

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

завідувач кафедри ПП та М

Юлія ГЕРАСИМЕНКО



2025 р.

**«СОЦІАЛЬНА ІДЕНТИЧНІСТЬ БЕЗРОБІТНИХ ЯК ЧИННИК
СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ»**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти
групи ПС-22-12-ЗМ

ФІЛІЦЬКА Наталія Павлівна

(підпис)

Науковий керівник:

докторка педагогічних наук, професорка,
директорка Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти
ДЗВО «УМО» НАПН України

СИДОРЕНКО Вікторія Вікторівна

(підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Філіцька Наталія Павлівна, група ПС-23-12-ЗМ

Назва: Соціальна ідентичність безробітних, як чинник стилю поведінки в конфліктних ситуаціях

Керівник: Сидоренко Вікторія Вікторівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1: 28.5%

Мікропробіли: 96

Заміна букв: 24

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

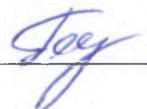
Висновок:

Кваліфікаційна робота Філіцької Н.П. має достатній рівень оригінальності охарактеризованого тексту, містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дата *10.05.2025р.*

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія , освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки,

психології та менеджменту -

д.е.н. доцентка Герасименко Ю.С. : 

« 3 » січня 2025 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Філіцькій Наталії Павлівні

1. Тема роботи: Соціальна ідентичність безробітних, як чинник стилю поведінки в конфліктних ситуаціях.

Керівник роботи: Сидоренко Вікторія Вікторівна, докторка педагогічних наук, професорка, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, затверджені наказом БІНПО від «03» січня 2025 року №01-06/03

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «02» травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: було використано комплекс наукових джерел з галузей психології та конфліктології, зокрема дослідження, присвячені феномену соціальної ідентичності, психологічним аспектам безробіття, а також стилям поведінки особистості у конфліктних ситуаціях.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

Кваліфікаційна робота магістра складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ, сутність (3 розділи- теоретичний, методичний, експериментальний), загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

5. Консультанти розділів роботи

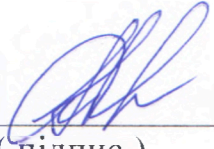
		Підпис, дата	Підпис, дата
Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Завдання видав	Завдання прийняв
1	Сидоренко В.В. д.н.п., професорка, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України	03.01.2025	03.01.2025
2	Сидоренко В.В. д.н.п., професорка, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України	10.02.2025	10.02.2025
3	Сидоренко В.В. д.н.п., професорка, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України	17.03.2025	17.03.2025

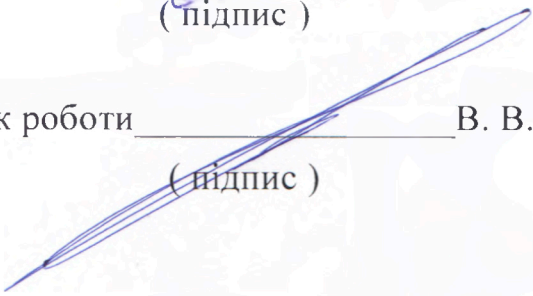
6. Дата видачі завдання 03.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк етапів роботи виконання	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	січень	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	січень	Виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	січень	Виконано
4	Обробка матеріалу	лютий	Виконано
5	Виконання розділу 1	лютий	Виконано
6	Виконання розділу 2	лютий	Виконано
7	Виконання розділу 3	березень	Виконано
8	Формулювання висновків	квітень	Виконано

9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	травень	Виконано
10	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент  Н.П.Філіцька
(підпис)

Керівник роботи  В. В. Сидоренко
(підпис)

РЕФЕРАТ

Кваліфікована робота: 115 стор, 15 рисунків, 13 таблиць, 14 додатків, 74 літературних джерел.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити взаємозв'язок соціальної ідентичності безробітних на їхній стиль поведінки в конфліктних ситуаціях.

Об'єкт дослідження: соціальна ідентичність як феномен розвитку особистості.

Предмет дослідження: вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості. У індивідуальному дослідженні брало участь 60 респондентів, з них 30 безробітні – місцеві жителі (контрольна група), та 30 безробітні - внутрішньо переміщені особи із окупованих територій України та зони бойових дій (експериментальна група). Під час розподілу на контрольну та експериментальну групи враховувався гендерний чинник, соціальний статус, освіта, вік та стать осіб.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз проблеми на підставі літературних джерел, побудова теоретичної моделі; емпіричні – спостереження, бесіда, тестування; якісна та кількісна обробка та статистичні – методи математичної статистики, узагальнення даних.

В якості конкретних **методик** дослідження застосовувалися: Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В); Модифікований варіант опитувальника К. Томаса № «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»; Методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини; Модифікований варіант тесту М. Куна та

Т. Макпартленд «Хто Я?»; математично-статистична обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою методів описової статистики, кореляційного аналізу за програмою STATYSTYKA 6.

Наукова новизна одержаних результатів: здійснено комплексне дослідження взаємозв'язку між соціальною ідентичністю безробітних осіб та їхньою поведінкою в конфліктних ситуаціях із застосуванням валідованих психодіагностичних методик; виявлено особливості впливу соціальної ідентичності на вибір стилю конфліктної поведінки серед безробітних місцевих жителів та внутрішньо переміщених осіб (ВПО), що дозволило виявити міжгрупові відмінності у соціальній самооцінці та стратегіях поведінки; застосовано модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленд «Хто Я?», адаптований до умов безробіття, для глибинного вивчення структури соціальної ідентичності; апробовано поєднання якісних (спостереження, напівструктуровані інтерв'ю) та кількісних (анкетування,) методів для всебічного аналізу впливу соціальної ідентичності на конфліктну поведінку; озроблено та обґрунтовано психокорекційну програму формування адаптивної соціальної ідентичності у безробітних, яка враховує специфіку цільових груп (місцеві безробітні й ВПО) і сприяє підвищенню їхньої конфліктної стійкості та соціальної інтеграції.

Практичне значення дослідження: дані результати можуть бути використані працівниками центрів зайнятості для надання психологічної допомоги безробітним, для оптимізації та інтенсифікації процесів розвитку, індивідуальності та професійної самореалізації особистості.

ABSTRACT

Qualification thesis: 115 pages, 15 figures, 13 tables, 14 appendices, 74 literary sources.

Research objective: to theoretically substantiate and empirically identify the relationship between the social identity of unemployed individuals and their behavior styles in conflict situations.

Object of the research: social identity as a phenomenon of personal development.

Subject of the research: the influence of the social identity of unemployed individuals on their choice of behavior styles in conflict situations.

Experimental basis of the research: The study was conducted at the Bila Tserkva branch of the Kyiv Regional Employment Center. The individual research involved 60 respondents, including 30 unemployed local residents (control group) and 30 unemployed internally displaced persons (IDPs) from the occupied territories of Ukraine and combat zones (experimental group). When dividing into control and experimental groups, gender, social status, education, age, and sex were taken into account.

Research methods:

- *Theoretical:* analysis of the problem based on literature sources, construction of a theoretical model.
- *Empirical:* observation, interviews, testing.
- *Statistical:* qualitative and quantitative data processing using mathematical statistics and data generalization methods.

The following research tools were used:

- The FPI multifactor personality questionnaire (modified form B);
- Modified version of K. Thomas's questionnaire "Strategies of Behavior in a Conflict Situation";

- Social self-esteem diagnostic technique by R. Luthanen and J. Crocker;
- Modified version of the M. Kuhn and T. McPartland test “Who Am I?”;
- Mathematical and statistical processing of empirical data was carried out using descriptive statistics and correlation analysis with the STATYSTYKA 6 software.

