

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
Кафедра практичної психології

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Кваліфікаційна робота:

здобувача вищої освіти

першого рівня ЗФН

спеціальності - 053 Психологія

Крістіна МАРЧУК

Науковий керівник:

доцент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук

Петро КОЗИРА

Рецензент:

доктор психологічних наук, доцент

Євген КАРПЕНКО

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«___»_____2025 р. протокол №___

Т.В.О. завідувача кафедри практичної психології

Доктор психологічних наук, доцент

_____Євген КАРПЕНКО

Львів

2025

АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Студентки Марчук Крістіни Андріївни

На тему: «Гендерні стереотипи та їх вплив на конфлікти: теоретичний та
емпіричний аналіз»

Мета дослідження полягає у вивченні впливу гендерних стереотипів на конфліктну поведінку, а також у розробці рекомендацій для ефективного управління конфліктами з урахуванням гендерних відмінностей. Робота спрямована на аналіз соціокультурних, психологічних та комунікативних аспектів гендерних стереотипів, їхньої ролі у формуванні конфліктних ситуацій та стратегій їх подолання.

Об'єкт дослідження — процеси виникнення, розвитку та вирішення конфліктів у міжособистісних і соціальних взаємодіях.

Предмет дослідження — гендерні відмінності у стратегіях, стилях поведінки та сприйнятті конфліктних ситуацій.

Методологія включає:

- Теоретичний аналіз наукових джерел з гендерних досліджень, конфліктології та соціальної психології.
- Емпіричні методи: опитування, тестування (методика Томаса-Кілмана, BSRI С. Бем), проєктивні методи, напівструктуровані інтерв'ю.
- Статистичний аналіз даних, контент-аналіз результатів.

Основні результати:

1. Встановлено, що гендерні стереотипи значно впливають на стратегії вирішення конфліктів: жінки частіше використовують компроміс і співпрацю, тоді як чоловіки схильні до конкурентних підходів.
2. Виявлено зв'язок між гендерною ідентичністю (маскулінний, фемінний, андрогінний типи) та емоційними реакціями на конфлікти.
3. Встановлено, що відсутність батьківського піклування у підлітків посилює конфліктність та впливає на формування гендерних стереотипів.

4. Розроблено класифікацію гендерних конфліктів, яка включає: конфлікти через порушення статевих ролей, гендерну нерівність, професійну діяльність, сексуальну орієнтацію.

Практичні рекомендації:

- Впровадження гендерно чутливих тренінгів для розвитку комунікативних навичок та управління конфліктами.
- Створення інклюзивних корпоративних політик, що забезпечують рівність у доступі до ресурсів і кар'єрного росту.
- Використання медіації та діалогу для зниження напруженості в міжгендерних конфліктах.
- Розвиток емоційного інтелекту та самоконтролю в освітніх програмах для підвищення ефективності вирішення конфліктів.

Наукова новизна роботи полягає в комплексному аналізі гендерних стереотипів як чинника конфліктогенезу та розробці інструментів для їх подолання. Результати дослідження апробовані на Всеукраїнській науково-практичній конференції (2023 р.), опубліковані у наукових джерелах.

Ключові слова: гендерні стереотипи, конфлікти, гендерна ідентичність, управління конфліктами, емпіричне дослідження.

Обсяг роботи: 80 сторінок, 16 таблиць, 13 рисунків, 35 джерел.

Практична значимість: Матеріали дослідження можуть бути використані у сфері HR-менеджменту, соціальній роботі, освітніх програмах для покращення комунікації та зниження рівня гендерної напруженості в суспільстві.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
SUMMARY.....	2
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ, ЇХ ВПЛИВ НА КОНФЛІКТ.....	8
1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи.....	8
1.2. Поняття про «конфлікт», структура та динаміка конфлікту.....	12
1.3. Гендерні конфлікти, як окремий різновид конфлікту та спроби їх запобігання.....	18
1.4. Стратегії розв’язання гендерних конфліктів та система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів.....	23
1.5. Особливості прояву гендерних стереотипів у процесі спілкування.....	28
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ.....	32
2.1. Мета, завдання та методологія дослідження гендерних особливостей в конфліктних ситуаціях.....	32
2.2. Проведення експериментального дослідження.....	39
2.3. Психологічний аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	42
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ.....	48
3.1. Стратегії управління конфліктами з урахуванням гендерних особливостей.....	48
3.2. Пропозиції для розвитку особистісних якостей для ефективного вирішення конфліктів.....	60
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

ВСТУП

Актуальність теми. Конфлікти є невід'ємною частиною людських взаємодій, які виникають у різних сферах життя — від міжособистісних стосунків до професійної діяльності. Гендер, як один із ключових соціальних факторів, значно впливає на те, як люди сприймають, реагують та вирішують конфліктні ситуації. Розуміння гендерних відмінностей у конфліктах є важливим для ефективного управління ними, особливо в сучасному світі, де рівність і різноманітність набувають дедалі більшої ваги.

Дослідження гендерних відмінностей у конфліктних ситуаціях є актуальним через зростаючу увагу до питання гендерної рівності в різних сферах життя. Наприклад, у трудових колективах гендерна різноманітність часто впливає на характер комунікації та стиль вирішення конфліктів. Жінки частіше застосовують стратегії співробітництва й компромісу, тоді як чоловіки схильні до конкурентних і більш рішучих підходів. Це створює підґрунтя для пошуку оптимальних шляхів розв'язання конфліктів з урахуванням гендерної специфіки.

У контексті глобалізації та зміни суспільних норм, розуміння гендерних аспектів у конфліктах сприяє гармонізації міжособистісних стосунків, підвищенню продуктивності командної роботи та покращенню управлінських практик. Вивчення цих аспектів допомагає знижувати рівень стресу та напруги в конфліктних ситуаціях, створюючи простір для більш толерантної та ефективної взаємодії між людьми. Це особливо важливо в епоху, коли соціальні та професійні стосунки стають дедалі складнішими й багатограннішими.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних підходів і розробка практичних рекомендацій щодо конфліктів з урахуванням гендерних відмінностей.

Відповідно до мети визначені завдання дослідження:

- з'ясувати поняття про «гендер» та гендерні стереотипи;
- узагальнити поняття про «конфлікт», структура та динаміка конфлікту;
- навести гендерні конфлікти, як окремий різновид конфлікту та спроби їх запобігання;
- навести стратегії розв'язання гендерних конфліктів та система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів;
- проаналізувати особливості прояву гендерних стереотипів у процесі спілкування;
- оцінити мету, завдання та методологія дослідження гендерних особливостей в конфліктних ситуаціях;
- розробити психологічний аналіз та інтерпретація результатів дослідження;
- дослідити Стратегії управління конфліктами з урахуванням гендерних особливостей.

Об'єкт дослідження – процеси виникнення, розвитку та вирішення конфліктних ситуацій у міжособистісних і соціальних взаємодіях.

Предмет дослідження – гендерні відмінності у стратегіях, підходах і стилях поведінки під час конфліктних ситуацій.

Методи дослідження. Методичною та теоретичною основою роботи є загальнонаукові та спеціальні методи. Із загальнонаукових використано такі методи: діалектичний (при розгляді теоретичних та концептуальних підходів до управління маркетинговою діяльністю); дедукції (при побудові структури роботи та вивченні предмета дослідження); абстрактно-логічний та синтезу (при уточненні трактувань категоріального апарату теми роботи); аналізу (при аналізі здійснення управління маркетинговою діяльністю та індукції (при формуванні висновків роботи). Спеціальні методи, що використовувалися при написанні роботи: табличний та графічний (при виявленні закономірностей та висвітленні результатів роботи); статистичний (при збиранні, зведенні, аналізі статистичних даних).

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України, вітчизняні та зарубіжні інформаційні джерела, статистична звітність Державної служби статистики України, а також результати опитування та власних спостережень.

Апробація результатів роботи. Основні результати дослідження були оприлюднені на: III Всеукраїнській науково-практичній онлайн конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту в умовах сучасних викликів» (м. Київ, НУБіП України, 11 жовтня 2023 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Основний зміст викладено на 80 сторінках друкованого тексту, бакалаврська кваліфікаційна робота містить 16 таблиць і 13 рисунків. Список використаних джерел включає 35 найменувань.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ, ЇХ ВПЛИВ НА КОНФЛІКТ

1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи

Поняття «гендер» охоплює соціальні та культурні уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою в конкретному суспільстві. Це не лише біологічна стать, а й набір ролей, очікувань і поведінкових норм, які суспільство приписує індивідам на основі їхньої статі. Гендерні ролі змінюються в залежності від історичного, культурного та соціального контексту, і можуть бути різними навіть у межах однієї країни чи спільноти.

Гендерні стереотипи — це усталені уявлення, що певні характеристики чи поведінка є притаманними лише для чоловіків чи для жінок. Вони часто обмежують індивідуальний розвиток і визначають, як має поводитися людина залежно від її статі. Наприклад, стереотипи можуть зводитися до того, що жінки мають бути ніжними та емоційними, а чоловіки — рішучими та стриманими. Такі уявлення часто призводять до дискримінації та перешкоджають рівності між статями, обмежуючи вибір людини в особистому та професійному житті.

Історія понять «гендер» та «гендерна рівність» відображає прогресивні тенденції в розвитку людства, адже вони стали невід'ємною частиною сучасного суспільного розвитку. Вони зумовлені змінами, які відбулися після розпаду біполярного світового порядку, що підвищило необхідність залучення різних соціальних груп до процесів прийняття рішень на всіх рівнях. Це новий етап розвитку суспільства, що вимагає більшої уваги до рівності прав та можливостей чоловіків і жінок [30, с. 205].

Поняття «гендер» є відносно новим у суспільствознавстві та перебуває на етапі розвитку, набуваючи нових значень і визначаючи своє місце в

категоріально-понятійному апараті. Цей термін походить з англomовної літератури і відображає розрізнення між біологічною та соціальною статтю.

У 1958 році психоаналітик Роберт Столлер вперше ввів термін «гендер», який позначав соціальні прояви приналежності до статі або «соціальну стать». У 1963 році він виступив на конгресі психоаналітиків у Стокгольмі, де представив свою доповідь про гендерну самоідентифікацію. Ідеї Столлера щодо поєднання біологічних та культурних аспектів у дослідженні питань статі сприяли виникненню окремої галузі в гуманітарних науках — гендерних досліджень [26, с. 269].

Стать людини визначається на основі біологічних характеристик, таких як структура статевих органів, репродуктивна система та хромосомний набір, що вказує на анатомо-фізіологічну різницю між чоловіком і жінкою. Однак гендер — це соціальний конструкт, сформований культурними і соціальними нормами, які змінюються залежно від часу та історичного контексту. Гендер відображає культурно зумовлені різниці в поведінці, психології, зовнішньому вигляді та інших аспектах, які визначаються соціальними очікуваннями щодо ролей чоловіків і жінок. У повсякденному житті люди часто ідентифікують стать за зовнішніми ознаками, такими як довжина волосся, форма тіла, голос, одяг та манери поведінки [11, с. 77].

У табл. 1.1 розглянемо трактування сутності гендеру вітчизняними науковцями.

Таблиця 1.1

Трактування сутності гендеру вітчизняними науковцями

Автор	Визначення
Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С.	соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок
Кисильова К.В.	може розглядатися як одна з базових характеристик особистості, що обумовлює соціальний і психологічний розвиток людини.
Степанова Е.Р.	один з найважливіших показників соціальної структури суспільства, що обумовлює впорядкованість всієї соціальної системи.

Джерело: складено на основі [11, 12, 26]

Можемо сформувати власне визначення: «гендер — це соціально-культурна конструкція, яка визначає ролі, норми та очікування, пов'язані з приналежністю до певної статі в конкретному суспільстві». Це не лише набір поведінкових і психологічних характеристик, але й система соціальних відносин, яка формує і підтримує відмінності між чоловіками та жінками, враховуючи культурні, історичні та економічні контексти. Гендер не є фіксованим, він змінюється в залежності від часу, місця та соціальних умов, впливаючи на індивідуальні та колективні ідентичності.

Важливим аспектом аналізу є порівняння понять «статі» та «гендеру» (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Порівняння понять «статі» та «гендеру»

Стать	Гендер
Біологічна характеристика людини	Соціокультурні ролі та стосунки між чоловіками й жінками
Відмінна будова статевих органів, пропорцій тіла, співвідношення хромосом і гормонів	Формується суспільством та є продуктом виховання й освіти
Не змінюється (якщо не зроблена операція)	Може змінюватися

Джерело: складено на основі [12]

Заради справедливості слід зазначити, що гендерні стереотипи можуть мати негативний вплив не тільки на жінок, але й на чоловіків. Традиційні уявлення про чоловічу роль включають норми успішності, статусу, а також вимоги до фізичної, розумової та емоційної стійкості, часто супроводжувані антижіночними установками. Для багатьох чоловіків досягнення цих стандартів є неможливим, що спричиняє стрес і призводить до компенсаторних реакцій, таких як обмеження емоційності або надмірне прагнення до змагання та успіху.

Отже, гендерні стереотипи — це спрощені, стійкі й емоційно забарвлені уявлення про поведінку та риси характеру чоловіків і жінок. Вони

містять як приписи, так і заборони щодо того, що чоловікам і жінкам дозволено відчувати, виражати та робити. Гендерні стереотипи проявляються, зокрема, через гендерно-рольові стереотипи, які визначають прийнятність та варіативність ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також через стереотипи гендерних рис, які стосуються психологічних і поведінкових характеристик. Ці два компоненти тісно взаємопов'язані: прийняття певної ролі залежить від того, наскільки у людини, визнаної за певну стать, присутні відповідні риси та характеристики [12].

У табл. 1.3 наведено основні різновиди гендерних стереотипів.

Таблиця 1.3

Основні різновиди гендерних стереотипів.

Стереотип	Характеристика
Рольові стереотипи	Ці стереотипи визначають, які соціальні ролі повинні виконувати чоловіки та жінки. Наприклад, існує стереотип, що жінки повинні бути домогосподарками і доглядати за дітьми, а чоловіки — забезпечувати родину та займатися кар'єрою. Це обмежує можливості обох статей у виборі професії та стилю життя.
Поведінкові стереотипи	Поведінкові стереотипи визначають, яким чином чоловіки та жінки повинні поводитись. Наприклад, жінкам часто приписують емоційність, турботливість і доброту, а чоловікам — рішучість, холоднокрівність та силу. Такі стереотипи можуть обмежувати самовираження людей, змушуючи їх уникати прояву емоцій або навпаки — не виявляти м'якості чи чуйності.
Стереотипи професійної діяльності	Гендерні стереотипи також мають вплив на вибір професії. Наприклад, вважається, що чоловіки повинні працювати у технічних, наукових або лідерських ролях, а жінки — у соціальних сферах або педагогіці. Це призводить до нерівності в професійних можливостях та обмежує кар'єрний розвиток для обох статей.
Стереотипи щодо фізичних характеристик	Тут йдеться про уявлення, що чоловіки повинні бути фізично сильними і м'язистими, а жінки — стрункими та витонченими. Такі стереотипи можуть створювати тиск на людей, змушуючи їх відчувати себе невідповідними певним стандартам краси або фізичних даних.
Стереотипи емоційних проявів	Стереотипи емоційних характеристик пов'язані з тим, як люди різних статей повинні виражати свої почуття. Наприклад, жінок часто вважають більш емоційними, відкритими до вираження своїх почуттів, в той час як чоловіків вважають менш емоційними і такими, що повинні "приховувати" свої почуття, зокрема в стресових ситуаціях.
Стереотипи сексуальності	Це стереотипи, які стосуються сексуальної поведінки та бажань. Наприклад, існує стереотип, що чоловіки завжди повинні бути ініціаторами сексуальних відносин, а жінки — більш стриманими і пасивними в цьому плані. Такі стереотипи можуть створювати тиск і порушувати здорове сприйняття сексуальності.

Джерело: складено на основі [3]

Гендерні стереотипи мають значний вплив на суспільні уявлення про ролі та поведінку чоловіків і жінок. Вони обмежують можливості людей, нав'язуючи певні шаблони, які не завжди відповідають їхнім індивідуальним особливостям і потенціалу. Ці стереотипи стосуються різних аспектів життя, від професійної діяльності до емоційних проявів і сексуальності, що може призводити до дискримінації та нерівності. Важливо розуміти, що такі стереотипи не є природними чи незмінними, а є результатом соціальних норм і культурних уявлень. Подолання гендерних стереотипів потребує змін у суспільних установках, освіті та популяризації більш гнучких і рівних підходів до визначення ролей для чоловіків і жінок [3, с. 556].

Гендерні стереотипи значно впливають на наше сприйняття ролей чоловіків і жінок у суспільстві. Вони обмежують індивідуальні можливості, а також створюють перешкоди на шляху до рівності. Для подолання таких стереотипів важливо виховувати критичне мислення та заохочувати рівні можливості для всіх. Зміна ставлення до гендеру та активне боротись з гендерними стереотипами — це шлях до більш справедливого і рівноправного

1.2. Поняття про «конфлікт», структура та динаміка конфлікту

Конфлікт — це ситуація, в якій дві або більше сторін мають суперечливі інтереси, цілі або потреби, що призводить до зіткнення або протистояння. Це природне явище у будь-якому суспільстві, оскільки люди часто мають різні погляди, переконання та бажання, що може спричинити напругу. Конфлікти можуть виникати на різних рівнях: від міжособистісних до міжнародних, і вони можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки залежно від того, як вони вирішуються.

