0
26	48	11	11	0	8		0
27	48	12	12	0	7		0
28	42	11	11	0	6		0
29	60	3	16	-11	3		0
30	52	14	14	0	7		0

Таблиця 3.20

Значущі відмінності між показниками за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10)

Показники	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Сприйняття безпорадності	29	3.08375	2,7564	0,01
Брак самоефективності	29	inf	2,7564	0,01

За результатами Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10). Із сприйняття безпорадності приймається H_1 :відмінності між результатами двох вибірок статистично значущі при $p \leq 0,01$. Із браку самоефективності стандартне відхилення різниць дорівнює нулю, в такому випадку $\text{temp.} = \infty$ Приймається H_1 :відмінності між результатами двох вибірок

статистично значущі при $p \leq 0,01$, якщо стандартне відхилення різниць дорівнює нулю, то t -статистика стає нескінченною (∞). Це означає, що відмінності між результатами двох груп статистично значущі на будь-якому рівні значущості, що підтверджує прийняття альтернативної гіпотези H_1 , яка стверджує, що відмінності значущі при $p \leq 0,01$. Нульове стандартне відхилення: вказує на те, що всі результати в обох вибірках ідентичні, тобто немає жодних відмінностей між спостереженнями. Це є ідеальним (нереалістичним) сценарієм для статистики.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу зміцнення психічного та психологічного здоров'я та розвитку резильєнтної поведінки жінок в умовах тривожного стану для надання комплексної психологічної підтримки жінкам. Вона базується на результатах емпіричного дослідження, враховує специфічні потреби цільової аудиторії та спрямована на досягнення ключових цілей, пов'язаних із впливом конфліктів на робочому місці на психологічний стан жінок. Мета програми – покращення ментального стану жінок через розвиток навичок психологічної саморегуляції, інтеграцію травматичного досвіду та підвищення рівня психологічного благополуччя, зокрема на робочому місці, а також зміцнення психічного та психологічного здоров'я та розвитку резильєнтної поведінки жінок в умовах тривожного стану, для надання комплексної психологічної підтримки жінкам. Основні завдання тренінгу охоплюють розвиток емоційної стійкості, адаптивних стратегій подолання труднощів, формування позитивного образу майбутнього та поліпшення міжособистісної взаємодії. Важливим акцентом є підвищення рівня психологічної резильєнтності та опрацювання травматичного досвіду з його інтеграцією в життєву історію. Згідно з результатами розрахунку критерію t-Стюдента за методикою Опитувальник Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна. для парних вибірок, можна зробити наступні висновки щодо впливу тренінгу на рівні тривожності учасників:

Ситуативна тривожність (ST). Розраховане значення $t_{ST} = 5,63851$ перевищує критичне значення $t_{critical} = 2,7564$. Це вказує на статистично значуще зниження рівня ситуативної тривожності серед учасників тренінгу. Особистісна тривожність (OT): розраховане значення $Tot=5,11072$ також перевищує критичне значення $t_{critical} = 2,7564$. Це також вказує на статистично значуще зниження рівня особистісної тривожності.

Результати обох аналізів (для ситуативної та особистісної тривожності) свідчать про те, що тренінг був ефективним у зниженні рівня тривожності серед учасників. Зміни в рівнях тривожності є статистично значущими, оскільки значення t перевищують критичні значення. Це підтверджує, що тренінг мав реальний і значущий вплив на учасників та що вплив тренінгу є суттєвим, і отримані результати не є випадковими. Таким чином, можна зробити висновок, що проведений тренінг позитивно вплинув на показники респондентів, значно покращивши їх результати.

Розраховане значення t -критерію Стьюдента за методикою Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса критерію t -Стьюдента $t=1,48891$ з суперництва менше критичного значення $t_{critical}=2.7564$. Тому приймається гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами немає. По співпраці $t=8,39964$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$. З компромісу $t=1,06295$ менше критичного значення $t_{critical} = 2.7564$, приймається гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами немає. По уникненню $t=4,47277$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$. По пристосуванню $t=3,92521$ приймається H_1 , відмінності між результатами статистично значущі при $p \leq 0,01$.

Розраховане значення t -критерію Стьюдента за методикою Копінг-тест Лазаруса приймається гіпотеза H_0 : по всіх показниках статистично значимих відмінностей між результатами немає.

Для оцінювання ефективності психокорекційної програми тренінгу проведено порівняльний аналіз результатів двох вибірок (до і після проходження психологічного тренінгу) з використанням t -критерію Стьюдента для залежних вибірок, розрахувавши для сприйняття безпорадності та браку самоефективності t -Стьюдента за методикою Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10). За результатами Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale,

PSS-10)Із сприйняття безпорадності приймається H_1 :відмінності між результатами двох вибірок статистично значущі при $p \leq 0,01$. Із браку самоефективності стандартне відхилення різниць дорівнює нулю, в такому випадку $\text{temp.} = \infty$ Приймається H_1 :відмінності між результатами двох вибірок статистично значущі при $p \leq 0,01$. якщо стандартне відхилення різниць дорівнює нулю, то t -статистика стає нескінченною (infty). Це означає, що відмінності між результатами двох груп статистично значущі на будь-якому рівні значущості, що підтверджує прийняття альтернативної гіпотези H_1 , яка стверджує, що відмінності значущі при $p \leq 0,01$. Нульове стандартне відхилення: вказує на те, що всі результати в обох вибірках ідентичні, тобто немає жодних відмінностей між спостереженнями.