Scientific novelty of the obtained results: A comprehensive empirical study was conducted on the relationship between the social identity of unemployed individuals and their behavior in conflict situations using validated psychodiagnostic tools. The features of the influence of social identity on the choice of conflict behavior style among unemployed local residents and internally displaced persons were identified, revealing intergroup differences in social self-esteem and behavioral strategies. A modified version of the M. Kuhn and T. McPartland “Who Am I?” test, adapted to unemployment conditions, was applied for in-depth analysis of the structure of social identity. A combination of qualitative (observation, semi-structured interviews) and quantitative (questionnaires) methods was tested for comprehensive analysis of the influence of social identity on conflict behavior. A psychocorrectional

program for the formation of adaptive social identity among the unemployed was developed and substantiated, taking into account the specific characteristics of the target groups (local unemployed and IDPs), which contributes to improving their conflict resilience and social integration.

Practical significance of the research: The results may be used by employment center staff to provide psychological assistance to the unemployed, to optimize and intensify the processes of personality development, individuality, and professional self-realization.

ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ВІДГУК

керівника на кваліфікаційну роботу здобувача освіти другого (магістерського)
рівня вищої освіти заочної форми навчання ПС-23-12-зМ спеціальності

053 Психологія

Філіцької Наталії Павлівни

на тему: **«Соціальна ідентичність безробітних як чинник
стилю поведінки в конфліктних ситуаціях»**

Загальна характеристика кваліфікаційної роботи магістра. На сьогодні особливого значення набуває дослідження конфлікту в системі міжособистісних та міжгрупових соціальних стосунків людини, які визначають рольові та статусні позиції суб'єктів конфлікту. Погляд на конфлікт через призму соціальних стосунків зумовлює тлумачення конфлікту не як абстрактного явища протистояння, а як соціально-психологічного феномену, що має певну площину свого розгортання та глибину прояву. Важливим постає питання, як саме соціальна ідентичність як вагомий складник самосвідомості людини впливає на вибір способу поведінки в складних конфліктних ситуаціях. Тому кваліфікаційна робота магістра Філіцької Н.П. на тему: **«Соціальна ідентичність безробітних як чинник стилю поведінки в конфліктних ситуаціях»** характеризується актуальністю.

Об'єкт дослідження: соціальна ідентичність як феномен розвитку особистості.

Предмет дослідження: вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.

Відповідно до об'єкта і предмета визначено мету і завдання дослідження повністю реалізовано авторкою.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити взаємозв'язок соціальної ідентичності безробітних на їхній стиль поведінки в конфліктних ситуаціях.

У роботі проаналізовано основні теоретичні підходи до поняття «соціальна ідентичність» в психологічній літературі. Схарактеризовано види соціальної ідентичності, структурні компоненти та етапи розвитку. Виявлено психологічні особливості соціальної ідентичності безробітних осіб. Простежено вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях. Розроблено та апробовано психокорекційну програму становлення соціальної ідентичності безробітних як чиннику вибору стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.

Результати можуть бути використані працівниками центрів зайнятості для надання психологічної допомоги безробітним, для оптимізації та інтенсифікації процесів розвитку, індивідуальності та професійної самореалізації особистості.

Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра Філіцька Н.П. проявила себе кваліфікованим фахівцем, здатним приймати самостійно складні рішення. В цілому проведене авторкою дослідження достатньо повно розкриває поставлені завдання. Робота відповідає вимогам щодо написання кваліфікаційних робіт магістра.

Рівень самостійності виконання роботи автором, відсоток оригінальності роботи за допомогою комплексу StrikePlagiarism становить **71,48 % - достатній рівень** (відсоток текстових запозичень 28,52 %).

Теоретична і практична значущість роботи, обґрунтування висновків переконують, що за умови успішного захисту кваліфікаційна робота магістра Філіцької Н.П. «Соціальна ідентичність безробітних як чинник стилю поведінки в конфліктних ситуаціях» заслуговує на оцінку «відмінно» (91 б, за шкалою ЄКТС – А).

09.05.2025

Науковий керівник:
докторка педагогічних наук, професорка,
професорка кафедри
педагогіки, психології
та менеджменту БІНПО

Вікторія СИДОРЕНКО

ЗМІСТ

ВСТУП	13
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА СТИЛЬ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ.....	19
1.1. Теоретичні підходи до вивчення конфлікту та стилів поведінки в конфліктних ситуаціях	19
1.2 Стратегії поведінки безробітних в конфліктних ситуаціях.....	30
1.3 Вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір їхнього стилю поведінки в конфліктних ситуаціях	37
Висновки до I розділу	49
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА ВИБІР СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ	51
2.1 Організація і проведення емпіричного дослідження.	51
2.2 Інтерпретація результатів емпіричних даних	55
2.3 Кореляційний аналіз результатів емпіричного дослідження	95
Висновки до II розділу.....	104
РОЗДІЛ III ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ ГРОМАДЯН ЯК ЧИННИКУ ВИБОРУ СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС КОНФЛІКТУ.....	106
3.1 Предметне поле психологічної допомоги безробітним в період кризи ідентичності	106
3.2 Загальні принципи надання психологічної допомоги безробітним.....	108

3.3 Психокорекційна програма становлення соціальної ідентичності безробітних як чиннику вибору стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях	111
Висновки до III розділу.....	125
ВИСНОВКИ	128
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	132
ДОДАТКИ	138

ВСТУП

Актуальність теми. За останні роки погляд на конфлікт через призму соціальних стосунків зумовлює тлумачення конфлікту не як абстрактного явища протистояння, а як соціально-психологічного феномену, що має певну площину свого розгортання та глибину прояву [75]. Поняття соціальних стосунків є дуже важливим для вивчення конфлікту, воно передбачає існування різноманітних зв'язків людини з її соціальним оточенням, її уявлення про себе, про інших, уявлення про норми та моральні принципи, що існують у певному соціальному середовищі, її соціальні та поведінкові стереотипи, тощо. Вивчення конфліктів у соціальному контексті висвітлено в працях І.В. Ващенко, А.Т. Ішмуратова, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Г.В. Ложкіна, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель, В.Т. Циби.

Центральним поняттям соціальної психології, яке поєднує проблему вирішення соціальних конфліктів та теорію людських потреб є категорія соціальної ідентичності. Це поняття є опосередкованою ланкою між психологією особистості та її соціальною поведінкою в межах групи та міжгрупових інтеракціях.

Через сприйняття поведінки інших, їх рольових та статусних позицій людина формує почуття власного «Я» як соціально значимого суб'єкта. Прийняття певних суспільних норм, цінностей, типів поведінки формує соціальну ідентичність людини і є визначальним чинником екзистенційної сутності особистості: її світосприйняття та життєвої мети. Більше того, оскільки ідентичності супроводжуються нормативними очікуваннями певної рольової поведінки, вони регулюють поведінку в різних ситуаціях, зокрема й конфліктних.

Аналіз проблеми соціальної ідентичності дає змогу представити її в руслі таких концептуальних підходів: теорія символічного інтеракціонізму

(Дж. Мід, Ш. Стрікер, Дж. Шрогер), теорія соціальних уявлень (С. Московічі), теорія соціальної ідентичності (Г. Теджфел, Дж. Тернер, С. Рейчер), теорія самокатегоризації (Дж. Тернер, Дж. Хог, М. Яримовіч), психоаналіз (Е. Еріксон, Дж. Марсія). Ідентичність як компонент самосвідомості особистості розглянуто у працях А.М. Васильченко, О.В. Винославської, П.І. Гнатенка, О.А. Донченко, О.М. Ічанської, С.Д. Максименка, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.Г. Романової, Т.М. Титаренко. В дослідженнях відзначено конфліктність соціальної ідентичності та її зв'язок з дискримінацією та упередженнями (В.Н. Павленко). В руслі соціальної психології починає виділятися проблема впливу на ідентичність з метою запобігання соціальних конфліктів (К.В. Коростеліна, С. Стрікер).