Структура конфлікту включає учасників, їхні позиції, інтереси та потреби, а також фактори, що впливають на розвиток конфлікту, такі як

комунікація, емоції та ресурси. Динаміка конфлікту описує його розвиток у часі: від початкової напруги до ескалації, досягнення піку конфлікту і, зрештою, до розв'язання або замороження. Різні стадії конфлікту можуть мати значний вплив на результат, і здатність сторін ефективно управляти конфліктом може вплинути на те, чи буде він розв'язаний мирним шляхом, чи призведе до серйозних наслідків.

Конфлікт — це складний соціальний процес, що виникає через суперечність інтересів, потреб чи цілей між двома або більше сторонами. Для виникнення конфлікту є кілька передумов, які визначають, чому і як він може розвиватися.

Передумови виникнення конфлікту наведені на рис. 1.1:

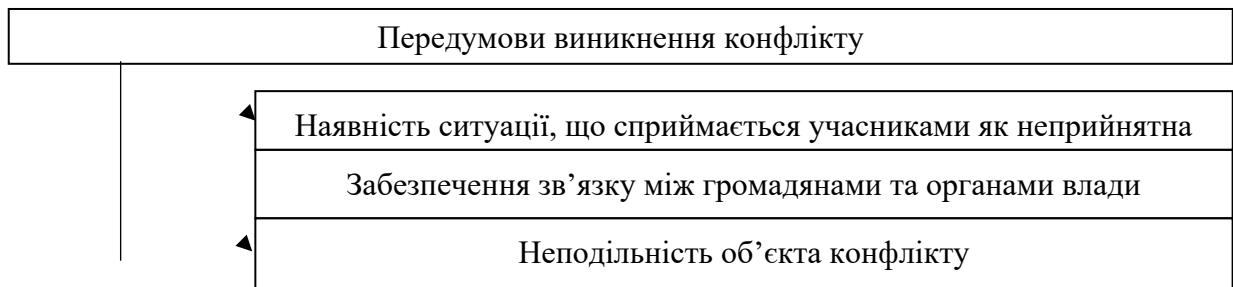


Рис. 1.1. Передумови виникнення конфлікту

Джерело: складено на основі [17]

1. Наявність ситуації, що сприймається учасниками як неприйнятна: Це може бути ситуація, де одна зі сторін відчуває незадоволеність або загрозу своїм інтересам. Ці ситуації часто сприймаються як несправедливі, нерівноправні або порушення прав, що призводить до бажання захистити свої інтереси або відстояти власну позицію. Наприклад, коли одна сторона вважає, що її права порушені, а інша сторона не визнає цього або відмовляється змінювати свою позицію.

2. Неподільність об'єкта конфлікту: Конфлікти виникають, коли є об'єкт чи ресурс, який не може бути розподілений між сторонами. Це може бути як матеріальний ресурс (наприклад, фінансові кошти, земля, ресурси), так і нематеріальний (наприклад, влада, статус, увага). Коли одна сторона

здобуває цей об'єкт, інша сторона неминуче втрачає можливість доступу до нього, що і призводить до конфлікту. Тут наявна ситуація «нульової суми», де виграш однієї сторони стає програшем для іншої [17, с. 111].

Ознаки конфлікту:

1. Усвідомлення сторонами протилежності інтересів і мотивів: Однією з головних ознак конфлікту є те, що учасники чітко усвідомлюють, що їхні інтереси, цілі або мотиви є взаємовиключними або протилежними. Це може бути як усвідомлення в процесі конфлікту, так і початкове усвідомлення, яке спричиняє його виникнення. Сторони не тільки бачать, що їхні позиції несумісні, а й чітко розуміють, чому кожна зі сторін діє таким чином.

2. Відкрите або приховане протиборство: Конфлікти часто супроводжуються взаємними атаками, протистоянням і прямим конфліктом між сторонами. Це може проявлятися в різних формах, від відкритих суперечок і агресивної поведінки до підступних дій, маніпуляцій або прихованих атак. Протиборство може бути не лише фізичним, а й психологічним чи емоційним.

3. Психологічна напруженість і негативні емоції: У процесі конфлікту учасники зазвичай переживають сильну емоційну напругу, що може проявлятися у вигляді страху, злісності, агресії, тривоги чи розчарування. Негативні емоції сприяють ескалації конфлікту і ускладнюють процес його вирішення. Це підвищує рівень напруженості та сприяє поглибленню розриву між сторонами.

4. Втягування учасників у конфліктну взаємодію: Конфлікти не завжди вирішуються швидко або ефективно. Зазвичай вони призводять до довготривалої взаємодії між сторонами, навіть якщо їхні позиції надалі не змінюються. Втягування в конфліктну ситуацію може бути добровільним або примусовим, і це ускладнює можливість припинення конфлікту, оскільки він може ставати все більш взаємозалежним і непрозорим [25, с. 205].

Конфлікт є багатовимірним і складним соціальним явищем, яке має власну внутрішню структуру. У контексті соціальних і психологічних процесів структура конфлікту може бути розглянута як сукупність взаємопов'язаних елементів, що утворюють певний порядок взаємодії між сторонами. При цьому важливою є роль інтересів, які являють собою усвідомлені потреби сторін конфлікту. Інтереси відображають єдність об'єктивних обставин і суб'єктивних мотивів учасників, на основі яких формується мотиваційна база та орієнтація їхніх дій (рис. 1.2).

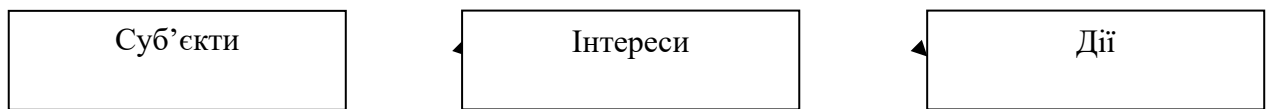


Рис. 1.2. Структуру конфлікту

Джерело: складено на основі [22]

Методологічно конфлікт можна трактувати як систему взаємодіючих компонентів, де кожен елемент (сторона, інтереси, потреби, цілі, засоби та способи вирішення) впливає на динаміку розвитку конфлікту. У процесі конфлікту взаємодіють не лише інтереси сторін, але й їхні емоційні переживання, сприйняття ситуації, соціальні та культурні контексти, що в кінцевому результаті визначають, чи буде конфлікт конструктивним або руйнівним. Тому важливо вивчати не тільки самі інтереси, але й контекст, у якому ці інтереси взаємодіють [22, с. 44].

Аналіз та порівняння різних визначень конфлікту дозволяє виокремити кілька ключових елементів, які є спільними в усіх підходах до цього явища. До основних складових конфлікту можна віднести: суб'єктів конфлікту, сферу розбіжностей, сприйняття ситуації суб'єктами, мотиви та конкретні дії, що здійснюються під час конфліктної взаємодії. Ці елементи дозволяють чітко окреслити межі предметного поля конфлікту та зробити його характеристику більш чіткою та зрозумілою.

Конфлікт можна визначити як біполярне явище, що передбачає наявність протистояння двох сторін чи начал, де кожна з них намагається реалізувати свої інтереси, часто через суперечності та невідповідність їхніх цілей. Це протистояння зазвичай супроводжується активними діями, спрямованими на подолання розбіжностей, при цьому кожна зі сторін намагається зберегти або зміцнити свої позиції. Суб'єкти конфлікту виступають не лише як пасивні учасники, але і як активні агенти, що змінюють хід подій, застосовують стратегії та тактики для досягнення своїх цілей.

Конфлікт характеризується активністю сторін, що прагнуть досягти своїх цілей через суперечності, і проявляється у вигляді динамічного процесу, в якому на кожному етапі взаємодії учасники можуть змінювати свої стратегії в залежності від розвитку ситуації. Цей процес відображає складність і багатогранність конфлікту, в якому кожен суб'єкт не лише взаємодіє з іншими, але і активно впливає на розвиток конфліктної ситуації через свої дії, стратегії і рішення. Тому важливо враховувати не лише самі розбіжності та інтереси, а й психологічні, соціальні та культурні фактори, які формують поведінку учасників та їхню взаємодію в конфлікті.

Конфлікти мають тенденцію до ескалації, якщо не враховуються ці складові структури, а також взаємодія між ними. Це підкреслює важливість гнучкого та комплексного підходу до їх аналізу і вирішення, а також необхідність уваги до психологічних аспектів, які впливають на поведінку учасників. Таким чином, конфлікти — це не просто протиборство сторін, а складний процес, що вимагає ретельного вивчення структурних елементів і умов, за яких вони розвиваються.

Динаміка конфлікту — це процес його розвитку через певні етапи та фази, які відображають поступове загострення або згладжування суперечностей між сторонами. Аналізуючи динаміку конфлікту, важливо враховувати, що він не є статичним, а змінюється, розвиваючись від початкової стадії до можливого розв'язання. У кожному етапі конфлікту

учасники адаптують свої стратегії взаємодії, що відображає складність та багатогранність самого конфлікту.

Етапи конфлікту;

1. Виникнення і розвиток спірної ситуації. Спірна ситуація виникає, коли внаслідок соціальної взаємодії між сторонами з'являються розбіжності, які можуть стати підґрунтям для конфлікту. Це момент, коли сторони усвідомлюють різницю у своїх інтересах, але ще не бачать ситуацію як відкритий конфлікт. Спірна ситуація може бути спричинена різними факторами, такими як невідповідність очікувань, ресурсу чи ідеологічних розбіжностей.

2. Сприйняття ситуації як конфліктної. Цей етап виникає, коли хоча б одна зі сторін сприймає ситуацію як конфліктну і емоційно переживає її. На цьому етапі можливі зміни в настрої учасників, поява критичних, недоброзичливих висловлювань чи інших негативних реакцій, таких як обмеження комунікації або відкриті звинувачення. Психологічне напруження на цьому етапі значно зростає, що може призвести до емоційних вибухів та ескалації конфлікту.

3. Початок відкритої конфліктної взаємодії. Коли одна зі сторін усвідомлює конфліктну ситуацію, вона приймає активні дії для протидії. Ці дії можуть включати публічні заяви, попередження, негативні висловлювання або інші форми конфронтації. Відповідно, інша сторона усвідомлює, що ці дії спрямовані проти неї, і намагається відповісти адекватно, що може призвести до більш глибокої конфронтації та збільшення напруження.

4. Розвиток відкритого конфлікту. На цьому етапі конфлікт набуває відкритої форми, коли учасники чітко заявляють свої позиції та висувують вимоги. Однак на даному етапі вони часто не усвідомлюють справжніх причин конфлікту або не розуміють його глибинної суті. Учасники можуть діяти на основі поверхневих розбіжностей, не враховуючи приховані інтереси або складніші фактори, що ведуть до ескалації ситуації.

5. Розв'язання конфлікту. Залежно від глибини та складності конфлікту, його можна вирішити кількома способами. Основні методи розв'язання конфліктів включають: педагогічний або психологічний підхід, який передбачає використання бесід, переконань, роз'яснень або прохання. Такий підхід має на меті змінити емоційне ставлення учасників та зняти напругу через діалог. адміністративний підхід, коли конфлікт вирішується через офіційні рішення виконавчих органів, накази чи розпорядження. Цей метод часто є необхідним для врегулювання конфлікту на рівні інституцій чи організацій [30, с. 205].

Конфлікт є невід'ємною частиною соціальної взаємодії і часто є каталізатором змін. Його структура і динаміка залежать від багатьох факторів, включаючи особисті інтереси, комунікацію та емоційний стан учасників. Уміння управляти конфліктами та ефективно вирішувати суперечності може мати важливе значення для досягнення злагоди та розвитку. Підхід до вирішення конфліктів визначає не лише результат, але й можливість уникнути їхнього повторення в майбутньому.

1.3. Гендерні конфлікти, як окремий різновид конфлікту та спроби їх запобігання

Гендерні конфлікти можуть проявлятися в різних сферах життя, включаючи робочі відносини, сімейні стосунки, політику та культуру. Часто такі конфлікти виникають через нерівність у правах, можливостях та ставленні до чоловіків і жінок, що призводить до дискримінації однієї зі сторін. Гендерні стереотипи, які передбачають певні поведінкові норми для чоловіків і жінок, є основною причиною виникнення таких конфліктів.

Запобігання гендерним конфліктам потребує значних соціальних змін, зокрема, в освітніх і культурних установах, а також у політиці. Важливими кроками є формування гендерно чутливої політики, яка сприяє рівності між статями, а також підвищення обізнаності суспільства щодо гендерних

стереотипів і їх негативного впливу. Окрім того, критичне ставлення до гендерної нерівності на інституційному рівні, зокрема через законодавчі ініціативи та кампанії, може зменшити рівень таких конфліктів.

У теоретичних джерелах гендерний конфлікт визначається як протиріччя між соціальними уявленнями про риси особистості та поведінку чоловіків і жінок і фактичною поведінкою індивідів, яка не відповідає цим нормам. Такий конфлікт виникає, коли особистість не бажає або не може відповідати суспільно встановленим вимогам щодо статі. Гендерні конфлікти є соціальними за своєю природою, оскільки їхні корені полягають у соціальних гендерних стереотипах, що формуються в процесі соціалізації. Вони мають свою специфіку, оскільки їхні причини пов'язані не лише з індивідуальними особливостями людей, а й з глибокими суспільними структурами та гендерною ієрархією.

Такі конфлікти часто спричиняються суперечностями між традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок і прагненням окремих індивідів порушити ці усталені норми або коли індивіди відмовляються від традиційних статевих ролей. Це може привести до зростання напруги, непорозумінь та навіть відкритого протистояння між людьми або соціальними групами [21, с. 144].

Теорія гендерної соціалізації є однією з найбільш поширених і пошукових концепцій, що пояснюють виникнення різних видів гендерних конфліктів. Вона ґрунтується на кількох психологічних підходах, серед яких психоаналітичний, когнітивний та необіхевіористський. Теорія гендерної соціалізації акцентує увагу на тому, як різні соціально-психологічні контексти формують чоловіків і жінок, що в свою чергу визначає їхні гендерні ролі, а також ставлення до себе та інших.

Основні положення теорії гендерної соціалізації можна сформулювати так:

1. Різні соціально-психологічні контексти для чоловіків і жінок. Відповідно до цієї тези, процес виховання і соціалізації чоловіків і жінок

здійснюється в різних умовах, що визначають їхні соціальні ролі, поведінку, цінності та самоусвідомлення. Виховання дівчат і хлопців зазвичай проходить в умовах, коли їм нав'язуються традиційні уявлення про «жіночі» і «чоловічі» якості. Це відображається у ставленні до емоцій, діяльності, професійних і соціальних обов'язків. Наприклад, хлопцям часто приписують риси сили, лідерства, незалежності, в той час як дівчаткам — лагідності, покірності, турботливості. В результаті, соціальні установки, на яких ґрунтується соціалізація, в корені відрізняються для кожної статі.

2. Вплив цих контекстів на подальше функціонування чоловіків і жінок. Ті соціальні і культурні норми, яким піддаються чоловіки і жінки в процесі їхнього виховання, мають довготривалий вплив на їхнє подальше життя, що може призводити до гендерних конфліктів. У результаті таких контекстів, чоловіки можуть стикатися з проблемами у сфері сімейної самореалізації. Наприклад, соціальний тиск може перешкоджати чоловікам виражати свої емоції, доглядати за дітьми чи виконувати домогосподарські функції, оскільки ці риси не відповідають традиційним уявленням про чоловічу роль. З іншого боку, жінки часто стикаються з обмеженнями у сфері професійної самореалізації. Соціальні стереотипи можуть обмежувати їхні можливості у виборі кар'єри, надаючи пріоритет більш «жіночим» професіям або ролям, такими як вихователька, медсестра чи секретарка. У результаті жінки можуть зіткнутися з проблемами просування по кар'єрній сходинці або досягненням професійного успіху.

3. Гендерні конфлікти як наслідок соціалізаційних процесів. Через різні соціальні ролі, які гендерна соціалізація надає чоловікам і жінкам, виникають гендерні конфлікти, що можуть проявлятися у різних аспектах їхнього життя. Наприклад, жінки можуть відчувати незадоволеність через відсутність можливостей для професійного зростання, а чоловіки — через неможливість виявляти свою емоційність або через соціальний тиск бути головними заробітчанами і лідерами. Гендерні конфлікти також виникають через неприязнь до порушення традиційних ролей: коли жінка стає лідером в

бізнесі чи політиці, або чоловік бере на себе більше обов'язків в родині, ніж передбачено соціальними нормами [8, с. 312].

У табл. 1.4 наведено класифікацію гендерних конфліктів.