Перевірено ефективність реалізованих програмних заходів. Проведений аналіз продемонстрував, що тренінг мав суттєвий позитивний вплив на показники учасників, підтверджуючи його ефективність. Результати до і після участі в тренінгу свідчать про статистично значущі зміни, що виходять за межі випадкових варіацій. Це дозволяє зробити висновок, що отримані результати є наслідком цілеспрямованого впливу тренінгової програми.

ВИСНОВКИ

В умовах сучасного підприємницького світу, де ринкова конкуренція і стрімкий темп змін визначають розвиток компаній, ефективне управління трудовим колективом стає визначальною складовою успіху. Конфлікти, які можуть виникати через різноманітність характерів, індивідуальних особливостей, та різницю в уявленнях про роботу та її організацію, часто стають тормозом для досягнення спільних цілей. Дослідження та аналіз таких ситуацій дозволяють визначити ключові аспекти, що сприяють виникненню конфліктів, а також розробити ефективні методи їхнього попередження та вирішення. Психологічні поради та рекомендації стають інструментом, який спрямований на формування позитивного психологічного клімату, підвищення емоційного інтелекту, та розвиток комунікативних навичок серед членів трудового колективу. Сьогодні ми переживаємо ті часи, коли темрява, здавалося б, поглинула в себе все прекрасне, що є в цьому світі. Інколи здається, що життя втрачає сенс. Але інколи в житті буває так, що з людиною відбуваються зовсім неочікувані та дуже доречні події: випадково зустрічаєш добру знайому людину та йдеш з нею в затишне місце посмакувати ароматною кавою, коли чуєш яскравий радісний сміх маленьких діток, то згадуєш своє щасливе дитинство, коли заходиш в книжковий магазин, то до рук потрапляє книга, яку читаєш із захопленням, коли заходиш в парк, то милуєшся природою, яка надихає та дарує джерело творчості, краси та спокою для людини, а краєвиди, звуки та запахи природи пробуджують емоції та дарують натхнення для життя. І саме в такі моменти приходить усвідомлення, що можна бути не тільки у темряві, що можна бачити й інші події, а ще краще – бути активним учасником тих подій, які здатні долати темряву. Мабуть саме це і надає нам сил і насаги бути стійкими, резилієнтними і крокувати впевнено дорогами життя та долати труднощі, які роблять нас сильнішими,

тому що подолання випробувань допомагає нам зростати, розвивати стійкість і набувати життєвого досвіду. Таким чином, можна зробити висновок, що є чимало видів конфліктів, їх вирішення зводиться до застосування найбільш універсальних методів. Але найголовнішим в управлінні конфліктами є не вирішення наявних конфліктних ситуацій, а так звана профілактика конфліктів. Тобто суть полягає в тому, щоб уникнути потенційного конфлікту.

В кваліфікаційній роботі:

1. *З'ясовано*, як конфлікти на робочому місці впливають на психологічний стан жінок, зокрема на їхній рівень стресу, тривожності, депресії, самооцінки та загального задоволення роботою, визначити основні причини виникнення конфліктів на робочому місці.

2. *Визначено* різні стратегії вирішення конфліктів, які можуть бути використані жінками для подолання негативних наслідків конфліктів на роботі.

3. *Проведено* констатувальний експеримент з метою вивчення впливу конфліктів на робочому місці жінок на їхній психологічний стан.

4. На основі результатів констатувального експерименту *розроблено й апробовано* програму соціально-психологічного тренінгу, спрямовану на зміцнення психічного і психологічного здоров'я жінок та розвитку резильєнтної поведінки.

5. *Оцінено* ефективність корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики.

Проведений аналіз показав, що тренінг значно покращив показники учасників, доводячи його дієвість. Порівняння результатів до та після тренінгу виявило статистично достовірні зрушення, які перевищують випадкові коливання. Таким чином, зміни стали прямим результатом систематичного впливу тренінгової програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Автоматизована інформаційна система АІС Я-ПСИХОЛОГ .
2. Андрух І. В. Фактори, що впливають на формування феномену емоційного вигоряння. *Проблеми екстремальної та кризової психології*: збірник наукових праць. Вип. 12. Частина 1. Харків: НУЦЗУ. 2012. С. 22-29.
3. Ахієзер А.С. Проблема переходів у соціокультурних процесах і феномена осмислення переосмислення ситуації. *Світ психології*. 2000, № 1. С. 217-229.
4. Бабаян Ю. О., Коновалюк О. О. Взаємозв'язок тривожності та навчальної успішності молодших школярів. *Збірник наукових праць: Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.12 (103). С. 18–21.
5. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 4. С.70–77.
6. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами /Н. В. Батрин [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts.PDF.
7. Башук Т. О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 3. С.111-119.
8. Беляєва О. Поговоримо про життя після розлучення батьків. *Психолог*. 2009. № 14. С.16–19.
9. Бігун М. В. Особливості стресу у жінок: вплив на організм, як боротися? <https://omegamc.ua/ua/spravochnik/klinicheskij/osoblivosti-stresu-uzhinok-vpliv-na-organizm-yak-borotisya.html> 09.11.2025
10. Боярчук О.Д. Біохімія стресу навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти. Луганськ. ДЗ «ЛНЦ імені Тараса Шевченка», 2013. –172 с.
11. Бірон Б. В. Проактивне подолання стресових ситуацій особистістю: автореф. дис .канд. психол. наук : спец. 19.00.01 - загальна психологія, історія психології. Одеса, 2015. -22 с.