Нестабільність соціальних процесів у державі зумовлює підвищення вимог до особистості, якій приходить змінювати уявлення про своє майбутнє, минуле та теперішнє. З огляду на події останнього десятиріччя, з впевненістю можна сказати, що економічні зміни в Україні активізували низку соціально-економічних проблем, які зумовлюють непрості соціально-психологічні та психологічні проблеми. До таких проблем можна віднести, зокрема, і безробіття. Втрата роботи в особистісному відношенні є завжди кризовим явищем, яке пов'язане з втратою соціального статусу внаслідок звільнення, скорочення штату, банкрутства підприємства а за останні три роки основним явищем є вимушене переміщення.

Втрата роботи призводить до розриву сформованої системи, до руйнування суб'єктивного світу, зміни психічного стану людини, коли виникає дисбаланс в житті і діяльності людини, внаслідок чого можливе підвищення рівня конфліктності і неадекватності в соціальному аспекті поведінки.

Сучасна ситуація безробіття в Україні погіршується, у зв'язку з тим, що велика кількість родин змушені змінити своє місце проживання. Десятки тисяч людей покинули свої домівки і вимушені тимчасово переміститися в інші регіони нашої держави. Центральні та західні області України стали другою домівкою для багатьох родин, які в результаті військових дій втратили рідних, знайомих, роботу, документи, домівки та матеріальні цінності, нажиті протягом всього життя. У процесі такого переїзду, який супроводжувався різноманітними труднощами й адаптацією на новому місці внутрішньо переміщені особи переживають певну кризу соціальної ідентичності. Вони змушені адаптуватися до нового середовища і стоять перед вибором – жити по-старому або ж повністю відмовитися від свого минулого для інтеграції в новий соціум. Друге є найбільш доцільним для облаштування на новому місці, проте потрібно долати неминучий страх і настороженість оточуючих, підвищену конфліктність та протистояння.

Питання про те, як соціальна ідентичність безробітного впливає на стиль його поведінки в конфліктній ситуації, становить особливий інтерес для нашого дослідження.

Об'єкт дослідження: соціальна ідентичність як феномен розвитку особистості.

Предмет дослідження: вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити взаємозв'язок соціальної ідентичності безробітних на їхній стиль поведінки в конфліктних ситуаціях.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до поняття «соціальна ідентичність» в психологічній літературі.

2. Схарактеризувати види соціальної ідентичності, структурні компоненти та етапи розвитку.
3. Виявити психологічні особливості соціальної ідентичності безробітних осіб.
4. Простежити вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.
5. Розробити та апробувати психокорекційну програма становлення соціальної ідентичності безробітних як чиннику вибору стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях.

Гіпотеза дослідження:

Значима соціальна ідентичність безробітних громадян визначає вибір стилю поведінки в конфліктній ситуації. Для внутрішньо-переміщених безробітних характерним є нижчий рівень соціальної ідентичності в порівнянні з місцевими безробітними, що зумовлює поведінку в стилі суперництва.

Теоретичну основу дослідження склали концепції розвитку психіки та особистості в діяльності (Г.С. Костюк, І.С. Кон, О.Н. Леонтьєв, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко), регулятивно-детерміністська теорія особистості, що ґрунтується на принципі єдності індивіда та соціального середовища (Л.С. Виготський, В.Т. Циба); уявлення про об'єктивно-суб'єктивну природу конфліктів (Н.В. Грішина, О.А. Донченко, А.Т. Ішмуратов, О.Г. Ковальов, В.С. Мерлін, Л.А. Петровская, М.І. Пірен, Т.М. Титаренко, В.А. Фокін), теорія соціальної ідентичності (Г. Теджфел, Дж. Тернер, С. Рейчер), теорія самокатегоризації (Дж. Тернер, Дж. Хог, М. Яримовіч), теорії ідентичності як компоненту самосвідомості особистості (П. Берк, С. Стрикер, В.В. Москаленко, К.В. Коростеліна) та концепції, що підкреслюють соціокультурну зумовленість поведінкових стереотипів (Дж. Джеттен, С. Кітаяма, Г. Маркус, Н.І. Сарджвеладзе, Х. Тріандіс).

Для досягнення мети і реалізації завдань були використані такі **методи дослідження**, які забезпечують достовірність та валідність отриманих результатів:

теоретичні: аналіз та синтез наукової, психолого-педагогічної та соціально-психологічної літератури з обраної проблеми з метою концептуалізації феномену соціальної ідентичності безробітних, виявлення її структурних компонентів, особливостей формування та впливу на стиль поведінки в конфліктних ситуаціях; порівняння наукових підходів до класифікації стилів конфліктної поведінки; конкретизація впливу соціальної ідентичності на вибір моделей поведінки в конфліктах; систематизація та узагальнення теоретичних положень щодо взаємозв'язку між соціальним статусом, ідентичністю та конфліктною взаємодією.

емпіричні: спостереження за поведінкою безробітних у потенційно конфліктних соціальних взаємодіях; опитування та анкетування з метою вивчення особливостей соціальної ідентичності; психодіагностичні методики для виявлення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях (зокрема Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В);

Модифікований варіант опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»; методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини; модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленд «Хто Я?»;

статистичні: математично-статистична обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою методів описової статистики, кореляційного аналізу за програмою STATYSTYKA 6.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості. У індивідуальному дослідженні брало участь 60 респондентів, з них 30 безробітні – місцеві жителі (контрольна група), та 30 безробітні -

внутрішньо переміщені особи із окупованих територій України та зони бойових дій (експериментальна група). Під час розподілу на контрольну та експериментальну групи враховувався гендерний чинник, соціальний статус, освіта, вік та стать осіб.

Наукова новизна одержаних результатів: *вперше* дійснено комплексне дослідження взаємозв'язку між соціальною ідентичністю безробітних осіб та їхньою поведінкою в конфліктних ситуаціях із застосуванням валідованих психодіагностичних методик; *виявлено* особливості впливу соціальної ідентичності на вибір стилю конфліктної поведінки серед безробітних місцевих жителів та внутрішньо переміщених осіб (ВПО), що дозволило виявити міжгрупові відмінності у соціальній самооцінці та стратегіях поведінки; *застосовано* модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленд «Хто Я?», адаптований до умов безробіття, для глибинного вивчення структури соціальної ідентичності; *апробовано* поєднання якісних (спостереження, напівструктуровані інтерв'ю) та кількісних (анкетування,) методів для всебічного аналізу впливу соціальної ідентичності на конфліктну поведінку; *розроблено та обґрунтовано* психокорекційну програму формування адаптивної соціальної ідентичності у безробітних, яка враховує специфіку цільових груп (місцеві безробітні й ВПО) і сприяє підвищенню їхньої конфліктної стійкості та соціальної інтеграції.

Практичне значення дослідження: результати можуть бути використані працівниками центрів зайнятості для надання психологічної допомоги безробітним, для оптимізації та інтенсифікації процесів розвитку, індивідуальності та професійної самореалізації особистості.

Апробація результатів: 1. Філіцька Н.П. «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця». Матеріали III Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (16 травня 2024 року, м. Біла Церква), с. 199.; 2. Пахомов І.В., Філіцька

Н.П.«Соціальні особливості безробітних жінок». Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. Сері: економіка, психологія та управління. 2024. №1. С.50-56.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг курсової роботи 154 сторінки, основної частини – 115 сторінок; також робота містить 15 рисунків та 13 таблиць. Для розкриття змісту викладених теоретичних положень та методичних аспектів роботи запропоновано 14 додатків.