Таблиця 1.4

Класифікація гендерних конфліктів

Вид	Характеристика
Конфлікти через порушення статевих ролей	Виникають, коли особа порушує традиційні або очікувані соціальні ролі, які їй приписані на основі її статі
Конфлікти через гендерну нерівність	Цей вид конфлікту виникає, коли одна зі сторін відчуває несправедливість через нерівні умови для чоловіків і жінок. Це може включати питання, пов'язані з оплатою праці, доступом до керівних посад, освіти, соціальних благ, або ж обмеженнями, зумовленими статтю
Конфлікти через гендерні стереоти	Виникають, коли індивіди не відповідають соціальним очікуванням, зумовленим гендерними стереотипами.
Конфлікти через сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність	Це конфлікти, що виникають між людьми чи групами через незадоволення або неприязнь до людей, які не відповідають традиційним уявленням про гендер або сексуальну орієнтацію
Міжгендерні конфлікти	Це конфлікти, що виникають між чоловіками та жінками через відмінності у сприйнятті ролей, обов'язків і прав. Вони можуть включати суперечки на робочому місці, в родині або в суспільстві через те, як представники різних статей мають поводитися, працювати або взаємодіяти один з одним.
Конфлікти через домашнє насильство	Гендерний конфлікт може проявлятися в ситуаціях, коли однієї зі сторін, зазвичай жінці, доводиться стикатися з насильством чи приниженням з боку партнера, що має гендерні підстави — тобто, домінування чоловіка над жінкою
Конфлікти через втрачені привілеї або соціальний статус	Це конфлікти, що виникають, коли одна зі сторін відчуває загрозу своїм традиційним привілеям через соціальні зміни, такі як розвиток феміністичних рухів або просування гендерної рівності.

Джерело: складено на основі [8]

Відповідно до аналізу гендерних ролей, можна виділити три основні типи конфліктів, які виникають через різні соціальні, міжособистісні та

внутрішні суперечності, зумовлені гендерними очікуваннями та ролями (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Типи конфліктів залежно від виду суперечностей

Джерело: складено на основі [2]

Соціальний конфлікт (макрорівень) виникає на рівні суспільства і є наслідком протиріч між гендерними групами, зокрема між чоловіками і жінками, щодо доступу до ресурсів, влади та можливості брати участь у прийнятті важливих суспільних рішень. У сучасних суспільствах жінки, як правило, займають нижчий соціальний статус порівняно з чоловіками, що призводить до їхнього обмеженого доступу до економічних і політичних ресурсів, а також до більшої уразливості перед соціальними та культурними обмеженнями. Цей конфлікт часто виражається в активних соціальних рухах, таких як феміністичні рухи, що борються за рівні права для жінок, підвищення їхнього статусу та участі у процесах, що впливають на розвиток суспільства.

Міжособистісний конфлікт (мікрорівень) виникає в межах особистих відносин, зокрема у сім'ї, і пов'язаний із суперечностями між ролями чоловіка і жінки. Невиправдані або надмірні очікування стосовно того, які функції і обов'язки мають виконувати партнери в стосунках, можуть призвести до конфліктів. Наприклад, традиційні уявлення про чоловічі та жіночі ролі можуть спричинити стрес і непорозуміння в сім'ї, якщо одна зі сторін виявляється незадоволеною своїм місцем у відносинах або вимогами

до себе. Це також може стосуватися розподілу домашніх обов'язків, кар'єрних амбіцій, виховання дітей та інших аспектів спільного життя, коли ролі, закріплені суспільними нормами, не відповідають реальним потребам чи бажанням партнерів.

Внутрішній конфлікт відображає суперечності, що виникають в особистості індивіда через внутрішні протиріччя між різними уявленнями, мотиваціями та гендерними стереотипами. Це стосується людей, які відчують дискомфорт через те, що їхні внутрішні переконання, поведінкові моделі або бажання не відповідають очікуванням їхнього гендеру в суспільстві. Наприклад, чоловіки, які прагнуть бути емоційно відкритими або беруть на себе більше обов'язків у домашньому господарстві, можуть відчувати внутрішнє напруження через соціальне стигматизування цих ролей. Аналогічно, жінки, які відмовляються від традиційних жіночих ролей, можуть зіткнутися з внутрішнім конфліктом через відчуття провини або тиску з боку оточення [21, с. 144].

Гендерні конфлікти є серйозним викликом для сучасного суспільства, оскільки вони утримують стереотипи та нерівність між статями. Запобігання таким конфліктам вимагає комплексного підходу, зокрема через освіту та зміну соціальних норм. Важливо усвідомлювати, що гендерна рівність є ключем до вирішення багатьох соціальних проблем. Тільки завдяки спільним зусиллям можна досягти реальних змін у цій сфері.

1.4. Стратегії розв'язання гендерних конфліктів та система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів

Стратегії розв'язання гендерних конфліктів повинні бути комплексними та направленими на усунення причин, які призводять до дискримінації за ознакою статі. Оскільки гендерні конфлікти часто коріняться у стереотипах, нерівності в можливостях і відносинах, важливо використовувати підходи, які сприяють змінам у ставленні суспільства до

ролей чоловіків і жінок. Це включає як правові, так і культурні заходи, що націлені на забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від статі, та сприяють розвитку поважного ставлення до гендерних відмінностей.

Система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів, охоплює кілька основних напрямків: від освітніх кампаній та програм підвищення обізнаності до впровадження законодавчих ініціатив. Важливою складовою є гендерно чутлива політика на всіх рівнях: від організацій та урядів до міжнародних організацій, яка забезпечує моніторинг і регулювання ситуацій, що можуть сприяти виникненню гендерних конфліктів. Окрім того, ефективне застосування медіації, діалогу та переговорів допомагає вирішити конфлікти мирним шляхом, надаючи сторонам можливість знайти компроміс.

Система впливу, спрямована на подолання гендерних конфліктів, охоплює комплекс підходів і заходів, які можуть бути використані на різних рівнях соціального взаємодії, щоб зменшити або усунути суперечності, що виникають через гендерні стереотипи, нерівність і соціальні ролі. Ці заходи можуть бути застосовані як на індивідуальному рівні, так і на рівні організацій, суспільства або держави. Ось кілька ключових аспектів такої системи впливу:

Важливим інструментом подолання гендерних конфліктів є інформування та освіта населення щодо гендерної рівності, ролі стереотипів у формуванні соціальних відносин та шкідливих наслідків гендерної дискримінації. Зокрема:

- Проведення освітніх кампаній та тренінгів, спрямованих на зміну негативних стереотипів про роль чоловіків і жінок у суспільстві.
- Включення тем гендерної рівності, прав людини та боротьби зі стереотипами в освітні програми в школах, університетах та професійних тренінгах.

- Пропагування позитивних прикладів жінок і чоловіків, які успішно порушують традиційні гендерні ролі, досягаючи професійного та особистісного успіху.

Для забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок необхідно:

- Розробити та впровадити законодавчі ініціативи, які забороняють гендерну дискримінацію в різних сферах життя, зокрема в трудових відносинах, політиці, освіті та сімейних відносинах.

- Створення або посилення інституцій для моніторингу гендерної рівності (наприклад, органів для боротьби з гендерною дискримінацією, омбудсменів).

- Проведення кампаній щодо прав жінок, рівності в політичному представництві, а також економічної участі, для забезпечення балансу між чоловіками і жінками в усіх сферах життя [14, с. 88].

Для осіб, які переживають гендерний конфлікт, необхідно створювати системи психологічної підтримки та допомоги:

- Надання консультацій та терапевтичної підтримки для людей, які відчують внутрішній конфлікт через несумісність їхніх гендерних ідентичностей із суспільними очікуваннями (наприклад, чоловіків, які хочуть проявляти емоційність, або жінок, які прагнуть кар'єрного розвитку).

- Створення груп підтримки для людей, які переживають гендерну дискримінацію або насилля, що базується на гендері.

- Виявлення та лікування психічних наслідків від гендерної нерівності, таких як депресія, тривожні розлади, стрес та інші психологічні проблеми.

В організаціях важливо розвивати корпоративні культури, що сприяють гендерній рівності та заохочують партнерство:

- Розробка та впровадження програм підтримки рівних можливостей для чоловіків і жінок, у тому числі політики щодо рівних прав

на робочому місці, доступу до кар'єрного росту та відсутності гендерної дискримінації.

- Введення політики флексибільності робочого часу, що дозволяє працівникам комбінувати роботу та домашні обов'язки незалежно від їх гендерної приналежності.
- Підтримка ініціатив для жінок у традиційно чоловічих професіях, таких як STEM (наука, технології, інженерія та математика), а також створення можливостей для чоловіків у традиційно жіночих сферах.

Важливим елементом впливу є зміна ставлення суспільства до гендерних ролей через медіа та культурні інструменти:

- Створення медіа-контенту, який демонструє позитивні образи людей, що порушують традиційні гендерні ролі, таких як успішні жінки в бізнесі чи політиці або чоловіки, які активно займаються домашніми обов'язками.
- Залучення зірок культури, спорту, політики для просування ідеї гендерної рівності через кампанії, соціальні мережі, інтерв'ю, публічні виступи.
- Впровадження нових стандартів в рекламній та кінематографічній індустрії, що сприяють більш реалістичному та рівноправному відображенню жінок і чоловіків.

Останнім важливим компонентом є зміна глибоких соціальних норм і стереотипів, які продовжують підтримувати гендерну нерівність:

- Виховання в родині, школах та суспільствах відкритості до різних моделей гендерних ролей і поведінки.
- Залучення громадських лідерів та релігійних діячів до пропагування ідеї гендерної рівності на рівні культурних та релігійних традицій.
- Спільні заходи для подолання гендерної насильства, расових та класових упереджень через правові, освітні та соціальні ініціативи [14, с. 88].

У формуванні свідомості майбутніх студентів значну роль відіграють не лише гендерні стереотипи, закладені в процесі батьківського виховання, але й ті, які активно пропагуються сучасними медіа. Засоби масової інформації створюють і підтримують образи, що закріплюють у суспільній свідомості певні стандарти зовнішнього вигляду, професійних характеристик, соціального та фінансового статусу чоловіків і жінок.

Чоловікам часто приписується образ так званого «мачо» — людини з ідеальною зовнішністю, фізично розвиненим і сильним тілом. У той же час для жінок популяризується образ «ляльки» — молодої особи з привабливою зовнішністю, стрункою фігурою, але без акценту на інтелектуальні здібності. Такий стереотип зводить жінку до об'єкта споживання, позбавляючи її можливості проявляти свої особистісні та професійні якості.

Окрім цього, чоловіків часто зображують як успішних кар'єристів або представників галасливих чоловічих компаній, які проводять час після роботи в товаристві друзів. У свою чергу, жінка постає у ролі «жінки-матері» або «працівниці» — спокійної, працьовитої, слухняної підлеглої, яка чітко виконує доручення керівництва. Відхилення від цих ролей, якщо й знаходять місце в інформаційному просторі, часто сприймаються негативно. Наприклад, жінок-політиків або активісток подають як жорстких, агресивних і непривітних, що формує негативне ставлення до таких образів.

Ще одним поширеним стереотипом є образ «чоловіка-гаманця», який закріплює думку про те, що чоловіки існують лише як засіб задоволення матеріальних потреб жінок. Цей образ формує викривлене уявлення про гендерні ролі в обох статей, закріплюючи споживацьке ставлення до взаємин.

Наведені гендерні стереотипи створюють нереалістичні стандарти, яким далеко не завжди відповідають реальні люди. Якщо студент не відповідає цим образам, у нього може виникати відчуття власної недосконалості, що провокує внутрішньо-особистісний конфлікт. Крім того, розбіжності між реальними характеристиками представників статей і

стереотипними очікуваннями можуть стати причиною міжособистісних конфліктів на гендерній основі.

Розв'язання гендерних конфліктів вимагає комплексного підходу, що включає освіту, зміни в законодавстві та культурну трансформацію. Важливим є створення системи підтримки та захисту для постраждалих від гендерної дискримінації. Стратегії, орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, повинні сприяти формуванню культури взаємоповаги. Тільки за умови широкої підтримки цих ініціатив можна досягти стійкого зниження рівня гендерних конфліктів у суспільстві.

1.5. Особливості прояву гендерних стереотипів у процесі спілкування

Гендерні стереотипи відіграють важливу роль у формуванні міжособистісних стосунків і значно впливають на процес спілкування. Ці стереотипи визначають очікування суспільства щодо "типової" поведінки чоловіків і жінок, впливаючи на їхні ролі, манеру вираження емоцій, вибір слів і способи реагування в різних ситуаціях. Наприклад, жінки часто сприймаються як більш емоційні та чуйні, тоді як чоловіків асоціюють із раціональністю та стриманістю, що може як полегшувати, так і ускладнювати спілкування між статями

Гендерні стереотипи також проявляються через мовні конструкції, стиль комунікації та невербальні сигнали. Жінки, як правило, частіше використовують мову, орієнтовану на співпрацю та підтримку, тоді як чоловіки можуть віддавати перевагу більш прямолінійній і домінантній манері спілкування. Це не лише відображає усталені уявлення про гендерні ролі, але й впливає на ефективність комунікації, викликаючи потенційні непорозуміння або конфлікти.

Усвідомлення гендерних стереотипів є важливим кроком до створення гармонійного спілкування та рівноправності у міжособистісних стосунках.

По-перше, розуміння того, як стереотипи впливають на спілкування, допомагає уникати нав'язування необґрунтованих очікувань щодо поведінки чоловіків і жінок. Наприклад, усвідомлення, що емоційність жінок чи раціональність чоловіків є лише культурно зумовленими уявленнями, дозволяє зруйнувати ці шаблони й сприймати людей як індивідуальності.

По-друге, таке усвідомлення сприяє підвищенню емпатії та взаєморозуміння між людьми. Це дозволяє створити більш комфортну атмосферу в колективах, родині чи соціальних групах, де кожен може висловлювати себе без страху бути осудженим за "невідповідність" гендерним ролям. У кінцевому підсумку, розуміння гендерних стереотипів дає можливість вирішувати конфлікти ефективніше, адже люди починають бачити справжні мотиви й потреби співрозмовника, а не орієнтуватися на стереотипні уявлення.

Переваги відкритої комунікації без стереотипів

1. Індивідуальний підхід. Відкрита комунікація, яка звільнена від стереотипів, дозволяє враховувати унікальні риси, досвід і потреби кожної людини, а не обмежувати їх рамками "типових" гендерних очікувань. Це сприяє глибшому розумінню співрозмовника та зменшує ризик непорозумінь.

2. Ефективна взаємодія. Коли учасники спілкування не прив'язані до стереотипів, вони можуть обирати стратегії, які найбільше відповідають контексту та потребам ситуації. Наприклад, жінки можуть діяти рішуче в кризових ситуаціях, а чоловіки проявляти емпатію без страху бути неправильно зрозумілими.

3. Зниження конфліктів. Стереотипи часто є причиною напруження та конфліктів у стосунках. Відкрита комунікація дозволяє уникнути таких ситуацій, оскільки учасники не діють на основі хибних уявлень про те, як "повинна" поводитися інша сторона.

4. Формування рівності Без стереотипів комунікація стає інструментом для досягнення справжньої. рівноправності між чоловіками й жінками. Це сприяє більшій довірі, взаємоповазі та гармонії у стосунках.

5. Розвиток особистості та суспільства. Подолання стереотипів у спілкуванні дає можливість людям розвиватися відповідно до своїх здібностей і бажань, а не обмежувати себе гендерними очікуваннями. У масштабах суспільства це сприяє кращій реалізації людського потенціалу та зростанню соціальної злагоди [23, с. 256].

Гендерні стереотипи впливають на те, як чоловіки та жінки вибирають мовні конструкції в процесі комунікації. У багатьох культурах існує уявлення, що жінки використовують м'якші, більш ввічливі та емоційно насичені мовні форми, тоді як чоловіки схильні до прямолінійної, чіткої та більш лаконічної мови.

Жінки частіше використовують фрази на кшталт "Я думаю, що", "Можливо", "Чи не могли б ви". Це пов'язано з гендерними очікуваннями, які зобов'язують їх демонструвати ввічливість, делікатність та уникати конфліктності.

Жіноча мова зазвичай містить більше емоційно забарвлених слів, таких як "чудово", "жахливо", "прекрасно", що відповідає стереотипу про їхню емоційну відкритість.

Чоловіки, згідно з традиційними стереотипами, використовують більш імперативні конструкції ("Зроби це", "Я вирішив"), адже від них очікується впевненість і авторитарність у спілкуванні.

Усвідомлення гендерних стереотипів відіграє важливу роль у створенні рівноправного та гармонійного суспільства. Гендерні стереотипи, які виникають через історично усталені уявлення про "типову" поведінку чоловіків і жінок, обмежують особистісний розвиток і спілкування. Розуміння цих стереотипів дозволяє людям усвідомлювати, що багато очікувань і норм не мають об'єктивного підґрунтя, а є лише продуктом

соціальних традицій. Це сприяє руйнуванню упереджень та зміні поглядів на ролі чоловіків і жінок у різних сферах життя.

Усвідомлення гендерних стереотипів є ключем до підвищення ефективності комунікації. Наприклад, знання того, що жінки часто недооцінюють свої здібності через стереотипи про їхню "слабкість", допомагає уникнути дискримінації в робочих колективах чи сімейних відносинах. У той же час, розуміння того, що чоловіків суспільство часто примушує до "емоційної стриманості", дозволяє підтримати їх у складних емоційних ситуаціях. Таким чином, подолання гендерних стереотипів сприяє відкритішій і толерантнішій взаємодії.

Крім того, усвідомлення гендерних стереотипів стимулює розвиток індивідуальності та самореалізації. Люди перестають обмежувати себе суспільними очікуваннями й можуть вільно обирати власний шлях у житті. Це особливо важливо у вихованні дітей, де подолання стереотипів дозволяє хлопчикам і дівчаткам реалізовувати свої таланти без обмежень, пов'язаних із гендером. У результаті суспільство отримує більш гармонійні стосунки, ефективну співпрацю та повагу до кожного індивіда.