- 12.Ващенко І.В. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи подолання: навч. посіб. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ: Знання, 1998.- 289 с.
13. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І., Шкала сприйнятого стресу (PSS-10):адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. № 2 (25). 2022. С. 16-27. DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
оригінальна PSS-10
14. Герасімова Н.Є. Внутрішньоособистісні конфлікти в процесі соціальної адаптації студентів до умов вищих навчальних закладів: дис.канд. психол. наук : спец. 19.00.07. Педагогічна та вікова психологія / Герасімова Н. Є. Київ, 2004.- 210 с.
15. Главацька О.Л. Вплив батьківської сім'ї на гендерну соціалізацію. *Науковий вісник Ужгородського ун-ту*. Вип. Сер. Педагогіка. Соціальна робота. 2017. Вип.40. С.55-60.
16. Главник О. Технологія тренінгу. Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз [За заг. ред. С. Максименко]. 2005. 112с. - (Психолог. інструментарій).
17. Говорун Т. В., Кравець В. П., Кікінежді О. М. Гендерні дослідження: монографія. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2013.- 448 с.
18. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В. та ін. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навчально-методичний посібник.; Нац. ун-т Києво-Могилянська академія, Центр психічного здоров'я та психосоціального супроводу, Школа соціальної роботи ім. В. Полтавця, Кафедра психології та педагогіки. Київ : НаУКМА, 2017. 91 с.
19. Діденко Є. О., Кондратюк С.М. Гендерні особливості емоційного інтелекту особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*. 2016. №12. 256 с.
20. Долинська Л.В., Матяш - Заяц Л.П. Психологія конфлікту: навчальний посібник [Електронний ресурс] К.:Каравела,2017 .— 304с. Режим

доступу:https://pidruchniki.com/15280307/psihologiya/tipologiya_konfliktiv(дата звернення 18.11.2025).

21. Дубовий С. С. Практичне заняття з елементами тренінгу «Стрес та подолання його наслідків» URL: <https://vseosvita.ua/library/prakticne-zanatta-z-elementami-treningu-stres-ta-podolanna-jogo-naslidkiv-242762.html>
22. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005.-456 с.
23. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів. К. Наукова думка, 1996. -190 с.
24. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. -209 с
25. Іванішина О. А. Як плекати у собі резильєнтність та чому це важливо URL: <https://vseosvita.ua/library/zaniattia-yak-plekaty-u-sobi-rezylientnist-ta-chomu-tse-vazhlyvo-731576.html> (дата звернення 18.11.2025).
26. Кавиліна Г. К. Конфліктологія: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності: 012 Дошкільна освіта. Одеса: Видавництво ТОВ Лерадрук, 2021.- 153 с.
27. Кібанов А.Я., Ворожейкін І.Е., Захаров Д.К., Конвалова В.Г.Конфліктологія: підручник.—2-вид. і доп. —ІНФРА-М., 2009. —301с.
28. Кісарчук З. Г. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій методичний посібник З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос, Л. І. Литвиненко, Царенко Л. Г.; за ред. З. Г. Кісарчук. – К.: ТОВ Видавництво Логос. 2014. -207 с.
29. Кобелянська Л.С. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / за ред. В. П. Агєєвої, Л. С.Кобелянської, М. М. Скорик. Київ : К.І.С., 2004. -536 с.
30. Климчук В. О. Психологія посттравматичного зростання: монографія / В. О. Климчук; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. 2-ге вид., переробл. і допов. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. -158 с.

31. Котлова Л. О. Психологія конфлікту: курс лекцій. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. -112 с.
32. Кононець М.О. Психологія конфлікту: комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. Укл.: Кононець М.О. – К. : НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – 48 с.
33. Колесник Т., Собітнюк Т. Управління конфліктами в колективі як елемент іміджу підприємства. Наукові інновації та передові технології. 2023. № 6(20). . 128–137.с. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-6\(20\)-С.128-137](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-6(20)-С.128-137).
34. Корнеліус Х., Фейр Ш. Виграти може кожен. - М.: Стрингер, 1992.
35. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третьякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса: Фенікс, 2021. -44 с.
36. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту:теорія і сучасна практика. Київ : Професіонал, 2006. -416 с.
37. Ложкін Г.В. Психологічне супроводження військовослужбовців у діяльності за екстремальних умов. Київ : МО України, 2003. -218 с.
38. Лозняк Л. В. Профілактика та подолання стресових ситуацій URL: <https://naurok.com.ua/praktichne-zanyattya-z-elementami-treningu-profilaktika-ta-podolannya-stresovih-situaciy-91664.html>, (дата звернення 18.11.2025).
39. Лукашук-Федик С. В. Безпека життєдіяльності: навчальний посібник / С.В. Лукашук-Федик. – Тернопіль: ТНЕУ. – 2015. – 267 с.
40. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посіб. Київ : Пед. думка, 2012. 112 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6191/1/12-41.pdf>
41. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія Манускрипт, 2012. -392 с.
42. Мостенська Т. Л. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях та шляхи до подолання / Т. Л. Мостенська // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2010. – № 21. С.188-189.

43. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру : Навчальний посібник за заг. ред М.М.Скорик. Київ : К.І.С.,2004. С.10 – 29.
44. Олійник Н.Ю. Сучасний підхід до соціально-трудоових конфліктів «Молодий вчений» – 2016. – № 4 (31). –С. 561-564.
45. Олійник Л. Статеве виховання : навчальний посібник з питань здійснення статевого виховання дітей від народження до юнацького віку.Миколаїв : ПП Прінт-Експрес, 2010.- 112 с.
46. Олексієнко С., Герман Л. Ворожість та образ ворога в сучасній психології. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Психологія». 2017.- 156 с.
47. Орлянський В. С. Конфліктологія: навчальний посібник / В. С.Орлянський. – Київ: Центр учбової літератури. – 2007. – 160 с.
48. Підшивайлов Ф.М. Теоретичне обґрунтування моделі мотиваційної сфери особистості. Актуальні проблеми психології. 2017. Т. XII. Психологія творчості. Вип. 23. - С.248-263.
49. Приходько В. В. Соціально–психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції В. В. Приходько Вісник Львів. ун-ту. – 2005. – Вип. 19. – Ч.1. –С. 182–188.
50. Проданова О.М. Мотиваційні ресурси особистості та переживання кризового стану Науковий вісник Ужгородського національного університету, Випуск 4, 2021,С.143-149.
51. Ратнікова В. П. Конфліктологія: навчальний посібник / В. П. Ратнікова. – ЮНІТІ-ДАНА. – 2001. – 512 с.
52. Рубін Дж., Пруйт Д., Ким Хе Сунг. Соціальний конфлікт : ескалація, тупік, дозвіл. К.: Прайм-ЄВРОЗНАК, 2002.-352 с.
53. Сердюк Л.З Структура та функція психологічного благополуччя особистості.URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709129/1/Сердюк%201.pdf>

54. Скібіцька Л.І. Кофліктологія. Навч. пос. - К . : Центр учбової літератури, 2007. - 384 с.
55. Смирнов Б.А. Психологія діяльності в екстремальних ситуаціях. Харків : Вид-во Гуманітарний Центр, 2017. -292 с.
56. Сокол Л. С. Тренінг з ментального здоров'я. URL: <https://naurok.com.ua/trening-z-mentalnogo-zdorov-ya-383591.html>
57. Сорока О., Близнюк О. Управління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. Економіка та суспільство. 2023. № 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139>.
58. Стівен М. Саутвік, Денніс С. Чарні. Резилієнтність: мистецтво долати найбільші виклики життя. Видання друге . Львів: Галицька Видавнича Спілка. 2022.-384с.
59. Тарахонич Т. І. Принцип рівності в системі загальних принципів права. Часопис Київського ун-ту права. 2013. № 4. С.43–46.
60. Тищук А. В. Заняття з елементами тренінгу для педагогів на тему Формування резильєнтності педагогів. URL: <https://vseosvita.ua/library/zaniattia-z-elementamy-treninhu-dlia-pedahohiv-na-temu-formuvannia-rezylientnosti-pedahahiv-794116.html> (дата звернення 08.11.2025)
61. Хейден Дж. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу. Перекл. Асташов О. Київ: Наш Формат, 2019. -192 с.
62. Чабаненко Ю., Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси:видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с.
63. Шевчук О. М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації]. Уклад. О. М. Шевчук. Умань, 2010.- 37 с.
64. Шклярська О. Психологічна пружність – запорука виживання під час війни. URL: http://www.aratta-ukraine.com/text_ua.php?id .

65. Шутько І. Ю. Практичне заняття з елементами тренінгу «Управління стресом». URL: <https://vseosvita.ua/library/prakticne-zanatta-z-elementami-treningu-upravlinna-stresom-501435.html>
66. Джерело: <https://www.unian.ua/curiosities/genderna-nerivnist-na-roboti-ksperti-pobachili-shcho-zhinocha-problema-nikudi-ne-znikla-12788487.html> (дата звернення 18.11.2025).
67. Джерело: <https://psychologist.com.ua/konflikty-na-robochomu-mistsiyak-virishiti-problemu-ta-zberegti-profesijnij-rozvitok> (дата звернення 18.11.2025).
68. Джерело: Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Інститут соціології НАНУ. Центр соціальних експертиз. – Київ, 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/files/gender_2006.pdf. (дата звернення 18.11.2025).
69. Джерело: Maito Y. Organic theory vs Social contract theory of a state. New York, 2020. 124 p. (дата звернення 18.11.2025).
70. Джерело: URL: https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Пакурси-психологічного-благополуччя_особистості-тези-доповідей-семінару-09.06.2017.pdf (дата звернення 18.11.2025).
71. Джерело <https://psychology.space/psypedia-post/zhinocha-psychologiya/> (дата звернення 18.11.2025).
72. Джерело: <https://www.allaboutpeople.uk/mobile/insight-details.php?id=90>
73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537122000677>
74. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440241247626> H
75. <https://mozok.ua/depressiya/testy/item/2703-shkala-trevogi-spielbergera-STAI>
76. Test Diahnostyka komunikatywnych i orhanizators'kykh skhylnostey (COT-2) [Test Diagnosis of communicative and organizational tendencies (COT-2)]. Available from: <http://lininv.vntu.edu.ua/> (дата звернення 18.11.2025).
77. Test Vyznachennya stylu povedinky v konfliktniy sytuatsiyix (za metodykoyu K. Tomasa) [Test Determining the style of behavior in a conflict situation"

(according to the method of K. Thomas). Available from:
<https://osnova.com.ua/news/739>

78. Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J Occup Health Psychol.* 2011;16:151–69. doi: 10.1037/a0022170.
79. Asgari F, Sadeghi A, Abedini S. The relationship between personality traits, coping and stress styles among students at university of guilan. *Int J Educ Sci Res (IJESR).* 2013;3(5).
80. Bell AS, Rajendran D, Theiler S. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Sensoria: J Mind Brain Cult.* 2012;8:25–37.
81. Bos HM, Boschloo L, Schoevers RA, Sandfort TG. Depression and anxiety in patients with and without same-sex attraction: differences in clinical expression, lifestyle factors, and vulnerability indicators. *Brain Behav.* 2015 Sep;5(9):e00363. doi: 10.1002/brb3.363
82. Brough P, Timms C, Chan XW, Hawkes A, Rasmussen L. Work–life balance: definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*; 2020. p. 473–87.
83. Bruck CS, Allen TD. The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *J Vocat Behav.* 2003;63:457–72.
84. Burton, John W. and Frank Dukes.(1990). *Conflict: Readings in Management and Resolution.* St. Martin’s Press. NY
85. Caballero-Suárez NP, Candela Iglesias M, Rodríguez Estrada E, Reyes Terán G, Riveros Rosas A. Effects of cognitive-behavioural therapy on anxiety, depression and condom use in people with HIV in Mexico City: a pilot study. *Psychol Health Med.* 2019 Jan;24(1):115-125. doi: 10.1080/13548506.2018.1503694. Epub 2018 Aug 9.

86. Carlson DS. Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *J Vocat Behav.* 1999;55(2):236–53.
87. Christiana OO, Ogbogu O. Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. *International Academic Conference Proceedings;* 2013.
88. Cobb S. Presidential Address-1976. Social support as a moderator of life stress. *Psychosom Med.* 1976;38(5):300–14.
89. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A Global Measure of Perceived Stress. *JHealth Soc Behav.* 1983; 24(4):385. Available from:<https://doi.org/10.2307/2136404>
90. Constantinou MP, Stepanous J, Lereya ST, Wilkinson H, Golden S, Deighton J. Study protocol for a pragmatic randomised multiple baseline trial evaluating Knowledge Insight Tools (KIT), a cognitive behavioural therapy-informed school-based counselling intervention for children and young people in UK secondary schools with low mood and anxiety. *Trials.* 2024 Sep 30;25(1):637. doi: 10.1186/s13063-024-08299-z.
91. Crain TL, Hammer LB. Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In: Bakker AB, editor. *Advances in Positive Organizational Psychology.* Vol. 1. Emerald Group Publishing Limited; 2013. pp. 303–28.
92. Csikszentmihalyi M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience.* New York: HarperPerennial, 1990. — XIV, 305 p.
93. Ebrahimi B, Faraji O, Nouri B, Valiee S. Relationship between work-family conflict and perceived organizational support among nurses of Kurdistan University of Medical Sciences. *Caspian J Health Res.* 2021;6(4):137–46.
94. Fogarty GJ, Machin MA, Albion MJ, Sutherland LF, Lalor GI, Revitt S. Predicting occupational strain and job satisfaction: the role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *J Vocat Behav.* 1999;54(3):429–52.

- 95.Fotiadis A, Abdulrahman K, Spyridou A. The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Front Psychol.* 2019;10c
- 96.Frone MR. Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *J Appl Psychol.* 2000;85:888–95. doi: 10.1037/0021-9010.85.6.888. [DOI] [PubMed] [Google Scholar]
- 97.Frost R, Nair P, Aw S, Gould RL, Kharicha K, Buszewicz M, Walters K. Supporting frail older people with depression and anxiety: a qualitative study. *Aging Ment Health.* 2020 Dec;24(12):1977-1984. doi: 10.1080/13607863.2019.1647132.
- 98.Gewinner I. Work–life balance for native and migrant scholars in German academia: meanings and practices. *Equal Divers Incl: Int J.* 2019;39(5):497–512.
- 99.Greenhaus JH, Parasuraman S, Collins KM. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *J Occup Health Psychol.* 2001;6:91–100.
- 100.Hedman E, Ström P, Stünkel A, Mörtberg E. Shame and guilt in social anxiety disorder: effects of cognitive behavior therapy and association with social anxiety and depressive symptoms. *PLoS One.* 2013 Apr 19;8(4):e61713.
101. Iglehart A. R. Married women and work:1957 & 1976. Lexington (Mass.): Lexington Books,1979. 254 p
102. Heller D, Watson D, Ilies R. The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychol Bull.* 2004;130:574–600.
103. Jenerette CM. Relationships among types of social support and QOL in adults with sickle cell disease. *South Online J Nurs Res.* 2008;8(3):1–14.
104. Jenkins R, Elliott P. Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings. *J Adv Nurs.* 2004;.
105. Jex SM, Elacqua TC. Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work Stress.* 1999;13(2):182–91.
- 106.Kaila HL. Introduction to Psychology. 1st ed. New Delhi, India: A.I.T.B.S. Publishers, Sandeep Press; 2008. Work family conflict; pp. 255–69. [Google Scholar]

107. Khan N. Family to work conflict among working mother in UAE. *Eur Sci J*. 2014;10:205–16.
108. Kossek EE, Pichler S, Bodner T, Hammer LB. Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Pers Psychol*. 2011;64(2):289–313.
109. Kryukova T. L., Cuftack E. V. The Questionnaire of Coping Ways (adaptation techniques WCQ) //Journal of the Practical Psychologist. M. – 2007. – №. 3. – 93-112p.
110. Lang M, Krátký J, Xygalatas D. The role of ritual behaviour in anxiety reduction: an investigation of Marathi religious practices in Mauritius. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*. 2020 Aug 17;375(1805):20190431. doi: 10.1098/rstb.2019.0431.
111. Lazarus, R S, (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55, 234–247pp.
112. Lei J, Leigh E, Charman T, Russell A, Hollocks MJ. Understanding the relationship between social camouflaging in autism and safety behaviours in social anxiety in autistic and non-autistic adolescents. *J Child Psychol Psychiatry*. 2024 Mar;65(3):285-297. doi: 10.1111/jcpp.13884. Epub 2023 Aug 26.
113. Leka S, De Alwis S. Work, Life and personality: the relationship between the big five personality traits and work-life conflict. *South Asian J Manag*. 2016;23(4).
114. Linda MR, Fitria Y. The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance With Transformational Leadership as The Moderating Variable. In: *Proceeding International Conference Local wisdom for Re-Thinking Global Solutions*. Padang; 2016
115. Liu JY, Low SP. Work–family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *Int J Proj Manage*. 2011;29(2):117–28.
116. Lynn, D.B. Parental and sex-role identification: A theoretical formulation. California, 1969. 321 p.