РОЗДІЛ**I****ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА СТИЛЬ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ****1.1. Теоретичні підходи до вивчення конфлікту та стилів поведінки в конфліктних ситуаціях**

Поняття конфлікту використовується як у побутовому значенні, так і в різних наукових дисциплінах, що наділяють його специфічним змістом. Кожен з нас інтуїтивно розуміє, що таке конфлікт, однак від цього визначення його змісту не стає легшим. Слово «конфлікт» походить від латинського «conflictus» – зіткнення [30,с.104]. Аналіз визначень цього терміну, що існують в різних сучасних енциклопедіях, можна звести до таких основних трактувань:

Стан відкритої, часто затяжної боротьби – конфлікт може виникати між окремими особами або групами, що займають протилежні позиції, що призводить до постійних суперечок і зіткнень[25].

Стан дисгармонії у стосунках між людьми, ідеями, інтересами – конфлікт часто означає незгоду або непорозуміння між сторонами, які не можуть знайти спільної мови через різні погляди чи інтереси [25].

Психічна боротьба на основі внутрішніх протилежних бажань людини – внутрішній конфлікт виникає, коли особа відчуває протиріччя між своїми бажаннями, цілями чи переконаннями, що викликає емоційне напруження [25].

Емоційне напруження – конфлікт може бути результатом емоційної боротьби, що виникає через важкі, стресові ситуації або сильні почуття, які не можуть бути виражені чи розв'язані [25].

Ці різноманітні підходи до розуміння конфлікту вказують на те, що цей феномен є багатограним і складним, і кожен з нас стикається з ним у різних формах у повсякденному житті та на професійному рівні.

В психології поняття конфлікту застосовується достатньо широко. Наприклад, Курт Левін, один з основоположників соціальної психології, визначав конфлікт як ситуацію, в якій індивід або група стикаються з різними, часто суперечливими, цілями, потребами або вимогами, що призводить до напруги або протистояння [20]. Левін вважав, що конфлікти можуть виникати як через внутрішні суперечності, так і через зовнішні обставини, що впливають на поведінку людей.

Одним з важливих аспектів його підходу є концепція «поля сил» — це взаємодія різних сил, які можуть сприяти або перешкоджати досягненню бажаних результатів [20]. В рамках цієї теорії конфлікти можуть виникати, коли сили, що підтримують різні варіанти поведінки, є однаковими за силою, але протилежними за напрямком.

Левін також підкреслював, що для ефективного вирішення конфліктів важливо змінювати умови, які їх спричиняють, а також шукати способи, щоб зменшити напругу між конфліктуючими сторонами, що дозволяє створити можливості для співпраці і зростання [20].

Сутність конфлікту важко пояснити одним науковим визначенням. Тому наводимо деякі з них, що мають найбільше розповсюдження у психологічній та конфліктологічній літературі. Пропонуємо проаналізувати ряд визначень різних авторів і таким чином створити своє власне визначення цього складного соціально-психологічного явища :

Конфлікт – поняття, яке стосується людини, її поведінки і взаємодії людей [13].

Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.) на ґрунті суперництва; це

відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями [2, с.318].

Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів двох або декількох людей. В основі будь якого конфлікту лежить ситуація, що містить або суперечливі позиції сторін з будь якого приводу, протилежні цілі, або засоби їх досягнення, або невідповідність інтересів, бажань, нахилів опонентів тощо[30, с.104].

«Психологічний словник» розглядає конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, міжособистісних взаємодій або міжгрупових стосунках, які пов'язані з гострими негативними емоціями, переживаннями [36, с.152]. У даному тлумаченні конфлікту підкреслюються феноменологічний зміст конфлікту, який створюється у свідомості його учасників. Таку точку зору підтримує сучасний український дослідник А.Т. Ішмуратов, який вважає, що немає конфлікту насправді, «конфлікт - це уявлення про реальну ситуацію, яке конструюється у свідомості кожного з його учасників» [22, с.45].

Отже, конфлікт ми можемо розглядати як процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін соціальної взаємодії, який супроводжується негативними емоціями. Це відкрите або приховане протистояння цих сторін внаслідок відстоювання ними взаємовиключних інтересів, цілей, позицій, суджень чи поглядів. При цьому кожна з конфліктуючих сторін вважає себе правою і рішуче вступає в боротьбу за свої інтереси. Конфлікти виникають через протилежність інтересів і соціальних установок людей, вони потребують обов'язкового розв'язання, оскільки без цього неможливе нормальне функціонування соціальної групи, колективу. Викладені вище визначення не суперечать, а доповнюють одне, розкриваючи різні сторони, рівні й умови

функціонування конфліктів, збагачуючи наше уявлення про сутність предмета науки, яка дістала відповідну назву – конфліктологія [25;22].

Виникла ця наука порівняно недавно, в другій половині XX століття. В наш час конфліктологія перебуває на завершальному етапі виокремлення в самостійну науку. У цих умовах першочерговими завданнями класифікації виступають уточнення меж тієї безлічі конфліктів, які є об'єктом науки, і виділення найбільш загальних структурних одиниць в об'єктному полі конфліктології [22]. Розглядаючи головні ознаки конфлікту як соціального явища, конфліктологія досліджує такі з них:

1. Усвідомлення сторонами протилежної спрямованості інтересів, мотивів і суджень сторін [22].
2. Відкрите або приховане протиборство сторін, нанесення ними взаємних збитків [22].
3. Психологічна напруженість, наявність негативних емоцій стосовно іншої сторони [22].
4. Втягування учасників у конфліктну взаємодію, що ускладнює її припинення [22].

Серед передумов виникнення конфлікту дослідниками в цій галузі називаються:

1. Наявність ситуації, що сприймається учасниками як неприйнятна для них, тобто, конфліктна [22].
2. Неподільність об'єкта конфлікту, через що вирішення своїх проблем однією стороною стає можливим лише за рахунок іншої сторони. Значення конфліктів у суспільстві полягає, за результатами конфліктологічних досліджень, у тому, що вони, попри їх руйнівний характер і негативне сприйняття людьми, забезпечують розвиток суспільства чи підприємства і запобігають застою, стагнації [22].

З цих позицій конфлікт розглядається конфліктологами як фактор

динамічної стабільності організацій.

Таким чином, при початковому розгляді конфлікт виступає як «біполярне явище - протистояння двох начал, що проявляє себе в активності двох сторін, яка спрямована на подолання протиріччя, причому сторони конфлікту представлені активним суб'єктом (суб'єктами)» [27, с.17].

Спробуємо визначити поняття соціального конфлікту, за аналогією описуючи його як протистояння, що проявило себе в активності сторін (суб'єктів) і відбувається у певній системі міжособистісних та міжгрупових соціальних стосунків. Винесення на перший план поняття системи міжособистісних та міжгрупових соціальних стосунків зумовлює розгляд конфлікту не як абстрактного явища протистояння, а як соціально-психологічного феномену, що має певну площину свого розгортання та глибину прояву. Поняття системи соціальних стосунків є дуже важливим для вивчення конфлікту, воно передбачає певні соціокультурні умови виконання дій, поведінкові стереотипи, що існують в даному соціальному середовищі, певні норми та моральні принципи. Іноді система соціальних стосунків ототожнюється з поняттям ситуації. Ситуація – це окремий часовий зріз конкретної соціальної системи, без розуміння соціокультурних умов даного середовища дослідник не може зрозуміти і адекватно проінтерпретувати конфліктну ситуацію [38].