Гендерні стереотипи мають значний вплив на процес спілкування, формуючи манеру поведінки та очікування від співрозмовників. Вони можуть як сприяти порозумінню, так і створювати бар'єри в спілкуванні між людьми різних статей. Усвідомлення цих стереотипів допомагає зменшити їхній негативний вплив та сприяє більш відкритій і продуктивній взаємодії. Особливо важливо працювати над руйнуванням стереотипів у сучасному суспільстві, щоб забезпечити рівноправність і комфорт у спілкуванні. Розуміння цих аспектів сприяє гармонізації стосунків і підвищенню ефективності комунікації у різних соціальних контекстах.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Мета, завдання та методологія дослідження гендерних особливостей в конфліктних ситуаціях

Мета дослідження полягає у вивченні гендерних особливостей у конфліктних ситуаціях, зокрема виявленні різниць у способах реакцій на стрес, комунікаційних стратегій і механізмів вирішення конфліктів у чоловіків та жінок. Це дослідження спрямоване на з'ясування того, як гендерні стереотипи, соціальні ролі та культурні норми впливають на поведінку особистості в умовах конфлікту, а також на визначення специфічних факторів, які можуть сприяти більш ефективному або ж, навпаки, руйнівному вирішенню конфліктів залежно від статі учасників.

Завдання дослідження включають аналіз існуючих теоретичних підходів до гендерних аспектів конфліктів, вивчення поведінкових патернів чоловіків і жінок у конфліктних ситуаціях, а також виявлення основних стратегій вирішення конфліктів, характерних для кожної статі. Важливим завданням є також проведення емпіричного дослідження, яке дозволить зібрати та проаналізувати дані про реакції учасників на різні типи конфліктів, а також виявити фактори, які можуть підвищити ефективність врегулювання конфліктів з урахуванням гендерних відмінностей.

Мета дослідження полягає в тому, щоб встановити взаємозв'язок між гендерними стереотипами й процесом виникнення конфлікту. Дослідження проводилося у листопаді 2024 року серед користувачів соціальної мережі Instagram.

Метою даного дослідження є вивчення гендерних особливостей поведінки та взаємодії людей у конфліктних ситуаціях. Зокрема, дослідження спрямоване на з'ясування того, як стать впливає на сприйняття конфліктів, способи їх вирішення, емоційну реакцію на конфліктні ситуації, а також на

стратегії, які використовуються для розв'язання таких ситуацій. Аналіз гендерних відмінностей у контексті конфліктів дозволить виявити специфічні стратегії управління конфліктами, характерні для чоловіків і жінок, а також дослідити, як соціокультурні фактори впливають на ці стратегії. Вивчення цих аспектів допоможе в розробці рекомендацій щодо ефективного вирішення конфліктів, враховуючи гендерні фактори, що можуть впливати на перебіг та результат конфлікту [14, с. 88].

Завдання дослідження гендерних особливостей у конфліктних ситуаціях

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати низку конкретних завдань, зокрема:

1. Аналіз теоретичних підходів до розуміння гендерних відмінностей у поведінці в конфліктних ситуаціях. Це завдання полягає в огляді літератури та існуючих досліджень щодо того, як стать впливає на сприйняття конфліктів, їх вирішення та емоційну реакцію на них.

2. Визначення гендерних відмінностей у стратегіях вирішення конфліктів. Важливо дослідити, які стратегії конфліктної поведінки переважають серед чоловіків та жінок, чи є різниця в їх підходах до вирішення конфліктів (наприклад, через компроміс, агресію, ухилення, співпрацю тощо).

3. Вивчення емоційних реакцій на конфлікти залежно від гендеру. Завдання полягає у виявленні того, як чоловіки та жінки переживають конфлікти, які емоції у них викликають ці ситуації, та як ці емоції впливають на вибір стратегії вирішення конфлікту.

4. Оцінка соціокультурних факторів, які впливають на гендерні відмінності в конфліктній поведінці. Це завдання передбачає дослідження впливу соціальних, культурних та виховних факторів на формування гендерних стереотипів і уявлень про конфлікти.

5. Розробка практичних рекомендацій для ефективного вирішення конфліктів з урахуванням гендерних особливостей. Завданням є вироблення рекомендацій для психологів, педагогів, керівників організацій та інших

спеціалістів, які працюють у сфері управління конфліктами, щодо того, як враховувати гендерні фактори під час вирішення конфліктних ситуацій.

У даному розділі буде розкрито спробу емпіричним шляхом виявити особливості формування гендерних стереотипів підлітків, позбавлених батьківського піклування, в контексті конфліктних ситуацій. Зокрема, чи дійсно діти обох статей, які виховуються без батьківського піклування, частіше, ніж діти з повної сім'ї, демонструють у своїй поведінці ознаки конфліктності, коливань настрою, намагання виділитись, упертість, несамотійність, пасивність, а також чи мають вони знижений рівень усвідомлення своєї гендерної приналежності. Важливо дослідити, як відсутність батьківського піклування впливає на розвиток гендерних стереотипів та реакції на конфліктні ситуації, які можуть формуватися під впливом соціального середовища та внутрішніх емоційних процесів [23, с. 158].

Детальний опис етапів методології дослідження гендерних особливостей у конфліктних ситуаціях

Етап 1. Підготовчий етап

На цьому етапі здійснювалися дії, спрямовані на планування дослідження та підготовку інструментарію. Основні завдання:

1. Формулювання цілей та завдань дослідження. Визначення об'єкта, предмета і гіпотези дослідження. Чітке формулювання питань, які необхідно вирішити в межах теми.

2. Вибір методик. Було відібрано діагностичні методики для оцінки конфліктної поведінки, типу статево-рольової ідентичності, рівня емоційного інтелекту та ставлення до гендерних ролей. До основного інструментарію увійшли методики Томаса-Кілмана, BSRI (С. Бем), тест емоційного інтелекту (Н. Холла) і проективні методи.

3. Розробка інструкцій. Створено чіткі інструкції для респондентів для правильного заповнення опитувальників і проведення тестування.

4. Пілотне дослідження. Проведено тестування невеликої групи респондентів (5-10 осіб) для перевірки зрозумілості інструментарію, адаптації запитань до контексту дослідження.

Етап 2. Організаційний етап

На цьому етапі були вирішені організаційні питання щодо взаємодії з респондентами та забезпечення проведення тестування. Основні дії:

1. Формування вибірки. Респонденти були відібрані із різних професійних і соціальних груп, що забезпечило репрезентативність результатів.

2. Підготовка матеріалів.

Роздруківка бланків тестів і опитувальників.

Створення електронних форм для дистанційного тестування, якщо це необхідно.

3. Добровільна згода респондентів.. Учасники були поінформовані про мету дослідження, конфіденційність результатів і можливість відмови від участі.

Етап 3. Збір даних

Цей етап передбачав безпосереднє тестування респондентів із використанням обраних методик:

1. Проведення тестування. Респонденти заповнювали анкети й опитувальники під контролем дослідника. Використовувалися стандартизовані інструкції для забезпечення точності даних.

2. Застосування проєктивних методів. Респондентам пропонувалося завершити незакінчені речення, пов'язані з конфліктними ситуаціями, для виявлення прихованих установок і гендерних особливостей у їхньому сприйнятті.

3. Напівструктуровані інтерв'ю. З обраними респондентами проводилися бесіди для уточнення деталей їхнього досвіду у конфліктних ситуаціях.

Етап 4. Обробка та аналіз даних

На цьому етапі зібрані дані були піддані кількісному та якісному аналізу:

1. Статистична обробка. Підрахунок балів за методиками. Аналіз результатів за допомогою статистичних методів, таких як кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз (ANOVA) і t-тест.
2. Групування даних. Розподіл респондентів за типом статево-рольової ідентичності (маскулінний, фемінний, андрогінний, недиференційований). Аналіз стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях залежно від статі та інших факторів.
3. Контент-аналіз. Аналіз відповідей на проєктивні завдання та інтерв'ю для виявлення прихованих тенденцій.

Етап 5. Інтерпретація результатів

1. Узагальнення результатів. Виявлення ключових відмінностей у поведінці чоловіків і жінок у конфліктних ситуаціях. Аналіз впливу гендерних стереотипів на поведінку респондентів.
2. Порівняння із гіпотезою. Перевірка того, наскільки результати підтверджують висунуті припущення.
3. Формулювання висновків і рекомендацій. Узагальнені результати дослідження оформлювалися у вигляді висновків і пропозицій щодо підвищення ефективності міжгендерної взаємодії.

Етап 6. Завершальний етап

1. Оформлення результатів. Підготовка тексту звіту або наукової статті з викладенням основних результатів дослідження.
2. Презентація результатів. Презентація дослідження у науковому середовищі або зацікавленим організаціям.
3. Розробка практичних рекомендацій. Рекомендації для психологів, педагогів і керівників, що працюють з міжгендерними групами.

Методологія даного дослідження побудована на комплексному підході, який включає поєднання кількісних і якісних методів аналізу, що дозволяє виявити гендерні особливості у прояві та розв'язанні конфліктних ситуацій.

Методи збору даних

1. Опитувальник. Для діагностики особистісних характеристик та реакцій на конфліктні ситуації використовувався адаптований варіант методики Томаса-Кілмана для вивчення стратегій поведінки у конфлікті. Ця методика дозволяє оцінити п'ять основних стратегій поведінки: конкуренція, співпраця, компроміс, уникання та пристосування.

2. Методика «Статевро-рольовий опитувальник» С. Бем (BSRI) Використовувалась для визначення типу гендерної ідентичності респондентів (маскулінний, фемінний, андрогінний або недиференційований).

3. Методики для діагностики емоційного інтелекту (EQ) Рівень емоційного інтелекту оцінювався за допомогою тесту Н. Холла. Цей тест дозволяє виявити, наскільки респонденти здатні усвідомлювати свої емоції, розуміти почуття інших та управляти емоційним станом у конфліктних ситуаціях.

4. Проективні методи. Використовувався метод незакінчених речень: респондентам пропонувалося завершити фрази, пов'язані з конфліктними ситуаціями, наприклад, «Коли я конфлікую, я відчуваю...». Це допомогло розкрити приховані установки та гендерні особливості у сприйнятті конфліктів.

5. Напівструктуроване інтерв'ю. Інтерв'ю проводилися для глибшого розуміння індивідуального досвіду респондентів у конфліктних ситуаціях. Особлива увага приділялася гендерним відмінностям у вирішенні конфліктів, а також впливу соціальних стереотипів.

Стать та її репрезентації – психічна, соціальна та мовна – є актуальним об'єктом дослідження в таких галузях, як філософія, соціологія, психологія, педагогіка та філологія. Ця багатовекторна тема привертає увагу науковців через свою складність і багатогранність. Теоретичні концепції в цих сферах вимагають валідних емпіричних інструментів, зокрема у психології статі, що включає розробку ефективних психодіагностичних методик.

Одним із найбільш відомих інструментів у цій галузі є Статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory), створений Сандрою Бем. Цей опитувальник, заснований на революційній на той час теорії андрогінії, з'явився у 1974 році, а найбільш деталізований посібник із його використання авторка опублікувала у 1981 році. Опитувальник складається із 60 пунктів, що описують різні особистісні риси та якості. Респонденти оцінюють ступінь їхньої вираженості у себе за допомогою семибальної шкали, де 1 означає «зовсім не характерно», а 7 – «дуже характерно».

На основі отриманих даних психолог проводить підрахунок балів за двома шкалами – «маскуліності» та «фемінінності». Результати класифікують за одним із чотирьох типів статево-рольової ідентичності: маскулінний, фемінінний, андрогінний або недиференційований. Ця методика залишається однією з найбільш поширених і використовується для вивчення статево-рольових аспектів особистості в контексті сучасних гендерних досліджень.

Попри те, що сама Сандра Бем у своїй праці «Лінзи гендеру: Трансформація поглядів на проблему нерівності статей» (1993) переглянула теорію андрогінії, вказавши на проблему гендеру як когнітивної схеми, та закликала уникати дослідження характеристик, які не мають реального підґрунтя, методика BSRI все ще привертала увагу наукової спільноти. Згодом було здійснено кілька спроб її переосмислення та адаптації.

У 1998 році дослідники С. Гольт і Дж. Елліс провели перевірку актуальної валідності Статево-рольового опитувальника Бем. Їхні результати показали, що методика загалом залишається валідною, однак семантичне навантаження деяких пунктів у шкалах зазнало змін. Наприклад, такі прикметники, як «віддана» та «безпосередня», за результатами t-тесту, вже не відповідали шкалі «фемінінності».

Проте, у 2001 році дослідники Р. Хоффман і Л. Бордерс запропонували зовсім інші висновки щодо релевантності BSRI, поставивши під сумнів її

сучасне застосування. Ці результати викликали нові дискусії щодо адаптації методики до сучасного гендерного контексту.

Дослідження гендерних особливостей у конфліктних ситуаціях має велике значення для розуміння того, як стать впливає на конфліктну поведінку. Гендерні стереотипи та соціальні норми можуть значно формувати підходи до вирішення конфліктів і сприйняття стресових ситуацій. У результаті дослідження можна виявити важливі стратегії для покращення комунікації та зменшення конфліктності.

2.2. Проведення експериментального дослідження

Методика «Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ)» призначена для глибшого вивчення індивідуальних характеристик, які визначають стиль спілкування та взаємодії особистості з оточенням. Цей інструмент дозволяє оцінити як рівень розвитку комунікативних навичок, так і способи вирішення конфліктів, наявність емпатії, а також здатність до взаєморозуміння. ДМВ є корисним для вивчення міжособистісних відносин у різних соціальних контекстах, оскільки допомагає виявити проблеми, що можуть виникати у взаємодії з іншими людьми.

Включення цієї методики в дослідження, зокрема у контексті раннього юнацького віку, є надзвичайно важливим, оскільки саме в цей період спілкування з іншими людьми стає основним механізмом розвитку особистості. У віці, коли особа активно шукає своє місце в соціумі, міжособистісні відносини відіграють ключову роль у формуванні самооцінки, розвитку емоційного інтелекту та здатності до співпраці з іншими. Методи діагностики міжособистісних відносин можуть виявити риси характеру, які сприяють успішній соціалізації, а також виявити потенційні труднощі, які можуть заважати особистісному зростанню та взаємодії в групі [14, с. 88].

Аналіз вказує на існування великої кількості наукових підходів, як до визначення поняття гендерного конфлікту, так і до причин його виникнення. Проте, маже всі науковці досягли одностайності щодо визначення основної причини конфліктів цього типу – гендерно нерівності. Для повного розуміння аудиторії, яка проходила анонімне тестування, було визначено їх стать та вік (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Аналіз статті опитуваних

Варіант відповіді	Відповіді	%
Чоловік	4	40
Жінка	6	60

У таблиці 2.1 наведено розподіл респондентів за статтю. Згідно з результатами опитування, 40% опитуваних складають чоловіки (4 особи), тоді як 60% складають жінки (6 осіб). Це може вказувати на більш високу активність жінок у даному дослідженні або на більшу зацікавленість жінок у темі опитування. Варто відзначити, що таке співвідношення може вплинути на результати дослідження, оскільки гендерні відмінності можуть бути важливими для вивчення міжособистісних відносин або інших аспектів, що розглядалися (рис. 2.1).

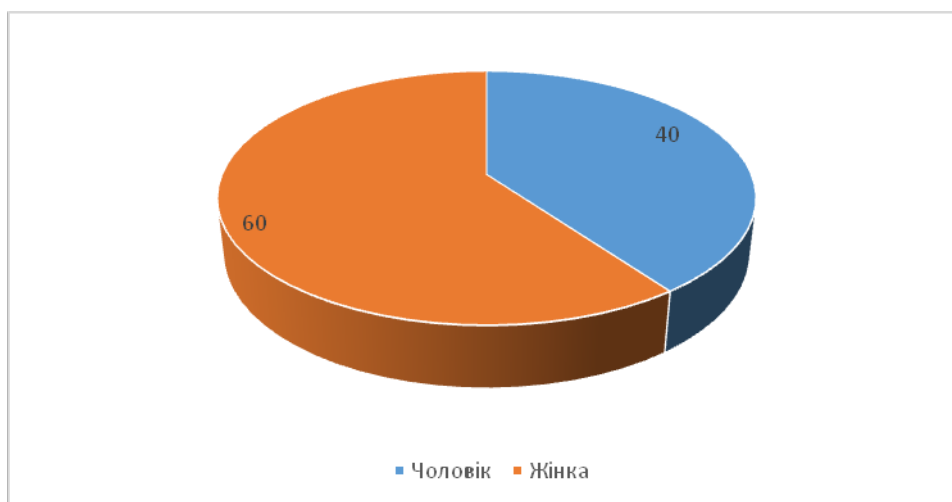


Рис. 2.1. Структура статті опитуваних

У табл. 2.2 наведено вік опитуваних.