117. Maxwell G. Checks and balances: the role of managers in work–life balance policies and practices. *J Retail Consum Serv*. 2005;12(3):179–89.
118. Md-Sidin S, Sambasivan M, Ismail I. Relationship between work-family conflict and quality of life: an investigation into the role of social support. *J Manag Psychol*. 2010;25. 92.Zito M, Colombo L, Mura G. Job demands and work-family conflict in a health care staff. The role of work shifts. *G Ital Med Lav Ergon*. 2013;35(3):168–75.
119. McCarthy A, Darcy C, Grady G. Work-life balance policy and practice: understanding line manager attitudes and behaviors. *Hum Resour Manag Rev*. 2010;20(2):158–67.
120. Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *J Organ Behav*. 2011;32:689–725.
121. Mumper EE, Dyson MW, Finsaas MC, Olino TM, Klein DN. Life stress 174 moderates the effects of preschool behavioral inhibition on anxiety in early adolescence. *J Child Psychol Psychiatry*. 2020 Feb;61(2):167-174. doi: 10.1111/jcpp.13121.
122. Obiageli OL, Uzochukwu OC, Ngozi CD. Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos state. *Eur J Res Reflect Manag Sci*. 2015;3(4).
123. Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, MAS K. Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Front Psychol*. 2020;11.
124. Opie TJ, Henn CM. Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. [Last accessed on 2016 Sep 25];*SA J Ind Psychol*. 2013 39:12. Available from: <http://www.http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
125. r a, m n, a n. A study of the amount of conflict between work and family roles among women (police and teacher) and factors affecting it. *Soc Dev Welf Plan*. 2015;7(24):128–63.

126. Patton, Wendy & McMahon, Mary. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3-rd Edition. Sense publishers. 476 p
127. Posig M, Kickul J. Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women Manag Rev.* 2004;19(7):373–86.
128. RESEARCH ARTICLE The Impact of Dual Roles of Working Wives on Psychological Well-being and the Influence of Social Support on Family Harmony Marini1* , Iffah Royiana1 , Ummi Masrufah Maulidiyah1 , Andini Dwi Arumsari1 , Dzulkipli1 *marini@um-surabaya.ac.id [1] Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, Indonesia
129. Rubin J. Z., Pruitt D. G., Kim S. H. Social conflict: Escalation, stalemate and settlement (2 ed.). – New York: McGraw-Hill, 1994. – 573 p
130. Saint SA, Moscovitch DA. Effects of mask-wearing on social anxiety: an exploratory review. *Anxiety Stress Coping.* 2021 Sep;34(5):487-502. doi: 10.1080/10615806.2021.1929936.
131. Shahryari M, Nabavi SA. Reasons and outcomes of work-family conflict and work alienation as one of its outcomes. *Strateg Res Soc Probl Iran.* 2014;3(1):45–59.
132. Schieman S, Glavin P. Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home Interface. *Soc Probl.* 2008;55:590–611.
133. Shirmohammadi M, Au WC, Beigi M. Remote work and work-life balance: lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Hum Resour Dev Int.* 2022;25(2):163–81.
134. Shui Y, Xu D, Liu Y, Liu S. Work-family balance and the subjective well-being of rural women in Sichuan, China. *BMC Womens Health.* 2020;20
135. Stevenson-Hinde J, Shouldice A, Chicot R. Maternal anxiety, behavioral inhibition, and attachment. *Attach Hum Dev.* 2011 May;13(3):199-215. doi: 10.1080/14616734.2011.562409.
136. Sundaresan S. Work-life balance–implications for working women. *OIDA Int J Sustain Dev.* 2014;7(7):93–102.

137. Taylor BL, DelCampo RG, Blancero DM. Work–family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *J Organ Behav.* 2009;30(5):643–64.
138. Tasnim M, Hossain MZ, Enam F. Work-life balance: reality check for the working women of Bangladesh. *J Hum Resour Sustain Stud.* 2017;5:75–86.
139. Thoits PA. Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *J Health Soc Behav.* 2011;52(2):145–61
140. Tomažević N, Kozjek T, Stare J. The consequences of a work-family (Im)balance: from the point of view of employers and employees. *Int Bus Res.* 2014;7.
141. Valk R, Srinivasan V. Work–family balance of Indian women software professionals: A qualitative study. *IIMB Manag Rev.* 2011;23(1):39–50.
142. Vasumathi A. Work life balance of women employees: a literature review. *Int J Serv Oper Manag.* 2018;29(1):100–46.
143. Veksler AE, Boren JP. Some things are better left not unsaid: An exploratory study of the communicatively-restricted organizational stressor. Paper presented at the annual meeting of the National Communication Association. New Orleans; 2011.
144. Vlachadis Castles A, Burgess S, Robledo K, Beale AL, Biswas S, Segan L, et al. Work-life balance: a comparison of women in cardiology and other specialties. *Open Heart.* 2021;8(2).
145. Weber, A. J., Johnson, C. A., and Thompson, R. C. Technical Brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument: JAPANESE(Mountain View,CA: CPP, Inc., 2013).
146. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The multidimensional scale of perceived social support. *J Pers Assess.* 1988;52:30–41.