Зазвичай конфлікту передуює певний період прихованого зростання напруження, незадоволеності, труднощів. Цей період називають конфліктною ситуацією [48]. Під конфліктною ситуацією потрібно розуміти збіг умов конфлікту. Це така напружена ситуація, яка може «перерости» у відкритий конфлікт. Для наявності конфлікту потрібні три умови:

1. Конфліктна ситуація.

2. Учасники конфлікту – суб'єкти, чий інтереси зачіпає конфліктна ситуація.

3. Привід для конфлікту, тобто така зовнішня обставина, що виступає —спусковим механізмом, який породжує розвиток подій [48].

Схематично це можна зобразити «формулою»:

Проблема+конфліктна ситуація+учасники+інцидент=конфлікт.

Інші дослідники до елементів конфлікту додають: конфліктний інтерес, позицію учасника (А.Т.Ішмуратов), передконфліктну ситуацію, причини конфлікту, принципи, методи вирішення конфлікту, мотиви (М.Пірен).

Одним із нескладних методів аналізу конфлікту є його картографія (за Х.Корнеліусом і Ш.Фейром), цінність якої полягає у впорядкованому, систематичному підході до проблеми [31].

Процес аналізу складається з таких етапів:

- визначення проблеми;
- визначення головних учасників;
- уточнення інтересів і побоювань кожного учасника чи групи;
- уточнення конфліктної ситуації;
- з'ясування можливих позицій кожного учасника;
- аналіз позицій з погляду прихованих за ними інтересів і побоювань;
- порівняльний аналіз конфліктної ситуації і позицій учасників з орієнтацією на вироблення альтернатив і рішень.

Карта конфлікту повинна доповнюватися результатами динамічного аналізу конфлікту. Конфлікт – це процес, іноді майже «миттєвий», частіше – досить тривалий. Незалежно від тривалості конфлікту існують характерні особливості його перебігу, пов'язані не так з подіями зовнішнього світу, як зі станами внутрішніх світів конфліктуючих, їх свідомістю. Найважливіші характеристики конфлікту як процесу –

латентність і агресивність. Зародження конфлікту має початковий період – латентний. Спілкування у конфлікті спочатку не агресивне, тільки пройшовши певні фази, воно стає таким. Виходячи з тих загальних якостей конфлікту як процесу, можна схематизувати його динаміку у вигляді чотирьох фаз [48, с.104-114]:

латентної, де конфлікт є неусвідомленим, спостерігається лише певне напруження між його учасниками, дискомфорт та виникають окремі інциденти;

демонстративної – конфлікт вже усвідомлений і сторони це демонструють; характерним є переконання у можливості відновити відносини шляхом доведення власної правоти;

агресивної – ззовні спілкування припинене, формуються образи ворога, противники виношують агресивні плани;

батальної, де реалізуються агресивні плани, йде ескалація конфлікту, відбувається нагромадження порушень.

Опис динаміки конфлікту пропонує і шведський дослідник Х.Бродаль. На його думку, повна ескалація конфлікту охоплює дев'ять щаблів.

Перший щабель. Дискусії та аргументи. *Другий щабель*. Поляризація. *Третій щабель*. Припинення спілкування. *Четвертий щабель*. Хибні образи. *П'ятий щабель*. Ерозія морального стану. *Шостий щабель*. Погрози. *Сьомий щабель*. Обмежене руйнування і насильництво. *Восьмий щабель*. Руйнування центру координації дії посилюється і спрямовується на виведення з ладу центру стратегічної важливості (системи управління чи прийняття рішення). *Дев'ятий щабель*. Тотальне руйнування [11].

Французький дослідник Ж.Фове пропонує розрізняти не щаблі конфлікту, а рівні відносин, а саме: відносини співробітництва, примирення, протидії, суперечності, непримиреності [60].

Цінність багатьох підходів до класифікації перебігу конфлікту полягає у тому, що вони пропонують певну шкалу, з якою ми можемо співвідносити реальну конфліктну ситуацію і оцінити, наскільки далеко зайшла сутичка і, відповідно, наскільки важливим є вирішення конфлікту.

Під час реального дослідження конфлікту перш за все необхідно врахувати всі основні фактори, що мають значення для виникнення та перебігу конфлікту; факт мінливості основних характеристик конфлікту на різних стадіях перебігу (до них належать і склад учасників, їх цілі та способи дії на тому чи іншому етапі, і причини, що зумовлюють поведінку, тощо); проблема комплектування функціонально і структурно різномірних змінних, що визначають хід конфліктної поведінки; проблема необхідності одночасного врахування динамічного аспекту подій та фіксації найбільш значимих подій та факторів, як певного «процесійного зрізу», і, нарешті, врахування ймовірнісних моментів в розвитку та перебігу конфлікту.

Дані методологічні положення якнайповніше реалізуються при аналізі конфлікту за допомогою динамічної моделі конфлікту, розробленої на основі концепції К. Левіна [36].

Розглянемо основні припущення даної моделі:

існують два принципово різних способи реагування в конфліктних ситуаціях:

раціональний – поведінка суб'єкта визначається усвідомленими ним цілями, а засоби, які він використовує для досягнення своїх цілей, адекватними для ситуації; тоді його поведінку можна передбачити;

ірраціональний – цілі суб'єкта не зовсім зрозумілі ні йому самому, ні оточуючим; засоби, які він використовує, неадекватні цілі, і поведінка його характеризується тим, що вона не є властивою для нього в аналогічних ситуаціях;

ірраціональна поведінка суб'єкта зумовлена тим, що суб'єкт знаходиться в стані порушеної рівноваги, коли на нього одночасно діють в

даний момент часу різноспрямовані сили – конфліктогенні та конфліктоелімінуючі, при чому об'єктивно ці сили можуть бути повністю неспівмірними за величиною, проте мати для суб'єкта приблизно однакове значення;

ступінь незвичності, неадекватності реакції залежить від ряду факторів, в тому числі від глибини особистих взаємовідносин, від особливостей особистості, від спільних соціокультурних умов життєдіяльності і тощо;

будь-який спосіб реагування знаходиться поряд з суб'єктом та простором поведінкових реакцій наближається до нуля;

у випадку «стрибкоподібної» зміни поведінки повернення до вихідного рівня (тобто вирішення конфлікту) є неможливим на шляху раціоналізованих способів виходу з даного простору реагування;

можливі два шляхи «руйнування» меж між різними психологічними просторами реакцій – особистісно-зумовлений та ситуативно-зумовлений.

Динамічна модель являє собою зріз реальної ситуації конфлікту в певний момент часу, а також метафоричне зображення можливих поведінкових проявів у певний проміжок часу. Цей проміжок задається межами реальних епізодів конфлікту, тобто таких його етапів, які характеризуються відносною постійністю структури, цілей, способів поведінки учасників, переважаючого емоційного фону тощо. Таким проміжком може бути певна фаза конфлікту чи його щабель.

Багаточисленні людські вчинки можна пояснити тим, що в індивіда під дією ряду факторів виникає напружена система, причому раптовість реакцій як для суб'єкта так і для оточення зумовлена самим фактом існування в людини різноспрямованих мотивів, інтересів, цілей тощо.

Структурні характеристики конфлікту є постійними елементами конфлікту, їх можна виявити у «поперечному зрізі» конфлікту. Це - складові елементи конфлікту. Вони відображають такі компоненти, без

яких конфлікт не може існувати. Якщо забрати будь-який із цих компонентів, то конфлікт або зникне, або у ньому відбудуться суттєві зміни.

У сучасній психології традиційно виділяють такі структурні елементи конфлікту:

- 1) сторони (учасники) конфлікту;
- 2) умови конфлікту;
- 3) образи конфліктної ситуації (предмет конфлікту);
- 4) можливі дії учасників конфлікту;
- 5) результат (завершення) конфліктної ситуації.