Таблиця 2.2

Аналіз віку опитуваних

Варіант відповіді	Відповіді	%
18-25 років	2	20
25-55 років	7	70
55 і більше	1	10

У таблиці 2.2 наведено розподіл опитуваних за віковими категоріями. Більшість респондентів (70%) належать до вікової групи 25-55 років, що може свідчити про більш зріле покоління, яке активно бере участь у таких дослідженнях. 20% респондентів становлять особи віком від 18 до 25 років, що вказує на наявність молодших учасників, які можуть мати інші соціальні або психологічні характеристики. Лише 10% опитуваних складають особи старше 55 років, що є меншою кількістю в порівнянні з іншими віковими групами, що може відображати обмежену залученість цієї вікової категорії до дослідження або меншу готовність брати участь у подібних опитуваннях (рис. 2.2).

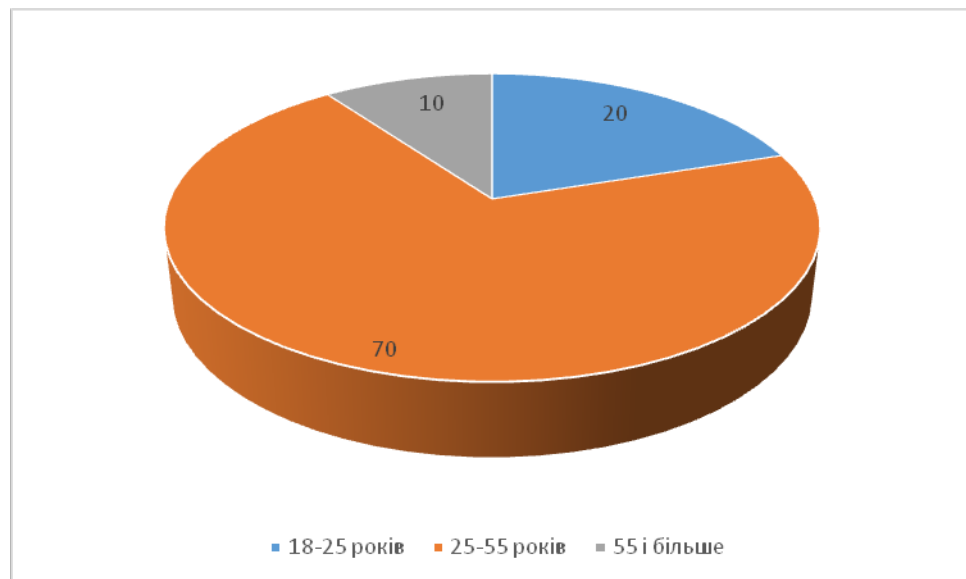


Рис. 2.2. Структура віку опитуваних

Методика складається з опитувальника, що включає короткі характеристики поведінкових типів, що відображають індивідуальний стиль комунікації людини з навколишніми. Запитання розроблені так, щоб виявити специфічні риси, такі як схильність до співпраці чи конфліктності, рівень

відкритості до інших, а також здатність до адаптації в нових соціальних ситуаціях. Це дає можливість отримати комплексне уявлення про те, як особистість взаємодіє з іншими людьми, а також дозволяє визначити, на яких аспектах міжособистісного спілкування слід зосередити увагу для розвитку соціальних навичок.

2.3 Психологічний аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Психологічний аналіз результатів дослідження є важливим етапом на шляху до розуміння механізмів, що лежать в основі поведінки індивідів у різних ситуаціях. Визначення психологічних факторів, які впливають на результати дослідження, дозволяє не тільки оцінити ефективність отриманих даних, а й зробити важливі висновки щодо соціальних, емоційних та когнітивних процесів, які визначають поведінку людей у різних контекстах. Інтерпретація результатів допомагає зрозуміти, як різні психологічні аспекти (наприклад, гендер, емоційний стан, стратегії копінгу) впливають на поведінкові реакції респондентів, що важливо для практичного застосування отриманих даних.

Вивчення результатів дослідження дає змогу виявити закономірності в поведінці людей, зокрема у їхній реакції на стресові та конфліктні ситуації. Психологічний аналіз фокусується на відмінностях між індивідами за різними психологічними характеристиками, включаючи особистісні риси, емоційну стійкість, рівень стресу та типи комунікаційних стратегій. Розуміння цих аспектів допомагає інтерпретувати, чому люди реагують на конфлікти або стресові ситуації по-різному. Крім того, важливо враховувати вплив соціальних і культурних факторів, які можуть змінювати поведінку в залежності від контексту, в якому виникає конфлікт.

У табл. 2.3 наведено результати за методикою «Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ)».

Таблиця 2.3

Результати за методикою «Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ)»

Опитуваний	Вік	Стать	Загальні бали
1	26	Ч	43
2	31	Ж	38
3	19	Ж	45
4	30	Ж	41
5	45	Ж	50
6	56	Ч	46
7	27	Ч	39
8	20	Ж	48
9	28	Ч	44
10	37	Ж	47

Таблиця 2.3 містить результати дослідження за методикою «Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ)» для 10 опитуваних осіб, серед яких є як чоловіки, так і жінки. У таблиці наведено вік, стать та загальні бали кожного учасника.

У таблиці представлено 10 учасників: 4 чоловіків і 5 жінок. Це дає збалансовану картину, де можна порівняти результати між двома статями.

Загальний розподіл балів між чоловіками та жінками показує, що в середньому жінки набирають вищі бали. Це можна побачити з того, що жоден із чоловіків не набрав більше 46 балів, тоді як всі жінки (за винятком одного учасника) отримали від 38 до 50 балів. Наприклад, жінка з віком 45 років отримала 50 балів, що є найвищим показником серед усіх учасників.

У таблиці є представники різних вікових груп: від 19 до 56 років. Вік варіюється, що дозволяє побачити, як міжособистісні відносини змінюються в залежності від віку.

Молодші учасники (19-28 років) мають варіативні бали: від 39 до 48 балів. Наприклад, 19-річна учасниця отримала 45 балів, що свідчить про високий рівень розвитку міжособистісних відносин на цьому етапі її життя. Проте 27-річний чоловік набрав лише 39 балів, що може вказувати на деякі труднощі або менш розвинені навички в цьому напрямку.

Середній вік (30-37 років) представлений більш зрілими учасниками, серед яких бали варіюються від 41 до 47, що свідчить про достатньо високу стабільність у міжособистісних відносинах.

Найстарший учасник (56 років) набрав 46 балів, що демонструє збереження високого рівня міжособистісних відносин на більш пізньому етапі життя.

Загальний діапазон балів варіюється від 38 до 50 балів. Вищі бали (50) отримала жінка віком 45 років, що може вказувати на досвідченість і здатність до підтримки здорових міжособистісних відносин у віці середнього дозрівання.

Найменший результат (38) отримала жінка віком 31 рік. Це може вказувати на певні труднощі або стресові ситуації в її житті, які впливають на її міжособистісні взаємини.

Аналіз загальних балів дає змогу оцінити різницю у рівні розвитку міжособистісних відносин серед учасників дослідження, враховуючи їхній вік і стать.

Жінка віком 45 років отримала максимальний результат у 50 балів. Цей показник вказує на високий рівень розвитку навичок міжособистісного спілкування, емпатії та здатність до підтримання стабільних і позитивних взаємовідносин.

У віці 45 років людина зазвичай досягає певної зрілості в соціальних і емоційних аспектах життя. Вона може мати значний досвід у вирішенні конфліктів, підтриманні гармонійних стосунків у сім'ї та на роботі.

Високий бал також може свідчити про здатність контролювати емоції, бути уважною до потреб інших, а також ефективно будувати довготривалі стосунки. Ймовірно, ця учасниця має багатий життєвий і соціальний досвід, який дозволяє уникати конфліктів і зберігати доброзичливу атмосферу у спілкуванні.

Жінка віком 31 рік отримала найменший результат серед усіх учасників дослідження. Такий показник може свідчити про наявність певних труднощів у міжособистісних відносинах, зокрема:

Виникнення конфліктів через недостатній рівень емоційного контролю або вміння розуміти почуття інших людей.

Можливий вплив стресових ситуацій, таких як проблеми на роботі, особисті труднощі або відсутність підтримки з боку соціального оточення.

Вік 31 року характеризується активною фазою самореалізації у професійній та особистій сферах, що часто пов'язано з високим рівнем навантаження та тиском. Це може знижувати якість міжособистісного спілкування, оскільки емоційні ресурси можуть бути спрямовані на подолання зовнішніх викликів.

Низький результат може також вказувати на потребу у розвитку навичок спілкування, роботи в команді чи розв'язання конфліктів.

Для діагностики статево рольового типу особистості в підлітків позбавлених батьківського піклування було використано методику «Статорольовий опитувальник» С.Бем. Результати тестування двох груп респондентів за методикою С. Бем наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

«Статорольовий опитувальник» С.Бем

Опитуваний	Вік	Стать	Тип статево-рольової ідентичності
1	26	Ч	Андрогінний
2	31	Ж	Маскулінний
3	19	Ж	Фемінний
4	30	Ж	Андрогінний
5	45	Ж	Недиференційований
6	56	Ч	Маскулінний
7	27	Ч	Фемінний
8	20	Ж	Андрогінний
9	28	Ч	Фемінний
10	37	Ж	Маскулінний

Результати дослідження показали різноманітність типів статево-рольової ідентичності серед опитуваних, що відображає індивідуальні особливості кожної особи в контексті маскулінності, фемінності та андрогінності.

Аналіз андрогінного типу (3 особи):

Опитувані 1, 4, 8: Особи з андрогінною ідентичністю демонструють баланс між маскуліnnими та фемінними рисами. Це свідчить про гнучкість у поведінці, адаптивність у різних соціальних ролях.

Віковий діапазон: від 20 до 30 років.

Серед цих опитуваних дві жінки (опитувані 4 та 8) і один чоловік (опитуваний 1), що вказує на тенденцію молодих людей до балансу між гендерними ролями.

Аналіз маскуліnnого типу (3 особи):

Опитувані 2, 6, 10: Маскуліnnий тип ідентичності зустрічається серед осіб різної статі, включаючи двох жінок (опитувані 2 та 10).

Чоловік з маскуліnnною ідентичністю (опитуваний 6) віком 56 років демонструє традиційну чоловічу роль, орієнтовану на лідерство і раціональність, що характерно для старшого покоління.

Жінки (опитувані 2 і 10) з маскуліnnною ідентичністю, найімовірніше, виявляють такі риси, як рішучість, цілеспрямованість і самостійність.

Аналіз фемінного типу (3 особи):

Опитувані 3, 7, 9: Фемінний тип характерний для однієї жінки (опитувана 3) та двох чоловіків (опитувані 7 та 9).

Чоловіки з фемінною ідентичністю демонструють чутливість, емоційність та емпатію, що може свідчити про відхід від традиційних маскуліnnих моделей поведінки.

Жінка (опитувана 3) з фемінною ідентичністю у 19 років, ймовірно, лише починає формувати свою ідентичність, орієнтуючись на традиційні жіночі ролі.

Аналіз недиференційованого типу (1 особа):

Опитуваний 5: Жінка віком 45 років демонструє недиференційований тип ідентичності, що вказує на відсутність яскраво виражених статевих ролей. Це може бути наслідком адаптації до соціальних умов або проявом особистісного вибору уникати стереотипних ролей.

Загальні висновки:

1. Андрогінний тип є одним із найпоширеніших серед опитуваних, що вказує на тенденцію до інтеграції маскулінних та фемінних рис у сучасному суспільстві.
2. Маскулінний тип залишається характерним не лише для чоловіків, а й для жінок, які прагнуть успіху в кар'єрі та самореалізації.
3. Фемінний тип також зустрічається серед обох статей, що демонструє зростання емпатійного підходу у міжособистісних відносинах.
4. Недиференційований тип зустрівся лише один раз, що свідчить про рідкість такої ідентичності в групі.

Психологічний аналіз результатів дослідження дозволяє глибше зрозуміти фактори, що визначають поведінку учасників. Виявлені відмінності у реакціях можуть бути пов'язані з індивідуальними психологічними характеристиками та гендерними особливостями. Інтерпретація результатів дозволяє зробити висновки про ефективність різних стратегій подолання конфліктів у залежності від статі та соціокультурного контексту. Це знання може бути використано для розробки практичних рекомендацій щодо покращення комунікацій та управління стресом. Такі дослідження допомагають створити більш ефективні програми психологічної підтримки та розвитку стійкості до стресу.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

3.1. Стратегії управління конфліктами з урахуванням гендерних особливостей

Управління конфліктами є важливим аспектом міжособистісної та професійної взаємодії, який потребує врахування численних факторів, серед яких гендерні особливості займають важливе місце. Чоловіки та жінки часто по-різному сприймають конфлікти, обирають різні стратегії їх вирішення та по-різному реагують на стресові ситуації. Це обумовлено як біологічними чинниками, так і соціальними стереотипами, які впливають на їхню поведінку та стиль спілкування.

Гендерні особливості проявляються у виборі стратегій поведінки в конфліктах. Жінки, згідно з багатьма дослідженнями, частіше орієнтовані на компроміс і співпрацю, демонструючи емпатію та прагнення уникати прямих протистоянь. Чоловіки ж можуть проявляти більшу схильність до змагальних або домінантних підходів, що пов'язано з традиційними уявленнями про їхню "рішучість" і "силу". У зв'язку з цим ефективне управління конфліктами вимагає врахування цих відмінностей для досягнення максимальної гармонії.

Врахування гендерних особливостей у стратегіях управління конфліктами є не лише питанням міжособистісної ефективності, а й важливим фактором створення інклюзивного середовища. У сучасному світі, де різноманітність і рівність є ключовими цінностями, гнучке управління конфліктами, яке враховує різні потреби, сприйняття та поведінкові моделі, сприяє зміцненню довіри, командного духу та продуктивності [10].

Управління конфліктами є важливим аспектом міжособистісної та професійної взаємодії, який потребує врахування численних факторів, серед яких гендерні особливості займають важливе місце. Чоловіки та жінки часто по-різному сприймають конфлікти, обирають різні стратегії їх вирішення та

по-різному реагують на стресові ситуації. Це обумовлено як біологічними чинниками, так і соціальними стереотипами, які впливають на їхню поведінку та стиль спілкування.

Гендерні особливості проявляються у виборі стратегій поведінки в конфліктах. Жінки, згідно з багатьма дослідженнями, частіше орієнтовані на компроміс і співпрацю, демонструючи емпатію та прагнення уникати прямих протистоянь. Чоловіки ж можуть проявляти більшу схильність до змагальних або домінантних підходів, що пов'язано з традиційними уявленнями про їхню "рішучість" і "силу". У зв'язку з цим ефективне управління конфліктами вимагає врахування цих відмінностей для досягнення максимальної гармонії.

Регулювання гендерної політики в Україні базується на низці нормативно-правових актів, серед яких основним є Конституція України, що гарантує рівність прав і свобод усіх громадян незалежно від статі (ст. 24). Важливе значення мають закони, такі як «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012), а також інші нормативно-правові документи, що визначають основи гендерної рівності в країні [9, с. 92].

Особливу роль відіграють підзаконні акти, серед яких варто зазначити Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, яка формує напрямки державної політики у цій сфері. Міністерство соціальної політики України разом з Уповноваженим Верховної Ради з прав людини та Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики активно впроваджують міжнародні норми і принципи в законотворчий процес, спрямований на досягнення гендерної рівності.

У рамках цих ініціатив Міністерство соціальної політики затвердило наказом від 07.02.2020 №86 Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів у процес розроблення нормативно-правових актів. Цей документ визначає вимоги до використання гендерних підходів, щоб забезпечити виконання норм Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Проте, незважаючи на зусилля щодо забезпечення гендерної

рівності, Україна досі не ратифікувала Стамбульську конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, що залишається актуальним питанням для подальших кроків у гендерній політиці країни.

На рис. 3.1 наведено основні елементи удосконалення стратегії управління конфліктами з урахуванням гендерних особливостей.

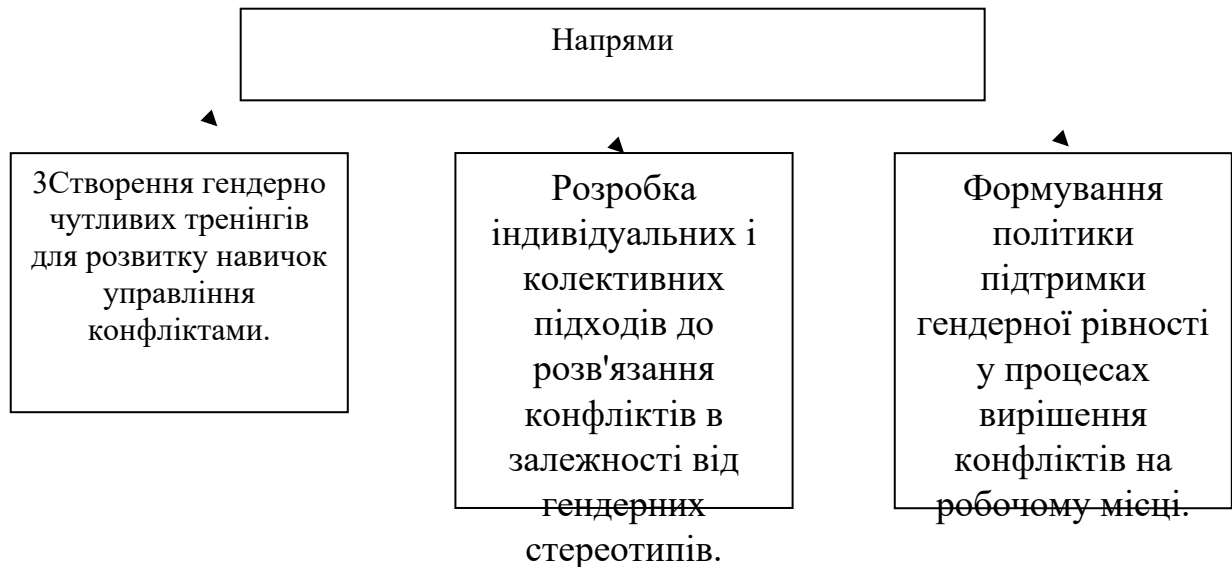


Рис. 3.1. Основні елементи удосконалення стратегії управління конфліктами з урахуванням гендерних особливостей

Джерело: складено на основі [10]

Створення гендерно чутливих тренінгів для розвитку навичок управління конфліктами є важливою частиною формування сприятливого робочого середовища, де враховуються потреби та особливості кожного учасника, незалежно від їхньої статі. Це допомагає знизити рівень гендерних стереотипів і покращити ефективність взаємодії між чоловіками та жінками у процесі вирішення конфліктів.