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності (Ч.Д. Спілбергер, Ю.Л. Ханін)

ІНСТРУКЦІЯ:

Прочитайте уважно кожне із запропонованих запитань і позначте варіант відповіді, залежно від того, як ви себе відчуваєте в цей момент. Над запитаннями довго не замислюйтесь, оскільки правильних або неправильних відповідей немає. УВАГА! Поставте позначку або обведіть, або впишіть варіант відповіді в залежності від типу запитання.

ПІБ	
Вік	
Клас/група	
Дата	
Запитання	Варіанти відповідей
1. Я спокійний	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
2. Мені ніщо не загрожує	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
3. Я напружений	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
4. Я відчуваю співчуття	☐ Ні, це зовсім не так

	☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
5. Я відчуваю себе вільно	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
6. Я засмучений	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
7. Мене хвилюють можливі невдачі	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
8. Я відчуваю себе відпочилим	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
9. Я собою не вдоволений	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
10. Я відчуваю внутрішнє задоволення	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно

	☐ Абсолютно вірно
11. Я впевнений у собі	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
12. Я нервую	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
13. Я не знаходжу собі місця	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
14. Я напружений	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
15. Я не відчуваю напруги й скутості	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
16. Я задоволений	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно

17. Я занепокоєний	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
18. Я занадто збуджений і мені ніяково	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
19. Мені радісно	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
20. Мені приємно	☐ Ні, це зовсім не так ☐ Мабуть так ☐ Вірно ☐ Абсолютно вірно
21. Я відчуваю задоволення	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
22. Я дуже швидко втомлююся	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
23. Я легко можу заплакати	☐ Майже ніколи ☐ Іноді

	☐ Часто ☐ Майже завжди
24. Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
25. Буває, що я програю через те, що недостатньо швидко приймаю рішення	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
26. Я почуваю себе бадьорим	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
27. Я спокійний, холоднокровний і зібраний	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
28. Очікувані труднощі дуже непокоять мене	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
29. Я занадто хвилююся через дрібниці	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди

30. Я цілком щасливий	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
31. Я беру все занадто близько до серця	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
32. Мені не вистачає впевненості в собі	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
33. Я відчуваю себе в безпеці	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
34. Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
35. У мене буває хандра	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
36. Я задоволений	☐ Майже ніколи ☐ Іноді

	☐ Часто ☐ Майже завжди
37. Усілякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
38. Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
39. Я врівноважена людина	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди
40. Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Часто ☐ Майже завжди

Додаток Б

Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації (за методикою К. Томаса)

ІНСТРУКЦІЯ:

У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. **УВАГА!** Поставте позначку або обведіть, або впишіть варіант відповіді в залежності від типу запитання.

ІПБ	
Вік	
Клас/група	
Дата	
Запитання	Варіанти відповідей
1. Оберіть твердження	☐ Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання. ☐ Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні
2. Оберіть твердження	☐ Я стараюся знайти компромісне рішення ☐ Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. Оберіть твердження	☐ Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого ☐ Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.
4. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся знайти компромісне рішення. ☐ Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини
5. Оберіть твердження	☐ Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого. ☐ Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.
6. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся уникнути прикрощів. ☐ Я намагаюся досягти свого.
7. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно. ☐ Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого
8. Оберіть твердження	☐ Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. ☐ Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9.Оберіть твердження	☐ Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають ☐ Я докладаю всіх зусиль, щоб досягти свого.
10. Оберіть твердження	☐ Я наполегливо прагну досягти свого. ☐ Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. Оберіть твердження	☐ Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання. ☐ Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
12. Оберіть твердження	☐ Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки. ☐ Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
13. Оберіть твердження	☐ Я пропоную серединну позицію. ☐ Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.
14. Оберіть твердження	☐ Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди. ☐ Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
15. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки. ☐ Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся не зачепити почуттів іншого. ☐ Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.
17. Оберіть твердження	☐ Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. ☐ Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
18. Оберіть твердження	☐ Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму. ☐ Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
19. Оберіть твердження	☐ Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання. ☐ Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.
20. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності. ☐ Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21. Оберіть твердження	☐ Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого. ☐ Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини. ☐ Я відстоюю свої бажання.
23. Оберіть твердження	☐ Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас. ☐ Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. Оберіть твердження	☐ Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагати-муся йти назустріч його бажанням ☐ Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.
25. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів. ☐ Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
26. Оберіть твердження	☐ Я пропоную серединну позицію. ☐ Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. Оберіть твердження	☐ Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки. ☐ Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28. Оберіть твердження	☐ Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого ☐ Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.
29. Оберіть твердження	☐ Я пропоную серединну позицію. ☐ Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. Оберіть твердження	☐ Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого. ☐ Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Додаток В

«Копінг-тест» Лазаруса

ІНСТРУКЦІЯ:

Вам пропонується перелік тверджень, що стосуються поведінки у скрутній життєвій ситуації. Оберіть варіант відповіді, який найчастіше проявляється у Вашій поведінці. **УВАГА!** Поставте позначку або обведіть, або впишіть варіант відповіді в залежності від типу запитання.