Конфлікт суттєво залежить від зовнішнього контексту, в якому він виникає і розвивається. Важливою складовою є соціально-психологічне середовище, що представлене різними соціальними групами з їх специфічною структурою, динамікою, нормами, цінностями та ін.

Сторони (учасники, конкуренти, суперники, противники (якщо конфлікт відбувається у гострій формі), суб'єкти конфлікту - це учасники конфліктної взаємодії, які можуть бути представлені як окремим індивідом, так і групою чи соціальною структурою. Учасники, які мають власну точку зору, власну думку і можуть логічно та послідовно її висловити, стають опонентами.

Учасників конфлікту зазвичай позначають термінами їхніх рольових позицій, у межах яких здійснюється їхня взаємодія у певній ситуації (керівник - підлеглий, чоловік - дружина, батьки - діти, вчителі - учні).

З погляду виникнення та розвитку конфлікту важливими є інтереси учасників конфлікту, їхні цілі, соціокультурні та індивідуально-психологічні особливості.

Конфліктна взаємодія починається з того, що один із учасників конфлікту виявляє ініціативу на початку боротьби за предмет конфлікту або з метою з'ясувати стосунки. Цього учасника принаймні на початку

конфлікту можна розглядати як його ініціатора. Якщо впродовж конфлікту один з учасників частіше виявляє ініціативу, то він є активною стороною, а інший - пасивною.

Для того, щоб конфлікт був успішно розв'язаний, потрібно враховувати інтереси всіх його учасників. А тому важливо пам'ятати, що під час конфлікту можуть зачіпатися інтереси не лише його безпосередніх учасників, а й третіх осіб, які з ними певним чином пов'язані. Власне, люди, інтереси яких можуть зачіпатися у процесі конфлікту чи які можуть певним чином вплинути на результат конфлікту, по суті, є пасивними учасниками конфлікту [48].

1.2 Стратегії поведінки безробітних в конфліктних ситуаціях

При аналізі понять, що описують відповідні стратегії реагування, виникає багато труднощів з термінологічною різноманітністю. Згідно психоаналізу, найважливішою реакцією на виникнення протиріч є витіснення людиною своїх переживань [42, с.88]. Конфліктологи пишуть про уникання конфліктів, про втечу від конфліктної взаємодії як альтернативу двом іншим стратегіям – «боротьбі» та «діалогу»[7, с.61-62]. В описі поведінкових форм реагування на конфлікти в інтерперсональних ситуаціях застосовуються різноманітні позначення: суперництво

(конкуренція, домінування, боротьба); втеча (уникання, ухилення); поступливість (пристосування); кооперативні стратегії (інтеграція, колаборація, співробітництво); компромісні стратегії. Разом з тим за відмінністю цих позначень вгадуються ті самі принципові альтернативи реагування людини на конфлікти, що виникають в неї з собою та іншими людьми. Для систематизації способів поведінки людини ми використаємо систему К.Томаса та Р.Кілменна, в основі якої лежать п'ять основних стилів поведінки в конфліктній ситуації [61, с.115-125]:

1. суперництво;
2. співробітництво;
3. компроміс;
4. уникання;
5. пристосування.

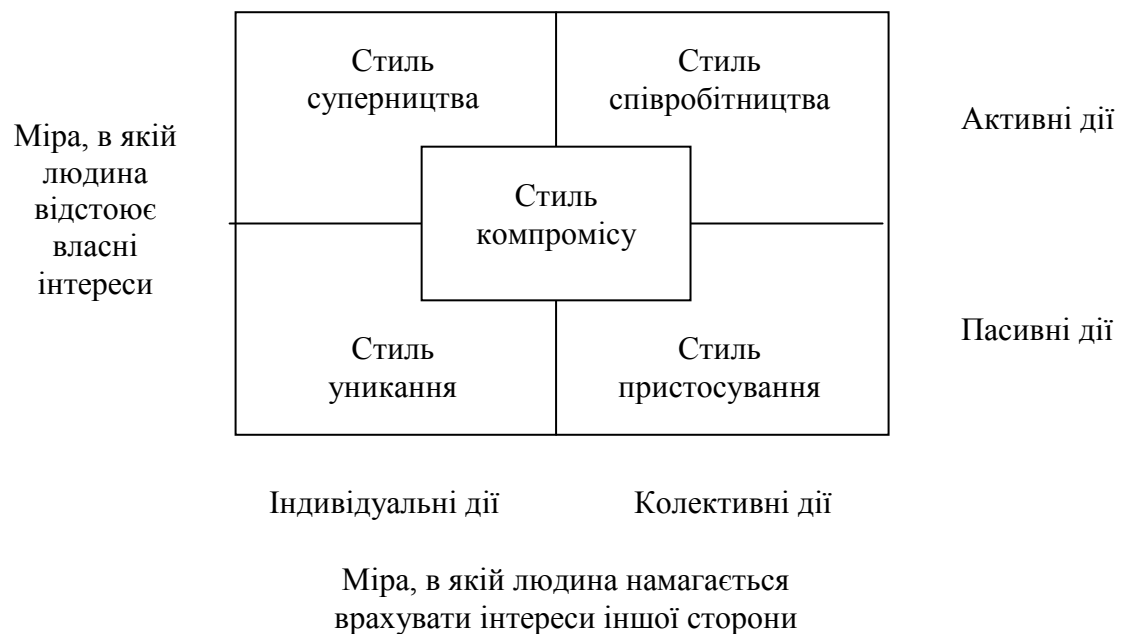


Рис. 1.1. Сітка Томаса-Кілменна

Дана класифікація визначається мірою узгодження власних інтересів (при пасивній чи активній дії) та інтересів іншої сторони (діючи спільно чи індивідуально). Якщо представити це графічно, то отримаємо сітку

Томаса-Кілменна, яка дозволяє визначити місце кожної з п'яти основних стратегій поведінки в конфлікті (рис.1.1). Ця сітка допоможе визначити стиль поведінки конкретної людини. Якщо її реакція є пасивною, то вона буде намагатись вийти з конфлікту; якщо її реакція є активною, людина почне вирішувати його. Наступним вектором є схильність людини діяти індивідуально чи колективно. Вміння діяти колективно допомагає вирішити конфлікт разом з іншою людиною або групою людей, враховуючи інтереси усіх сторін. Якщо ж людині краще діяти індивідуально, вона буде шукати власний шлях вирішення проблеми або шлях ухилення від цього [7, с.25].

Стиль суперництва застосовують зазвичай люди активні та схильні до вирішення конфліктів шляхом, який видається їм найзручнішим [39;1]. Така особистість не зацікавлена у співпраці з іншими людьми, але здатна приймати вольові рішення. Тобто така людина прагне насамперед задоволення власних інтересів за рахунок інтересів інших, змушує їх прийняти своє вирішення проблеми. Існує ціла низка ситуацій, у яких такий стиль поведінки себе виправдовує: значущість наслідків конфлікту, наявність достатнього авторитету для прийняття рішень, необхідність швидкого прийняття рішення та наявність достатньої влади для цього, відсутність іншого виходу із конфліктної ситуації, необхідність прийняти на себе роль лідера та інші. Цей стиль поведінки у конфліктній ситуації може створити особистості, яка його застосовує, певний авторитет, але лише в тому разі, коли він дасть позитивний результат. Але якщо основна мета особистості полягає у створенні доброзичливих стосунків з оточенням, цей стиль застосовувати не треба, оскільки це може призвести до погіршення взаємин із близькими [5].