Основною метою гендерно чутливого тренінгу є підвищення рівня обізнаності працівників про гендерні стереотипи, розвиток навичок розпізнавання та врахування гендерних відмінностей під час управління конфліктами, а також формування здатності до конструктивного вирішення спорів з урахуванням гендерних особливостей. Ключовим результатом має

бути зниження рівня гендерної дискримінації на робочому місці, поліпшення взаєморозуміння між співробітниками та створення сприятливого клімату для співпраці.

Етапи створення гендерно чутливих тренінгів

1. Підготовка та аналіз потреб. На цьому етапі необхідно провести попередній аналіз робочого середовища, визначити рівень обізнаності працівників щодо гендерних проблем та зібрати інформацію про типові конфлікти, що виникають через гендерні відмінності. Це дозволить з'ясувати, які саме навички і знання необхідно розвивати в рамках тренінгу.

2. Розробка програми тренінгу. Програма має бути орієнтована на гендерні аспекти, зокрема, як гендерні стереотипи можуть впливати на процеси комунікації та вирішення конфліктів. Вона повинна включати теоретичну частину, що пояснює основи гендерної чутливості, а також практичні вправи, ситуаційні завдання та рольові ігри для відпрацювання навичок застосування цих знань у реальних конфліктах.

3. Проведення тренінгу. Тренінг повинен бути інтерактивним і включати обговорення конкретних ситуацій, що базуються на реальних випадках зі сфери управління конфліктами, де присутні гендерні аспекти. Під час тренінгу учасники повинні вивчити стратегії управління конфліктами, які враховують гендерні відмінності у сприйнятті і поведінці учасників конфлікту.

4. Оцінка та зворотний зв'язок. Після проведення тренінгу необхідно провести оцінку результатів, використовуючи анкетування або інтерв'ю з учасниками, щоб зрозуміти, чи змінилося їхнє розуміння гендерної чутливості та управління конфліктами. Зворотний зв'язок допоможе вдосконалити тренінг і виявити, які аспекти потребують додаткового розвитку.

5. Подальший моніторинг і підтримка. Після завершення тренінгу важливо проводити регулярний моніторинг змін у поведінці працівників, а також надати можливість для подальших тренінгів або консультацій. Це

дозволить підтримувати та поглиблювати навички управління конфліктами з урахуванням гендерних аспектів і сприятиме сталому розвитку гендерної чутливості в організації [14, с. 88].

У табл. 3.1 наведено приклад програми тренінгу програми тренінгу з орієнтацією на гендерні аспекти в контексті управління конфліктами.

Таблиця 3.1

Приклад програми тренінгу програми тренінгу з орієнтацією на гендерні аспекти в контексті управління конфліктами

Час, хв.	Тема	Зміст	Методи
10	Вступ та знайомство	Ознайомлення учасників з метою тренінгу, його структурою та очікуваннями. Коротка презентація теми гендерної чутливості в управлінні конфліктами.	Огляд, вступна лекція, встановлення правил роботи.
10	Теоретичний блок 1: Основи гендерної чутливості	Визначення понять «гендер», «гендерні стереотипи». Як стереотипи впливають на поведінку людей і взаємодію в конфліктних ситуаціях.	Презентація, відеоматеріали, обговорення.
10	Теоретичний блок 2: Гендерні стереотипи в комунікації	Аналіз відмінностей у стилях комунікації чоловіків і жінок. Як ці відмінності впливають на конфлікти та їх вирішення.	Лекція з інтерактивними запитаннями. Дискусія в малих групах.
30	Практичне завдання 1: Розпізнавання стереотипів у конфліктах	Вправа на визначення гендерних стереотипів, що можуть виникати в конфліктних ситуаціях. Аналіз реальних прикладів.	Малі групи аналізують ситуації з реального життя, визначають гендерні стереотипи та пропонують способи їх подолання.
30	Практичне завдання 2: Рольова гра «Конфлікт в команді»	Ситуаційне завдання, де учасники розігрують рольові ситуації, в яких вони повинні враховувати гендерні стереотипи при вирішенні конфлікту.	Рольові ігри (різні сценарії конфліктів), зворотний зв'язок.
10	Підсумки та закриття тренінгу	Підсумок виконаної роботи. Рекомендації щодо подальшого розвитку навичок комунікації та вирішення конфліктів з урахуванням гендерної чутливості.	Підсумкове слово тренера, інструктаж для подальшої роботи, запитання учасників.

Програма тренінгу, орієнтована на гендерні аспекти в контексті управління конфліктами, має чітко визначену структуру, яка включає як теоретичні, так і практичні блоки. Перші етапи тренінгу фокусуються на ознайомленні учасників з основами гендерної чутливості, зокрема визначенням основних понять «гендер» та «гендерні стереотипи». Ці блоки забезпечують базову підготовку учасників для розуміння впливу гендерних стереотипів на комунікацію та взаємодію в конфліктних ситуаціях. Завдяки інтерактивним методам, таким як відеоматеріали та обговорення, учасники отримують можливість глибше зрозуміти, як стереотипи можуть впливати на їхні рішення та поведінку в конфлікті.

Практичні завдання в тренінгу дозволяють учасникам застосувати отримані теоретичні знання на практиці, відпрацьовуючи конкретні ситуації. Вправа на розпізнавання гендерних стереотипів дає змогу учасникам аналізувати реальні приклади та визначати стереотипи, що виникають у процесі конфліктів, пропонуючи шляхи їх подолання. Рольові ігри, які включають різні сценарії конфліктів, дають учасникам можливість пережити конфліктні ситуації і застосувати гендерно чутливі стратегії вирішення, враховуючи відмінності у стилях комунікації чоловіків та жінок. Ці вправи дозволяють не лише теоретично зрозуміти, але й реально відпрацювати навички ефективного вирішення конфліктів у різних ситуаціях.

У завершальному блоці тренінгу підсумовуються результати виконаних завдань, даються рекомендації щодо подальшого розвитку навичок комунікації та управління конфліктами з урахуванням гендерних аспектів. Це важливий етап, оскільки учасники можуть підсумувати отримані знання та зрозуміти, як інтегрувати їх у свою повсякденну практику. Підсумкове обговорення дозволяє учасникам задати запитання, уточнити моменти, що залишилися незрозумілими, і отримати конкретні поради для подальшого вдосконалення своїх навичок. Такий тренінг сприяє розвитку більш усвідомленої, чутливої та ефективної комунікації в організаціях, що враховує

гендерні різниці та мінімізує можливість виникнення конфліктів через стереотипи.

Розробка індивідуальних і колективних підходів до розв'язання конфліктів в залежності від гендерних стереотипів є важливим етапом у побудові ефективної стратегії управління конфліктами на робочому місці. Гендерні стереотипи можуть сильно впливати на взаємодію між чоловіками та жінками, формуючи певні шаблони поведінки та очікувань. Розуміння цих стереотипів і їхній вплив на конфлікти дозволяє створити адаптовані підходи до вирішення конфліктних ситуацій, що забезпечують більш конструктивний і справедливий процес взаємодії [3, с. 66].

Індивідуальні підходи до вирішення конфліктів з урахуванням гендерних стереотипів

1. Розпізнавання гендерних стереотипів у поведінці учасників конфлікту. Першим кроком у розробці індивідуального підходу є розпізнавання того, як гендерні стереотипи можуть впливати на поведінку учасників конфлікту. Наприклад, чоловіки можуть схильні бути більш агресивними та наполегливими у вирішенні конфліктів, тоді як жінки можуть використовувати більш м'які стратегії, орієнтуючись на компроміс і співпрацю. Важливо звертати увагу на ці відмінності, щоб коректно реагувати на поведінку співрозмовників та вибирати відповідні стратегії вирішення конфлікту.

2. Індивідуальний підхід до вирішення конфліктів через розвиток емоційної інтелігентності. Для кожної людини важливо розвивати емоційну інтелігентність, зокрема здатність до саморегуляції та емпатії. Ці навички допомагають управляти емоціями під час конфліктних ситуацій і сприймати емоції інших учасників, що дає змогу коригувати власну реакцію відповідно до гендерних особливостей співрозмовника. Це включає в себе здатність до саморефлексії, усвідомлення власних гендерних стереотипів і готовність до зміни стереотипного підходу до ситуації.

3. Прийняття рішень на основі індивідуальних стилів комунікації. Враховуючи гендерні відмінності в стилях комунікації, важливо обирати відповідний спосіб взаємодії, який враховує ці особливості. Наприклад, якщо жінка схильна більше орієнтуватися на емоційну складову в спілкуванні, важливо показати їй, що її почуття і думки враховуються. Для чоловіків, які можуть бути більш орієнтовані на результат, варто акцентувати увагу на раціональних аргументах, але також бути відкритим до компромісів.

Колективні підходи до вирішення конфліктів з урахуванням гендерних стереотипів

1. Формування гендерно інклюзивної культури у колективі. Один із основних принципів колективного підходу — це створення такої організаційної культури, яка сприятиме рівним можливостям для всіх працівників незалежно від їхньої статі. Для цього необхідно проводити тренінги для колективу, що сприяють усвідомленню гендерних стереотипів і навчанню конструктивних стратегій вирішення конфліктів. Це включає в себе створення безпечного середовища для відкритих обговорень, де кожен співробітник може висловити свою точку зору без страху перед гендерними упередженнями.

2. Колективне обговорення стратегії вирішення конфліктів з урахуванням гендерної чутливості. Для успішного вирішення конфліктів важливо залучати колектив до обговорення стратегії вирішення проблем із гендерним аспектом. Це може бути досягнуто шляхом проведення групових сесій для обміну досвідом і обговорення різних варіантів поведінки у конфліктних ситуаціях. У цих сесіях може бути висвітлено, як гендерні стереотипи впливають на сприйняття конфліктів та їх розв'язання, і які підходи дозволяють ефективно вирішувати проблеми для всіх сторін.

3. Визначення колективних стратегій розв'язання конфліктів, що враховують гендерні відмінності. Важливим аспектом є розробка стратегій вирішення конфліктів, які враховують гендерні відмінності у стилях комунікації і поведінці. Для чоловіків і жінок можуть бути запропоновані

різні підходи до врегулювання конфліктів, виходячи з їхніх специфічних потреб і способів реагування. Наприклад, якщо конфлікт виник між чоловіками та жінками, підхід до вирішення конфлікту може включати як активне обговорення (для чоловіків), так і більше часу для емоційного відновлення та взаєморозуміння (для жінок).

4. Розвиток культури взаємоповаги та співпраці через управління гендерними конфліктами. Створення колективного підходу до управління конфліктами також передбачає активну роботу над розвитком взаємоповаги між статями та сприянням ефективному співробітництву. Важливо, щоб усі учасники колективу навчалися взаємоповазі, незалежно від того, чи конфлікт стосується гендерних аспектів. Розв'язання конфліктів має відбуватися в атмосфері довіри, де кожен має право висловлювати свої думки без страху бути осудженим чи дискримінованим через свою стать.

Формування політики підтримки гендерної рівності у процесах вирішення конфліктів на робочому місці є важливим етапом створення інклюзивного та ефективного робочого середовища. Політика гендерної рівності в цьому контексті повинна ґрунтуватися на принципах справедливості, рівності можливостей для всіх працівників, незалежно від їх статі, та уникнення будь-яких форм дискримінації, що можуть виникати через гендерні стереотипи або нерівність. Це дозволяє створити умови для об'єктивного і чесного розв'язання конфліктів, де кожен співробітник має рівний доступ до ресурсів, підтримки та можливості для розвитку.

Основним компонентом такої політики є забезпечення чітких процедур для розв'язання конфліктів з урахуванням гендерних аспектів. Політика повинна включати: створення умов для запобігання гендерним конфліктам, навчання співробітників та керівників принципам гендерної чутливості, а також запровадження механізмів для виявлення та боротьби з гендерною дискримінацією на робочому місці. Потрібно створити прозорі канали для вирішення конфліктів, де кожен працівник має можливість звернутися за допомогою у випадку виникнення конфлікту, не побоюючись упередженого

ставлення через свою стать. Важливим є також включення гендерного аспекту до тренінгів, які навчають співробітників конструктивним способам вирішення конфліктів та комунікації [2, с. 32].

У табл. 3.2 наведено сформовані основні компоненти політики підтримки гендерної рівності у розв'язанні конфліктів.

Таблиця 3.2

Приклад програми тренінгу програми тренінгу з орієнтацією на гендерні аспекти в контексті управління конфліктами

Компонент політики	Приклад заходу	Опис/Дія
Створення умов для запобігання гендерним конфліктам	Проведення тренінгів на тему гендерної рівності та чутливості на робочому місці	Навчання співробітників, як уникати упередженості та як коректно взаємодіяти в ситуаціях, де можуть виникнути гендерні конфлікти.
Навчання співробітників та керівників принципам гендерної чутливості	Організація семінарів для керівників із впровадження гендерної чутливості в управлінську практику	Розробка спеціальних курсів, що допомагають керівникам зрозуміти та впровадити гендерно чутливі стратегії управління персоналом.
Виявлення та боротьба з гендерною дискримінацією на робочому місці	Створення комітету з питань гендерної рівності для розслідування випадків дискримінації	Створення спеціальної комісії або відділу, до якого працівники можуть звертатися для розгляду випадків дискримінації.
Прозорі канали для вирішення конфліктів	Розробка анонімних каналів для подачі скарг на дискримінацію чи упередження на робочому місці	Створення онлайн-платформ або "гарячих ліній", де співробітники можуть анонімно повідомити про проблеми, пов'язані з гендерною дискримінацією.
Включення гендерного аспекту до тренінгів	Проведення практичних рольових ігор та ситуаційних вправ, що враховують гендерні стереотипи в конфліктах	Створення тренінгів, де учасники можуть практично відпрацьовувати навички конструктивного вирішення конфліктів, враховуючи гендерні аспекти в комунікації.

Створення сприятливого робочого середовища, вільного від гендерних конфліктів, є одним із основних завдань політики гендерної рівності на робочому місці. Це включає впровадження корпоративних стандартів і норм,

що регулюють взаємодію між співробітниками різної статі, а також забезпечення умов, де кожен працівник може почуватися комфортно та безпечно, не стикаючись з упередженнями чи дискримінацією.

Заходи для запобігання гендерним конфліктам можуть включати:

- Визначення політики нульової толерантності до будь-якої форми дискримінації або домагання на основі статі.
- Розробка чітких корпоративних правил щодо гендерної поведінки, де вказано, як співробітники повинні взаємодіяти між собою.
- Просвітницькі кампанії для підвищення обізнаності співробітників про важливість гендерної рівності та дотримання норм етики.
- Створення інклюзивного робочого середовища, де підтримуються рівні можливості для всіх співробітників незалежно від їх статі, заохочуються до рівної участі в усіх аспектах роботи.

Гендерна чутливість передбачає здатність розуміти та реагувати на різні потреби, інтереси та досвід людей в залежності від їх статі. Це важливий аспект управління персоналом, оскільки гендерні стереотипи можуть впливати на оцінку поведінки, комунікацію та розв'язання конфліктів. Для забезпечення успішної інтеграції гендерної чутливості в організацію важливо, щоб як керівники, так і співробітники володіли цими навичками.

Заходи для навчання можуть включати:

Тренінги для керівників та співробітників з питань гендерної рівності та чутливості, включаючи рольові ігри та ситуаційні вправи.

- Навчання щодо розпізнавання гендерних стереотипів та практичних кроків для їх подолання в командній роботі та при прийнятті рішень.
- Спеціалізовані курси або семінари для керівників з управління гендерною різноманітністю в командах, комунікації та вирішення конфліктів.

- Оцінка поведінки співробітників та керівників щодо дотримання принципів гендерної чутливості через зворотний зв'язок, опитування та інтерв'ю.

Одним з ключових аспектів успішного впровадження гендерної політики є створення ефективних механізмів для виявлення та усунення випадків гендерної дискримінації. Це включає не лише боротьбу з явними проявами дискримінації, а й усунення прихованих, тонких форм нерівності, які можуть проявлятися через стереотипи або упередження в оцінці роботи співробітників за їх статтю.