ПІБ	
Вік	
Клас/група	
Дата	
Запитання	Варіанти відповідей
1. Опинившись у скрутній ситуації, я зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити далі, - на наступному кроці.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
2. Опинившись у скрутній ситуації, я починав щось робити, знаючи, що це однаково не дасть жодного результату, головне - робити хоч що-небудь.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
3. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався схилити керівництво до того, щоб вони змінили свою думку.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
4. Опинившись у скрутній ситуації, я говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
5. Опинившись у скрутній ситуації, я критикував і докоряв собі.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
6. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався не розривати стосунки, залишаючи все як є.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
7. Опинившись у скрутній ситуації, я сподівався на диво.	☐ ніколи

	☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
8. Опинившись у скрутній ситуації, я підкорився долі: буває, що мені не щастить.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
9. Опинившись у скрутній ситуації, я поведився, ніби нічого не сталося.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
10. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався не показувати своїх почуттів.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
11. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався побачити в ситуації щось позитивне.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
12. Опинившись у скрутній ситуації, я спав більше, ніж зазвичай.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
13. Опинившись у скрутній ситуації, я виражав свою злість на тих, хто винен у моїх проблемах.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
14. Опинившись у скрутній ситуації, я шукав співчуття і розуміння у когось.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
15. Опинившись у скрутній ситуації, я відчував потребу виразити себе творчо.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
16. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався забути все що сталося.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
17. Опинившись у скрутній ситуації, я звертався по допомогу до фахівців.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто

18. Опинившись у скрутній ситуації, я змінювався або ріс як особистість у кращу сторону.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
19. Опинившись у скрутній ситуації, я вибачався або намагався все залагодити.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
20. Опинившись у скрутній ситуації, я складав план дій.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
21. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
22. Опинившись у скрутній ситуації, я розумів, що сам спричинив цю проблему.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
23. Опинившись у скрутній ситуації, я набирався досвіду в цій ситуації.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
24. Опинившись у скрутній ситуації, я говорив з ким-небудь, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
25. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався поліпшити своє самопочуття їжею, алкогольними напоями, тютюнопалінням або ліками.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
26. Опинившись у скрутній ситуації, я ризикував відчайдушно.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
27. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався діяти не поспішаючи, не спираючись на перші емоції.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
28. Опинившись у скрутній ситуації, я вірив у щось нове.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто

29. Опинившись у скрутній ситуації, я знову відкривав для себе щось важливе.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
30. Опинившись у скрутній ситуації, я щось міняв так, що все ставало на своїй місці.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
31. Опинившись у скрутній ситуації, я загалом уникав спілкування з людьми.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
32. Опинившись у скрутній ситуації, я не занурювався у неї, намагаючись про це особливо не замислюватися.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
33. Опинившись у скрутній ситуації, я питав поради в родича або друга, якого поважав.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
34. Опинившись у скрутній ситуації, я намагався, щоб інші не дізналися, як погано йдуть справи.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
35. Опинившись у скрутній ситуації, я відмовлявся сприймати це занадто серйозно.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
36. Опинившись у скрутній ситуації, я говорив про те, що я відчуваю.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
37. Опинившись у скрутній ситуації, я відстоював власну думку і боровся за те, чого хотів.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
38. Опинившись у скрутній ситуації, я зганяв це на інших людях.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
39. Опинившись у скрутній ситуації, я користувався минулим досвідом - мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто

40. Опинившись у скрутній ситуації, я знав що треба робити, і збільшував свої зусилля, щоб усе налагодити.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
41. Опинившись у скрутній ситуації, я відмовлявся вірити, що це дійсно сталося.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
42. Опинившись у скрутній ситуації, я давав обіцянку, що наступного разу все буде по-іншому.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
43. Опинившись у скрутній ситуації, я знаходив кілька інших способів розв'язання проблеми.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
44. Опинившись у скрутній ситуації, я робив все, щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
45. Опинившись у скрутній ситуації, я щось змінював у собі.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
46. Опинившись у скрутній ситуації, я хотів, щоб усе це швидше скінчилося.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
47. Опинившись у скрутній ситуації, я уявляв собі, фантазував, як усе це могло б обернутися.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
48. Опинившись у скрутній ситуації, я молився.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
49. Опинившись у скрутній ситуації, я прокручував у думці, що мені сказати або зробити.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто
50. Опинившись у скрутній ситуації, я думав про те, як би в цій ситуації діяла людина, якою я захоплююся, і намагався наслідувати її.	☐ ніколи ☐ рідко ☐ іноді ☐ часто

Додаток Г

Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10)**ІНСТРУКЦІЯ:**

Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом останнього місяця. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує як часто ви відчували або міркували в певний спосіб. **УВАГА!** Поставте позначку або обведіть, або впишіть варіант відповіді в залежності від типу запитання.

ПІБ	
Вік	
Клас/група	
Дата	
Запитання	Варіанти відповідей
1. Як часто протягом останнього місяця ви були засмучені через те, що сталося несподівано?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у своєму житті?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
3. Як часто за останній місяць ви відчували нервову напругу чи стрес?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
4. Як часто за останній місяць ви відчували впевненість у своїй здатності впоратися зі своїми особистими проблемами?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді

	☐ Досить часто ☐ Дуже часто
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все йде так, як ви цього хотіли?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
6. Як часто протягом останнього місяця ви помічали, що не можете впоратися із всіма справами, що вам потрібно зробити?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
7. Як часто протягом останнього місяця вам вдавалося контролювати роздратування?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
8. Як часто останнього місяця ви відчували, що володієте ситуацією?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
9. Як часто останнього місяця ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під вашого контролю?	☐ Ніколи ☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
10. Як часто протягом останнього місяця вам здавалося, що труднощі які накопичилися, досягли такої межі, що ви не могли їх контролювати?	☐ Ніколи

	☐ Майже ніколи ☐ Іноді ☐ Досить часто ☐ Дуже часто
--	--