Стиль уникання реалізується тоді коли особистість не відстоює власних інтересів, не співпрацює з іншими з метою вирішення проблеми або просто ухиляється від вирішення конфлікту. До найтипівіших

ситуацій, у яких цей стиль поведінки може бути ефективним, належать такі, коли напруження занадто велике і є необхідність його зменшити, коли наслідки конфлікту малозначущі для учасника, коли є потреба або можливість відкласти вирішення проблеми, коли немає можливості вирішити конфлікт на свою користь, а інші мають більше шансів зробити це, коли розв'язання конфлікту вимагає занадто багато зусиль або спроби негайно вирішити проблему можуть лише погіршити ситуацію [1;5;33]. Недолік даного стилю полягає в тому, що опонент може сприйняти його застосування як небажання вирішувати проблему та брати на себе відповідальність. Але іноді ухиляння від негайного розв'язання конфлікту може дати позитивні результати, які полягатимуть у тому, що проблема може вирішитися сама собою, без докладання додаткових зусиль, або ж до неї можна буде повернутися через деякий час, ретельно обдумавши ситуацію [11].

Стиль пристосування означає, що особистість діє спільно з іншою людиною, навіть не намагаючись відстоювати власні інтереси [1]. Такий підхід радять застосовувати у тих випадках, коли результат зіткнення має велике значення для опонента і не дуже суттєвий для нас. Але цей стиль не бажано застосовувати тоді, коли це заважає внутрішньому комфорту особистості або опонент не схильний оцінити зроблені йому поступки. Такий стиль зовні схожий на стиль уникання, оскільки також може дати додатковий час для обдумування проблеми. Але суттєва відмінність полягає в тому, що особистість, яка застосовує стиль пристосування, не ухиляється від вирішення проблеми, а діє спільно з опонентом, погоджуючись на його варіант розв'язання конфлікту. Такий стиль можна застосовувати у тих випадках, коли проблема видається не дуже значущою, коли є бажання зберегти добрі стосунки з іншими людьми і при цьому добрі стосунки здаються важливішими за можливість наполягти на своєму, коли результат набагато важливіший для іншої людини, коли

інший справді має рацію, коли мало шансів на досягнення успіху або ми переконані в тому, що інший, вчинивши нерозумно, отримає корисний урок на майбутнє [1]. В усякому разі, застосовуючи стиль пристосування, можна пом'якшити конфліктну ситуацію та відновити гармонію у стосунках з іншими людьми.

Для стилю співробітництва характерна активна робота з вирішення проблеми, яка поєднує бажання максимально задовольнити як свої власні інтереси, так і інтереси іншої сторони. Такий підхід потребує зазвичай багато часу та зусиль, але дає змогу виявити і максимально врахувати приховані інтереси обох сторін [1;5]. Стиль співробітництва бажано застосовувати тоді, коли обидві сторони-учасники конфлікту вважають його результат важливим для себе і не бажають ухилятися від його досягнення, коли є досить часу для роботи над проблемою, коли стосунки з іншою стороною мають тривалу попередню історію та перспективу на майбутнє, коли обидві сторони здатні до конструктивного діалогу та до спільної роботи, спрямованої на вироблення взаємоприйнятного рішення [17;33].

Стиль компромісу полягає в тому, що кожна із сторін поступається частиною своїх інтересів, очікуючи того самого від іншої сторони [1;33]. Компроміс також вимагає певних зусиль, але, на відміну від співробітництва, не дає змоги виявити всі приховані інтереси, обмеживши рішення лише тих проблем, про які опоненти вважають за потрібне говорити. Якщо співробітництво передбачає вироблення взаємоприйнятного рішення на перспективу, то компромісне рішення зазвичай є тимчасовим. Але стиль компромісу може бути незамінним у тих ситуаціях, коли інші стилі виявляються неефективними: обидві сторони мають інтереси, які неможливо задовольнити одночасно, проблема потребує швидкого вирішення, тимчасове рішення може бути задовільним,

компроміс дає змогу зберегти стосунки та задовольнити хоча б частину інтересів.

Представники організаційного підходу вважають, що кожен із перерахованих стилів ефективний лише за певних умов і жоден з них не можна визначити як найкращий. Найкращий підхід визначатиметься конкретною ситуацією та особистісними особливостями учасників конфлікту. Звичайно, природним видаватиметься прагнення особистості віддавати перевагу якомусь одному стилю, але таке прагнення може обмежити можливості прийнятного виходу із конфлікту. Відчуваючи дискомфорт при застосуванні якогось із стилів, можливо розвинути здатності до його застосування, що сприятиме поліпшенню стосунків з людьми та особистісному зростанню [11].

Безробіття відносять до критичної стресогенної ситуації (макростресора), що потребує якісної реорганізації в структурі «індивід–навколишній світ» і супроводжується стійкими афективними реакціями. Подолання безробіття забезпечується мобілізацією особистісних ресурсів, які проявляються в певних формах (стратегіях) поведінки, когнітивних та емоційних діях. Характер цих стратегій значною мірою залежить від особистісних особливостей, життєвого досвіду й інших психологічних факторів, які визначають індивідуальну своєрідність (стиль) процесу подолання стану безробіття[23].

Поведінка подолання оцінюється як успішна, якщо усуває фізіологічні та зменшує психологічні прояви напруження; дає особистості можливість відновити активність, запобігає дистресу. Одна й та сама людина може використовувати або різні стратегії, або найбільш типові для неї. В конкретній ситуації для подолання труднощів можлива реалізація декількох різнорідних копінг-стратегій. Успішність використання певної стратегії в ситуації безробіття не гарантує її ефективності в інших ситуаціях. Ефективність певної стратегії поведінки

подолання залежить не тільки від ситуації, а й від її когнітивної оцінки суб'єктом [33].

Основою для виділення окремих видів конфліктів є традиційне відокремлення сторін конфлікту, що представлені у вигляді малих груп, окремих особистостей чи окремих сторін особистості. Фактичним суб'єктом всіх цих конфліктів залишається людина – як особистість, як учасник міжособистісної взаємодії, як член групи, що взаємодіє з іншими членами своєї групи та іншими групами. Тому єдиний «головний персонаж» всіх можливих варіантів конфліктів є основою для більш тісного взаємозв'язку різномірних конфліктних явищ [17;50].

Не можна розглядати один вид конфлікту, не враховуючи при цьому його прояви на іншому рівні. Так, внутрішньоособистісний конфлікт проявляється у зовнішніх, міжособистісних стосунках, а інтерперсональний конфлікт отримує певне «внутрішнє» відображення. Взаємозв'язок конфліктів різного рівня може проявитися і в прямому «переході» конфлікту з одного рівня на інший. По-перше, існує можливість такого переходу. Наприклад, міжособистісний конфлікт, пов'язаний з протиріччями у взаємодії людей, переходить для когось з його учасників у внутрішньоособистісний, в конфлікт мотивів, труднощі вибору альтернативи дій, тощо; міжособистісний конфлікт, що виникає між окремими учасниками різних груп, у свою чергу, може стати початком міжгрупового конфлікту [1].

Іншою ілюстрацією взаємозалежності різних видів конфліктів є відоме в психології явище переносу, коли суб'єкт свідомо чи несвідомо заміщує одну зі сторін конфлікту іншим об'єктом. Класичним прикладом такого роду є перенесення внутрішньоособистісного конфлікту на міжособистісний рівень, коли суб'єкт конфлікту робить когось із оточуючих «жертвним бараном» [5].

Стиль поведінки безробітних у конфліктній ситуації має вирішальне значення для подальшого розвитку та завершення конфлікту.