Заходи для виявлення та боротьби з дискримінацією можуть включати:

- Створення спеціалізованих каналів для подачі скарг на дискримінацію, домагання або інші порушення прав співробітників.
- Проведення регулярних аудитів та моніторингів для виявлення можливих проявів гендерної дискримінації.
- Запровадження дисциплінарних заходів за порушення гендерної рівності на робочому місці, включаючи серйозні санкції за систематичні порушення.
- Консультативна допомога та психологічна підтримка для постраждалих співробітників.

Важливо створити чіткі та доступні механізми для вирішення конфліктів, пов'язаних з гендерними проблемами, щоб кожен співробітник мав можливість звернутися за допомогою та отримати справедливе вирішення ситуації. Це забезпечить довіру до організації та сприятиме зниженню рівня конфліктів у майбутньому.

Заходи для створення прозорих каналів:

- Розробка і запровадження чітких процедур для подачі скарг і розгляду випадків гендерної дискримінації.
- Створення анонімних каналів для скарг, де співробітники можуть звертатися без страху перед наслідками для кар'єри.

- Залучення незалежних експертів або зовнішніх консультантів для об'єктивного розслідування випадків дискримінації.
- Регулярні комунікації з працівниками щодо того, як працюють ці канали, щоб забезпечити їхню доступність та ефективність.

Навчання співробітників щодо важливості гендерної рівності та гендерної чутливості є необхідним для ефективного управління конфліктами. Включення цих аспектів у тренінги дозволяє не тільки підвищити загальну обізнаність, але й забезпечити розвиток конкретних навичок для конструктивного вирішення гендерно-специфічних конфліктів.

Заходи, які можна застосувати:

- Інтеграція гендерного аспекту у програми тренінгів, спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації та вирішення конфліктів.
- Практичні вправи та рольові ігри, де учасники відпрацьовують сценарії конфліктів, враховуючи гендерні стереотипи та різні стилі комунікації.
- Моделювання реальних ситуацій, які можуть виникати в організації, щоб співробітники могли застосувати отримані знання на практиці.
- Оцінка ефективності навчання через зворотний зв'язок та регулярні опитування, що допоможуть удосконалити програму тренінгу.

Врахування гендерних особливостей у стратегіях управління конфліктами є не лише питанням міжособистісної ефективності, а й важливим фактором створення інклюзивного середовища. У сучасному світі, де різноманітність і рівність є ключовими цінностями, гнучке управління конфліктами, яке враховує різні потреби, сприйняття та поведінкові моделі, сприяє зміцненню довіри, командного духу та продуктивності.

3.2. Пропозиції для розвитку особистісних якостей для ефективного вирішення конфліктів

У сучасному світі ефективного вирішення конфліктів є однією з найважливіших навичок, необхідних для успішної взаємодії в особистісній, професійній та соціальній сферах. Конфлікти виникають через різні погляди, інтереси чи емоційні реакції, і здатність конструктивно їх вирішувати залежить від особистісних якостей людини. Розвиток таких якостей, як емоційна стійкість, комунікабельність і здатність до саморефлексії, є ключовим фактором у забезпеченні гармонійних стосунків і продуктивної комунікації.

Особистісні якості, які сприяють ефективному вирішенню конфліктів, включають вміння контролювати емоції, аналізувати ситуацію та шукати взаємовигідні рішення. Людина, яка володіє цими навичками, здатна не лише швидко реагувати на проблему, а й запобігати її ескалації. Водночас, розвинена емпатія та вміння слухати допомагають краще розуміти позицію іншої сторони, що сприяє знаходженню спільного рішення навіть у найскладніших ситуаціях.

Важливість розвитку цих якостей зростає в умовах сучасного динамічного середовища, де конфлікти можуть мати значний вплив на продуктивність, моральний клімат у колективах та особистісний розвиток. Інвестування в особистісне зростання не лише допомагає уникати негативних наслідків конфліктів, а й створює основу для побудови успішних стосунків, заснованих на взаєморозумінні, повазі та довірі [14, с. 88].

Розвиток особистісних якостей, таких як емоційна стійкість, емпатія, комунікабельність і здатність до саморефлексії, є основою для ефективного вирішення конфліктів у будь-якій сфері життя. Ці якості дозволяють не тільки знижувати емоційну напругу, але й сприяють пошуку конструктивних шляхів розв'язання проблем, створюючи умови для співпраці та взаєморозуміння. Завдяки розвитку таких навичок, людина може діяти з розважливістю і повагою до іншої сторони, що є необхідним для підтримки гармонійних стосунків.

Останні події в Україні чітко показали важливість удосконалення системи управління конфліктними ситуаціями. Масові акції протестів дрібних підприємців, перевізників, таксистів засвідчують зростання напруги і протестних настроїв у сфері соціально-економічних відносин. Зміни в Податковому кодексі, пенсійній системі, банківському секторі і бюджетній політиці стали каталізатором зростання незадоволення значних верст суспільства і наростання конфліктності.

При тому для одних це звуження сфери бізнесової діяльності, для других – зменшення соціальних гарантій, для третіх – необхідність оптимізацій виробничих процесів і т.д. Соціально-економічні трансформації, необхідність яких назріла, зачіпають інтереси багато верст населення і викликають неоднозначне сприйняття. В цих умовах актуальним є зарубіжний досвід виходу із аналогічних ситуацій. Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються якнайкраще у разі, якщо відбувається орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної згоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

В кожній країні є свої особливості щодо вирішення конфліктів. Разом з тим існує єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм [18].

Наприклад, у США для вирішення колективних економічних конфліктів застосовується примирно-третейський метод, а для колективних юридичних конфліктів — судово-адміністративний розгляд; у Великобританії примирно-третейський метод та судовий розгляд застосовується для всіх видів трудових конфліктів; у Франції колективні економічні та юридичні конфлікти вирішуються за допомогою примирно-третейського методу, а для вирішення юридичних конфліктів передбачено судове втручання.

Укладання колективних договорів у Австрії є обов'язковою умовою для всіх сфер діяльності і стосується усіх працюючих. Натомість, вони є чинними лише в межах одного підприємства і стосуються лише його. Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізовується у формах проведення переговорів, укладання колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій під час прийняття рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Одним із найважливіших документів, що сприяють досягненню соціальної рівноваги, є колективний договір.

Мета його укладання – взаємоприйнятне рішення щодо умов праці між асоціаціями роботодавців та працівників. Основним членом асоціації роботодавців є Торгова палата. Членство в ній для австрійського роботодавця є обов'язковим.

Критеріями оцінювання ефективності трансформації системи управління персоналом у гендерно орієнтовану модель можуть бути наступні:

1. Підвищення ефективності процесу підбору персоналу. У гендерно орієнтованій системі управління персоналом, окрім професійних якостей кандидатів, враховуються також фактори психологічної сумісності різних статей, їх гендерні установки, мотиви поведінки та кар'єрні амбіції. У цьому контексті також передбачається позитивний ефект від досягнення гендерної рівноваги в робочих групах, що сприяє підвищенню продуктивності та інноваційності.

2. Відсутність гендерної дискримінації на робочому місці. Проблема гендерної дискримінації є серйозним бар'єром для розкриття трудового потенціалу жінок, що негативно позначається на результатах роботи компанії. Гендерно орієнтована модель передбачає рівні можливості для всіх працівників і підтримує концепцію гідної праці, забезпечуючи усунення будь-яких форм дискримінації.

3. Удосконалення процесу управління кар'єрою. Запровадження гендерно орієнтованої моделі управління персоналом допомагає нейтралізувати вплив гендерних стереотипів, таких як ефекти "скляної стелі" та "скляного ескалатора". Це дозволяє забезпечити рівні можливості для кар'єрного росту як для жінок, так і для чоловіків, що веде до більш ефективного використання потенціалу співробітників.

4. Досягнення гармонії у діловому спілкуванні. У процесі досліджень було підтверджено, що в комунікаційних стилях чоловіків і жінок переважають емоційна та інформаційна домінанти відповідно. Для поліпшення комунікативної та емоційної компетентності персоналу на тренінгах важливо враховувати гендерні особливості, що дозволить удосконалити як формальні, так і неформальні комунікації в організації.

5. Зниження рівня гендерних конфліктів. Гендерні конфлікти часто виникають через статево-рольову диференціацію та різні статуси чоловіків і жінок. Хоча чоловіки та жінки конфліктують з однаковою частотою, причини і форми конфліктів можуть бути різними. Жінки часто використовують м'якіші стратегії вирішення конфліктів і мають більш розвинену здатність до компромісів. Тому важливо враховувати гендерні аспекти при проведенні тренінгів із формування конфліктологічної компетентності для працівників, що допоможе знизити рівень напруженості і досягти більш конструктивного вирішення конфліктів. [18].

Розвиток емоційної стійкості та самоконтролю є важливими аспектами, що забезпечують ефективне вирішення конфліктів на робочому місці та в особистому житті. Ці якості дозволяють людині залишатися спокійною і зібраною навіть у стресових або конфліктних ситуаціях, допомагаючи уникнути емоційних спалахів і приймати обґрунтовані рішення. Це особливо важливо для управлінців та співробітників, адже емоційна стійкість і самоконтроль прямо впливають на результати комунікації та вирішення конфліктів.

Емоційна стійкість – це здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій, зберігаючи спокій і ясність розуму, навіть коли ситуація напружена або викликає емоційний дискомфорт. Розвиток цієї якості дозволяє ефективно справлятися з негативними емоціями, такими як гнів, розчарування чи страх, що часто виникають під час конфліктів.

Техніки релаксації, такі як глибоке дихання, медитація чи йога, допомагають знижувати рівень стресу і тривоги, що сприяє розвитку емоційної стійкості. Коли людина опановує ці техніки, вона вчиться заспокоювати своє тіло та розум, що дозволяє їй зберігати спокій у конфліктних ситуаціях. Наприклад, методи глибокого дихання або техніка "4-7-8" (4 секунди вдих, 7 секунд затримка дихання, 8 секунд видих) можуть значно знизити рівень напруги і дозволяють особі зберігати ясність розуму під час емоційно насичених моментів. Йога і медитація сприяють зниженню фізичного напруження, зміцненню психічного здоров'я та розвитку концентрації, що також є корисним у ситуаціях, коли необхідно ухвалювати важливі рішення або знаходити компроміс.

Самоусвідомлення є важливим компонентом емоційної стійкості. Важливо навчитися розпізнавати свої емоції на ранніх стадіях їх виникнення. Це дозволяє людині краще зрозуміти, чому вона відчуває певні емоції, і як вони впливають на її поведінку. Зокрема, у контексті конфліктів, вчасне розпізнавання гніву, розчарування чи страху дозволяє зупинити емоційну реакцію до того, як вона переросте у більш серйозну і небажану поведінку. Техніки самоусвідомлення включають ведення журналу емоцій, де людина фіксує свої відчуття в різних ситуаціях, а також регулярне аналізування того, що викликає сильні емоційні реакції. Це допомагає наблизити людину до її внутрішнього світу, полегшуючи контроль за своїми емоціями.

Одним з ключових аспектів розвитку емоційної стійкості є позитивне ставлення до стресу. Замість того, щоб сприймати конфлікти і стрес як загрозу чи небезпеку, важливо навчитися бачити в них можливості для зростання та розвитку. Конфлікти можуть бути джерелом важливих уроків,

які допомагають розвивати нові навички, покращувати взаєморозуміння та зміцнювати стосунки. Людина, яка здатна перетворити стресову ситуацію на позитивний виклик, зазвичай легше справляється з емоційними випробуваннями. Позитивне ставлення сприяє формуванню конструктивних стратегій поведінки в конфліктах і допомагає залишатися спокійним і зібраним.

Рефлексія є важливою складовою розвитку емоційної стійкості. Після завершення конфлікту або важкої ситуації корисно провести аналіз своєї поведінки: що сприяло загостренню ситуації, які емоції виникли, і як можна було б діяти інакше. Рефлексія допомагає виявити як власні слабкості, так і можливості для вдосконалення в майбутньому. Продовжуючи цей процес, людина поступово покращує своє ставлення до стресових ситуацій і розвиває стійкість до емоційних потрясінь. Завдяки рефлексії, людина може коригувати свої стратегії поведінки, щоб у майбутньому більш ефективно вирішувати конфлікти.

Розвиток самоконтролю є однією з найважливіших складових емоційної стійкості. Самоконтроль дозволяє людині стримувати імпульсивні емоційні реакції, зберігаючи при цьому адекватну і конструктивну поведінку в складних ситуаціях. Це навичка, що включає в себе здатність контролювати гнів, занепокоєння чи інші сильні емоції під час конфліктів. Розвиток самоконтролю сприяє прийняттю більш зважених рішень, дозволяючи уникати емоційних вибухів, які можуть призвести до ескалації конфлікту. Практики самоконтролю включають методи заспокоєння (наприклад, дихальні техніки), вміння паузи в діалозі для обдумування наступних кроків і навички перенаправлення емоційної енергії в більш продуктивне русло.

Постановка чітких цілей і визначення правил поведінки є важливим етапом розвитку самоконтролю, оскільки це дозволяє людині заздалегідь підготуватися до стресових ситуацій. Коли людина розуміє, які конкретні цілі вона повинна досягти у важких моментах (наприклад, залишатися спокійною, слухати співрозмовника, зберігати повагу), їй легше

дотримуватися цих стандартів під час конфлікту. Такий підхід дозволяє впорядкувати внутрішні реакції і забезпечує впевненість у собі, адже є ясність щодо того, як поводитися в складних ситуаціях. Визначення правил поведінки також допомагає уникнути імпульсивних вчинків, спричинених сильними емоціями, і створює основу для самоконтролю в стресових обставинах.

Техніки управління емоціями є ключовими для розвитку самоконтролю, оскільки вони допомагають людині реагувати на емоційні подразники більш усвідомлено та ефективно. Однією з ефективних стратегій є метод затримки реакції, коли на кілька секунд або хвилин ставиться пауза між виникненням емоції і реакцією на неї. Така пауза дозволяє людині оцінити ситуацію з точки зору логіки та доцільності, замість того, щоб реагувати імпульсивно або з емоційним навантаженням. Це дозволяє приймати обґрунтовані рішення, знижуючи ризик ескалації конфлікту через непередумані слова чи вчинки. У цьому контексті також корисно використовувати методи глибокого дихання чи зосередження на спокійних думках, щоб регулювати внутрішній емоційний стан [12].

Застосування позитивної саморегуляції передбачає перенаправлення уваги на позитивні аспекти ситуації замість того, щоб зосереджуватись на її негативних елементах. Це може бути корисним під час конфліктів, коли важливо не піддаватися на провокації або негативні емоції. Наприклад, замість того щоб фокусуватися на негативі конфлікту, можна звернути увагу на те, що допомагає поліпшити ситуацію, на успішні попередні кроки, на можливості для вирішення питання. Така зміна фокусу дозволяє зберегти спокій і впевненість, навіть коли ситуація здається важкою. Позитивна саморегуляція допомагає створити більш здорову і конструктивну атмосферу для вирішення конфлікту, сприяючи кращому прийняттю рішень та підтримці гармонії.

Емоційна відстань є важливим прийомом для збереження об'єктивного погляду на ситуацію. Під час конфлікту або стресу особливо важливо вміти

дистанціюватися від своїх емоцій, щоб не піддаватися на імпульсні реакції. Це дозволяє людині зберігати спокій і розглянути ситуацію більш зважено. Коли ми емоційно відсторонюємося, ми можемо краще контролювати свої реакції, не дозволяючи емоціям брати верх. Пауза в конфлікті, коли ми на кілька хвилин даємо собі час на обдумування, дозволяє уникнути агресивних чи надмірно емоційних реакцій. Важливо пам'ятати, що емоційна відстань не означає ігнорування своїх почуттів, а скоріше усвідомлене управління ними для досягнення кращих результатів у взаємодії.

Самоконтроль – це здатність регулювати свої імпульсивні реакції, емоції та поведінку, особливо в ситуаціях, коли є спокуса діяти на основі емоцій або негайних інстинктів. Самоконтроль допомагає уникнути агресії, зберегти конструктивний підхід до вирішення конфлікту та забезпечити взаємоповагу в комунікації.

Постановка чітких цілей і визначення правил поведінки є основою для розвитку самоконтролю в стресових ситуаціях. Визначивши конкретні стандарти, які людина повинна дотримуватися, можна значно полегшити процес реагування на непередбачувані ситуації, зокрема конфлікти. Чітке уявлення про свої поведінкові норми допомагає не піддаватися емоціям і не діяти імпульсивно, зберігаючи контроль над ситуацією. Наприклад, якщо у процесі конфлікту людина визначить для себе правило — не говорити вголос, поки не обміркує ситуацію, це дозволить уникнути сказаних в пориві емоцій слів. Це також дозволяє впевнено діяти в складних ситуаціях і не потрапити під вплив негативних емоцій.

Техніки управління емоціями є ефективним інструментом для розвитку самоконтролю, оскільки вони допомагають людині навчитися реагувати на стресові подразники більш свідомо. Один із найефективніших методів — затримка реакції на кілька секунд чи хвилин, що дає можливість трохи охолонути перед тим, як прийняти рішення чи дати відповідь. Це особливо важливо в конфліктних ситуаціях, коли емоції можуть захмарювати судження і впливати на поведінку. Така пауза дозволяє зібратися з думками,

зберегти спокій і прийняти більш зважене, обґрунтоване рішення. Такі стратегії також включають глибоке дихання, зосередження на фізичних відчуттях або внутрішньому стані, що дозволяє знижувати рівень стресу і сприймати ситуацію більш об'єктивно.

Застосування позитивної саморегуляції сприяє розвитку самоконтролю, оскільки цей метод передбачає переключення уваги з негативних аспектів ситуації на позитивні. В конфліктних умовах це може бути ключовим для збереження спокою. Наприклад, замість того щоб зосереджуватися на емоційних аспектах ситуації або негативних думках, варто шукати конструктивні моменти — можливості для вирішення проблеми або переваги, які можна отримати з конфлікту. Це також дозволяє зберігати внутрішній баланс, підвищуючи стійкість до стресових ситуацій і здатність зберігати спокій, навіть коли інші навколо поведуться емоційно чи імпульсивно. Переключення уваги на позитивні сторони допомагає змінити фокус з проблеми на рішення і забезпечує більш продуктивне реагування.

Емоційна відстань — це важлива стратегія для збереження об'єктивності та ефективного управління емоціями в конфліктних ситуаціях. Ідея цієї техніки полягає в тому, щоб відсторонитися емоційно від ситуації та зберігати об'єктивний погляд на проблему. Це допомагає зберігати ясність розуму і приймати рішення без впливу емоційного навантаження. Під час конфлікту корисно зробити паузу, аби не приймати імпульсивних рішень, а проаналізувати ситуацію з іншого кута зору. Така пауза дозволяє обмірковувати слова і реакції, вивести ситуацію з емоційної напруги та уникнути ескалації конфлікту. Техніка емоційної відстані сприяє кращому розумінню як своїх, так і чужих емоцій, що дозволяє зберігати об'єктивність і конструктивність у взаємодії.

Розробка програми навчання, спрямованої на розвиток навичок вирішення конфліктів через компроміс і конструктивну взаємодію, є важливим кроком у підвищенні ефективності комунікації та співпраці в будь-якому колективі. Метою цієї програми є навчити учасників знаходити

взаємовигідні рішення під час конфліктів і створювати умови для відкритої та чесної взаємодії, навіть у стресових або суперечливих ситуаціях. Програма повинна включати теоретичні, практичні та інтерактивні елементи, що допомагають учасникам освоїти необхідні стратегії і техніки для ефективного вирішення конфліктів.

Перший етап програми включає ознайомлення учасників з основними поняттями, що стосуються компромісу і конструктивного підходу до вирішення конфліктів. У цей час проводиться коротка теоретична лекція, де учасникам пояснюється важливість компромісу як способу розв'язання конфліктів. Розкриваються ключові принципи конструктивної взаємодії, які включають відкритість, чесність, взаємну повагу та прагнення до спільних результатів. Важливо також звернути увагу на відмінність між компромісом і примиренням, показавши, що компроміс передбачає досягнення рішення, яке враховує інтереси всіх сторін конфлікту.

На цьому етапі учасники навчаться визначати основні причини конфліктів у різних контекстах — міжособистісних, групових, міжсекційних тощо. Проводиться вправи, в яких розглядаються типи конфліктних ситуацій, що можуть виникнути на робочому місці чи в особистому житті. Учасникам пропонується дослідити різні конфлікти, які виникають через різні цілі, цінності, стилі комунікації, а також через гендерні, культурні та інші фактори.

Однією з основних складових програми є розвиток навичок ефективного слухання і комунікації, які є важливими для досягнення компромісу. Учасникам пропонуються техніки активного слухання: вміння звертати увагу на емоції та потреби іншої сторони, задавати відкриті питання, використовувати перефразування для точнішого розуміння. Також акцентується увага на важливості невербальної комунікації — жести, міміка, інтонація, які можуть значно впливати на сприйняття і розв'язання конфлікту.

Цей етап включає практичні вправи, які допомагають учасникам відпрацювати навички пошуку компромісних рішень у конфліктних ситуаціях. Завдання включають моделювання реальних конфліктів, в яких учасники повинні знайти таке рішення, яке задовольняє потреби і інтереси всіх учасників конфлікту. Важливо, щоб вправи мали різноманітні сценарії, де учасники розв'язують конфлікти, базуючись на різних типах особистостей і стилях взаємодії.

Рольові ігри є потужним інструментом для розвитку навичок вирішення конфліктів. Учасники виконують рольові завдання, де вони повинні взаємодіяти у конфліктних ситуаціях, застосовуючи принципи компромісу і конструктивної взаємодії. Це дозволяє їм на практиці відчувати важливість створення взаємоповажних і продуктивних рішень у різних умовах, в тому числі при високій напрузі чи відмінностях у точках зору. Завдяки зворотному зв'язку після ігор учасники можуть побачити свої помилки, уточнити стратегії і покращити свої навички.

Одним із важливих аспектів програми є навчання учасників тому, як подолати емоційні бар'єри, які можуть заважати вирішенню конфлікту. Це може включати техніки самоконтролю, розвитку емоційної стійкості та стрес-менеджменту. Учасникам пропонується практикувати способи уникнення емоційного загострення ситуації та спокійного обговорення проблем без агресії чи звинувачень. Це дозволяє створити умови для відкритого діалогу і досягнення компромісу, навіть у складних ситуаціях.

Впровадження інструментів самооцінки та саморефлексії є важливим елементом розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів. Ці інструменти допомагають учасникам аналізувати свої власні реакції, емоції та поведінку в конфліктних ситуаціях, що дозволяє глибше зрозуміти особистісні аспекти конфліктів. Самооцінка дозволяє особі об'єктивно оцінити свої сильні та слабкі сторони в процесі комунікації і взаємодії, що може бути корисним для виявлення можливих причин конфліктів. Саморефлексія дає змогу усвідомити, які переконання, стереотипи чи

емоційні бар'єри можуть впливати на поведінку в конфліктних ситуаціях, і дозволяє коригувати ці фактори для досягнення більш конструктивних результатів.

Ці інструменти можуть бути впроваджені через різноманітні методи, такі як щоденники рефлексії, анкети самооцінки, а також структурування зворотного зв'язку від колег чи учасників тренінгу. Вони дозволяють не лише усвідомлювати свої помилки і невдачі, але й розвивати стратегії для вдосконалення власної поведінки. Регулярне застосування саморефлексії допомагає зменшити емоційну реактивність і підвищує рівень самоконтролю, що є необхідним для ефективного і конструктивного вирішення конфліктів у майбутньому.

Мета впровадження інструментів самооцінки та саморефлексії полягає в тому, щоб сприяти розвитку особистісної свідомості учасників, покращити їх здатність до самоконтролю та усвідомлення власних емоційних реакцій у конфліктних ситуаціях. За допомогою цих інструментів особи отримують можливість глибше зрозуміти власну поведінку, переконання та емоційні реакції, що дозволяє ефективніше реагувати на конфлікти, знижувати рівень стресу та розвивати більш конструктивний підхід до їх вирішення. Застосування цих інструментів також допомагає ідентифікувати чинники, які можуть сприяти ескалації конфліктів, і працювати над їх подоланням.

У підсумку, інвестиції в особистісне зростання та розвиток необхідних якостей забезпечують не лише ефективне вирішення конфліктів, а й значно покращують загальну атмосферу у взаємодії з іншими. Це дозволяє не тільки уникати негативних наслідків конфліктів, а й перетворювати їх на можливості для вдосконалення та зміцнення стосунків. Таким чином, розвиток особистісних якостей є ключовим елементом успішного управління конфліктами в особистому та професійному житті.

ВИСНОВКИ

1. Гендерні стереотипи значно впливають на наше сприйняття ролей чоловіків і жінок у суспільстві. Вони обмежують індивідуальні можливості, а також створюють перешкоди на шляху до рівності. Для подолання таких стереотипів важливо виховувати критичне мислення та заохочувати рівні можливості для всіх. Зміна ставлення до гендеру та активне боротьба з гендерними стереотипами — це шлях до більш справедливого і рівноправного існування.

2. Конфлікт є невід'ємною частиною соціальної взаємодії і часто є каталізатором змін. Його структура і динаміка залежать від багатьох факторів, включаючи особисті інтереси, комунікацію та емоційний стан учасників. Уміння управляти конфліктами та ефективно вирішувати суперечності може мати важливе значення для досягнення злагоди та розвитку. Підхід до вирішення конфліктів визначає не лише результат, але й можливість уникнути їхнього повторення в майбутньому.

3. Гендерні конфлікти є серйозним викликом для сучасного суспільства, оскільки вони утримують стереотипи та нерівність між статями. Запобігання таким конфліктам вимагає комплексного підходу, зокрема через освіту та зміну соціальних норм. Важливо усвідомлювати, що гендерна рівність є ключем до вирішення багатьох соціальних проблем. Тільки завдяки спільним зусиллям можна досягти реальних змін у цій сфері.

4. Розв'язання гендерних конфліктів вимагає комплексного підходу, що включає освіту, зміни в законодавстві та культурну трансформацію. Важливим є створення системи підтримки та захисту для постраждалих від

гендерної дискримінації. Стратегії, орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, повинні сприяти формуванню культури взаємоповаги. Тільки за умови широкої підтримки цих ініціатив можна досягти стійкого зниження рівня гендерних конфліктів у суспільстві.

5. Гендерні стереотипи мають значний вплив на процес спілкування, формуючи манеру поведінки та очікування від співрозмовників. Вони можуть як сприяти порозумінню, так і створювати бар'єри в спілкуванні між людьми різних статей. Усвідомлення цих стереотипів допомагає зменшити їхній негативний вплив та сприяє більш відкритій і продуктивній взаємодії. Особливо важливо працювати над руйнуванням стереотипів у сучасному суспільстві, щоб забезпечити рівноправність і комфорт у спілкуванні. Розуміння цих аспектів сприяє гармонізації стосунків і підвищенню ефективності комунікації у різних соціальних контекстах. Проте, у 2001 році дослідники Р. Хоффман і Л. Бордерс запропонували зовсім інші висновки щодо релевантності BSRI, поставивши під сумнів її сучасне застосування.

6. Дослідження гендерних особливостей у конфліктних ситуаціях має велике значення для розуміння того, як стать впливає на конфліктну поведінку. Гендерні стереотипи та соціальні норми можуть значно формувати підходи до вирішення конфліктів і сприйняття стресових ситуацій. У результаті дослідження можна виявити важливі стратегії для покращення комунікації та зменшення конфліктності.

7. Методика складається з опитувальника, що включає короткі характеристики поведінкових типів, що відображають індивідуальний стиль комунікації людини з навколишніми. Запитання розроблені так, щоб виявити специфічні риси, такі як схильність до співпраці чи конфліктності, рівень відкритості до інших, а також здатність до адаптації в нових соціальних ситуаціях. Це дає можливість отримати комплексне уявлення про те, як особистість взаємодіє з іншими людьми, а також дозволяє визначити, на яких

аспектах міжособистісного спілкування слід зосередити увагу для розвитку соціальних навичок.

8. Психологічний аналіз результатів дослідження дозволяє глибше зрозуміти фактори, що визначають поведінку учасників. Виявлені відмінності у реакціях можуть бути пов'язані з індивідуальними психологічними характеристиками та гендерними особливостями. Інтерпретація результатів дозволяє зробити висновки про ефективність різних стратегій подолання конфліктів у залежності від статі та соціокультурного контексту. Це знання може бути використано для розробки практичних рекомендацій щодо покращення комунікацій та управління стресом. Такі дослідження допомагають створити більш ефективні програми психологічної підтримки та розвитку стійкості до стресу.

9. Гендерні особливості проявляються у виборі стратегій поведінки в конфліктах. Жінки, згідно з багатьма дослідженнями, частіше орієнтовані на компроміс і співпрацю, демонструючи емпатію та прагнення уникати прямих протистоянь. Чоловіки ж можуть проявляти більшу схильність до змагальних або домінантних підходів, що пов'язано з традиційними уявленнями про їхню "рішучість" і "силу". У зв'язку з цим ефективне управління конфліктами вимагає врахування цих відмінностей для досягнення максимальної гармонії.

10. Врахування гендерних особливостей у стратегіях управління конфліктами є не лише питанням міжособистісної ефективності, а й важливим фактором створення інклюзивного середовища. У сучасному світі, де різноманітність і рівність є ключовими цінностями, гнучке управління конфліктами, яке враховує різні потреби, сприйняття та поведінкові моделі, сприяє зміцненню довіри, командного духу та продуктивності.

11. Розвиток особистісних якостей, таких як емоційна стійкість, емпатія, комунікабельність і здатність до саморефлексії, є основою для ефективного вирішення конфліктів у будь-якій сфері життя. Ці якості дозволяють не тільки знижувати емоційну напругу, але й сприяють пошуку

конструктивних шляхів розв'язання проблем, створюючи умови для співпраці та взаєморозуміння. Завдяки розвитку таких навичок, людина може діяти з розважливістю і повагою до іншої сторони, що є необхідним для підтримки гармонійних стосунків. У підсумку, інвестиції в особистісне зростання та розвиток необхідних якостей забезпечують не лише ефективне вирішення конфліктів, а й значно покращують загальну атмосферу у взаємодії з іншими. Це дозволяє не тільки уникати негативних наслідків конфліктів, а й перетворювати їх на можливості для вдосконалення та зміцнення стосунків. Таким чином, розвиток особистісних якостей є ключовим елементом успішного управління конфліктами в особистому та професійному житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боровцова М. С. Статеврольовий опитувальник С. Бем (BSRI): можливості використання в умовах сучасності. Актуальні проблеми практичної психології : матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару (11-12 жовтня 2012, Глухів). Глухів, 2022. С. 5-7.
2. Борщ К,К, Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок [Текст]. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород : Говерла, 2017. Вип. 1 (40). С.31–34
3. Варій М. Й. Загальна психологія Навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2017. 968 с.
4. Видра, О. Г. Вікова та педагогічна психологія : навч. посібник . К. : Центр учбової літератури, 2021. 112 с.
5. Галаган В.Я. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання. К.: ДЕТУТ, 2018. 293 с.
6. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі : практ. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. Київ : Віваріо, 2020. 88 с.
7. Головін Н.А. Сучасні соціологічні теорії: навчальний посібник і практикум. К.: Видавництво «Юрайт», 2016. 377 с.
8. Грабова, Т. В. Магдич, О. В. (2018) *Причини гендерних конфліктів та шляхи їх подолання*. Актуальні проблеми природничих та гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка –2018» / XX Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. pp. 312-315.

9. Єрмолаєва Т. В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. 2021. № 1. С. 92–96. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer_2021_1_15ків на ринку праці.
10. Казачук О. Гендерні особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді: аналіз психологічних якостей чоловіків та жінок. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. Випуск 3 (64), 2024 . URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/4458-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-5149-1-10-20241216%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/4458-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-5149-1-10-20241216%20(1).pdf).
11. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності [Текст] :лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с.
12. Кисильова К.В. Проблематика гендерних стереотипів сучасного суспільства: питання теорії і практики. Наукові записки. серія: право|scientific notes. series: law. URL: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/297/299>.
13. Колобич О. П. Загальна психологія. Навчально-методичний посібник. Львів, 2018. 172 с.
14. Котлова Л.О. Психологія конфлікту:курс лекцій : Навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2023. 112 с.
15. Котлова Л.О. Психологія конфлікту:курс лекцій : Навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2023. 112 с
16. Магдюк Л.Б. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чолові. Журнал «Маркетинг в Україні», № 5-6, 2021.
17. Максименко С.Д. Загальна психологія. 2-ге вид., переробл. і доп. Вінниця: Нова Книга, 2017. 704 с.

18. Малхазов О. Р. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 215 с.
19. Москалик Г. Ф., Булах М. О. Гендерні конфлікти студентів. URL: <http://oaji.net/articles/2017/1560-1513322851.pdf>.
20. Орлов В.Ф. Психологія конфлікту: Навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання. К.: ДЕТУТ, 2018. 422 с.
21. Пелепейченко, л. (2019). чинники запобігання гендерним конфліктам у військовій сфері діяльності. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*, (2(26), 144–151. вилучено із <https://journals.urau.ua/ispss/article/view/196048>.
22. Приймакова, Ю. А. Структурно-функціональний та організаційно-управлінський аспекти визначення сутності поняття "Конфлікт" [Текст]. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М. М. Палінчак. Ужгород : Гельветика, 2019. Вип. 27№Ч. 2. С.44-48
23. Русинка І. І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами : навчальний посібник. К., 2017. 332 с.
24. Сергееєнкова А.А. Загальна психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 296 с.
25. Скрипченко О.В., Долинська Л.В. Загальна психологія: Підручник. К.: Каравела, 2017. 464 с
26. Степанова Е.Р. Сутність та походження поняття «гендер». Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30-31 березня 2021 року). Дніпро: Середняк Т.К., 2021. С. 269-271.
27. Тихомирова Є. Б. Конфліктологія та теорія переговорів : підручник. 2-ге вид., випр. Суми : ВТД «Університет книга», 2018. 240 с.

28. Харченко Н. Управління конфліктами в організації. К. : «Вид. група «Шкільний світ», 2017. 104 с.
29. Чепелева Н.В., Скрипченко О.В., Долинська Л.В. Загальна психологія: Підручник. К.: Каравела, 2017. 464 с.
30. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник/ДВНЗ«Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019, 372 с.