1.3 Вплив соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю поведінки в конфліктних ситуаціях

Свій початок дослідження ідентичності беруть в психоаналізі, зокрема в роботі З.Фрейда «Психологія мас та аналіз людського Я», де поняття «ідентифікація» було вперше використано в психологічному контексті. З.Фрейд розглядає ідентифікацію не лише як несвідомий емоційний зв'язок дитини з батьками, але й як важливий механізм взаємодії між індивідом та соціальною групою. В цій роботі позначений потенціал ідентифікації як поняття, спільного для членів групи, що відкрило можливість для дослідження природи групи, основи її згуртованості [63].

Будуючи власну систему поглядів на сферу соціальних стосунків, З.Фрейд охоче сприймає основні ідеї Г.Лебона [35]. Йому імпонує ідея про те, як під впливом натовпу люди виявляють свою базову інстинктивну природу, як в натовпі проявляються приховані до того часу несвідомі потяги, рветься тонкий шар цивілізованої поведінки і люди показують своє істинне варварське та примітивне начало [63, с.135]. Однак, на думку Фрейда, Лебон лише констатував цей надзвичайно важливий для розуміння «психології натовпу», феномен, не давши йому адекватного психологічного пояснення. Для самого Фрейда цей момент стає головним у його теорії групової поведінки і ґрунтується саме на механізмі емоційної ідентифікації.

Ключовим моментом теорії З.Фрейда є факт універсальності аутгрупової ворожості у будь-якій міжгруповій взаємодії. Іншими словами, конфліктогенний потенціал первинно закладений в усвідомленні людиною поділу на «своїх» і «чужих»: ідентифікуючи себе з певною групою індивід одночасно відокремлює її від інших соціальних груп і підсвідомо формує установку ворожості. Позитивним моментом такої агресивної схильності до аутгруп, за Фрейдом, є підтримання згуртованості та стабільності всередині групи. Ідентифікація в психоаналізі виступає головним механізмом групоутворення та соціальної взаємодії і тому розглядається деякими психологами як базова особистісна потреба.

За Еріксоном, психосоціальна ідентичність є характерною рисою особистості, в якій «внутрішня тотожність та неперервність» синтезується з прагненням її інтеграції з соціальними структурами (державою, нацією, різними соціальними групами). Досліджуючи динамічну адаптивну функцію ідентичності, Е.Еріксон ввів поняття криз особистісної ідентичності та підкреслював їх нерозривний зв'язок з кризами суспільного розвитку [23, с.95].

Е.Фромм також включав потребу ідентичності в число універсальних людських потреб. Він визначав ідентичність як «безумовний психобіологічний принцип поведінки, обумовлений необхідністю вижити», вона «виростає з самих умов людського існування і є джерелом найбільш сильних прагнень (бажань)» [64, с.64]. Саме потреба в ідентичності стоїть за прагненням людей мати певний соціальний статус та за проявами конформізму, як одного з психологічних механізмів «втечі від свободи». Крайні точки соціальної ідентичності за Фроммом, полягають в тенденції відмовитись від незалежності своєї особистості, злити своє Я з ким-небудь, щоб таким чином здобути силу, якої не вистачає самому індивіду. Іншими словами «індивід перестає бути самим собою, він повністю засвоює тип особистості, що пропонується загальноприйнятим

шаблоном, і стає точнісінько таким самим, як і всі решту, і таким, яким вони його хочуть бачити. Зникає різниця між власним Я та оточуючим світом, а разом з тим і усвідомлення страху перед самотністю та безсиллям» [64, с.275]. Отже, потреба в ідентичності для людини, за Е.Фроммом, означає захист від самотності, подолання відчуття своєї безпорадності у порівнянні з могутнім зовнішнім світом.

Потреби не є індивідуальними, об'єм і спосіб їх задоволення відрізняється в різних соціальних середовищах, але ніколи такі потреби не можна повністю ігнорувати. Для збереження здоров'я необхідно задовільняти як фізіологічні так і певні психологічні потреби. Маслоу перелічує наступні фундаментальні потреби особистості:

- потреба в безпеці, забезпеченості та стабільності;
- потреба в любові та почутті належності (ідентифікації);
- потреба в самоповазі та визнанні.

Крім того, кожна людина має потребу в розвитку своїх задатків та здібностей та потребу в самоактуалізації.

Детально питання ідентичності розглянуте в теорії символічного інтеракціоналізму [4; 40]. Згідно цієї концепції соціальна взаємодія є критичною для нормального особистісного розвитку і визначає соціальну поведінку. Головна ідея символічного інтеракціонізму базується саме на соціальних стосунках, які формують Я-концепцію кожного індивіда, тобто «Я-концепція окремої людини є відображенням її сприймання того, як вона виглядає в очах інших» [43]. Тому, сприймаючи поведінку інших, що зумовлюється певними рольовими та статусними позиціями, індивід формує відчуття власного Я, як певного соціально значимого суб'єкта. Таким чином формуються «ідентичності» чи «рольові ідентичності» людини, що базуються на зайнятих соціальних позиціях. Ідентичності є відповідями на запитання «Хто я?» у термінах соціальних ролей (я-мати, я-вчителька, я-футболіст).

Оскільки ідентичності визначають «хто я», вони є джерелом екзистенційної сутності людини та виразом її життєвої мети. Більш того, оскільки ідентичності супроводжуються нормативними очікуваннями певної рольової поведінки, вони повинні забезпечувати керування поведінкою в специфічних ситуаціях.

Отже, розглядаючи концепцію структурного символічного інтеракціонізму, можна визначити поняття ідентичності як певного Я-образу, що базується на соціальній позиції, яку індивід використовує у рольових взаємостосунках і приймає її як самоописову (self-descriptive). Індивіди мають численну кількість рольових ідентичностей, тому для їх класифікації використовують критерій центральності чи значимості (salience) стосовно Я-концепції. Іншими словами, ідентичності в структурі Я-концепції створюють певну ієрархію. Якщо саме рольові ідентичності є джерелом сенсу буття людини, її мети, норм поведінки, то ті ідентичності, що містяться вище в структурній ієрархії Я-концепції повинні бути більш важливим джерелом психологічного добробуту, ніж ті, що лежать нижче[8].

Власне механізм соціального порівняння як важливого елементу соціальної ідентичності індивідів детально розглянутий в «теорії соціальної ідентичності», що є сьогодні однією з найпопулярніших в західній психології. Засновниками теорії є лідер європейської асоціації експериментальної соціальної психології (ЄАЕСП) Г.Теджфел та його послідовник Дж.Тернер. Дана концепція цікава тим, що містить саме динамічний аспект соціальної ідентифікації, як основного механізму соціальної взаємодії. Вихідним пунктом теорії соціальної ідентичності стала проблема, аналіз якої започатковано ще у знаменитій праці Г.Лебона, про співвідношення особистості та групи: як інтегруються в одній і тій самій людині зовсім різні за своєю природою зразки особистісної та групової поведінки; чому в одних випадках людина діє та мислить як

унікальна особистість, а в інших – як частина цілого, як гвинтик у суспільній машині [35]. Для вирішення цієї проблеми Г.Теджфел та Дж.Тернер запропонували постулат про антагонізм міжгрупових та міжособистісних начал в людині. Міжгрупова поведінка визначається як будь-яка поведінка однієї чи більше осіб стосовно однієї чи більше осіб на основі ідентифікації осіб (себе та інших) як таких, що належать до різних соціальних груп чи «категорій».

Найважливіші положення теорії соціальної ідентичності Теджфела формуються наступним чином:

1. Соціальна ідентичність складається з тих аспектів образу Я, які впливають зі сприйняття індивідом себе як члена певних соціальних груп (наприклад, усвідомлення себе як чоловіка чи жінки, студента, члена спортивної команди, тощо);
2. Індивіди прагнуть зберегти та підвищити свою самооцінку, тобто прагнуть до позитивного Я-образу;
3. Соціальні групи пов'язані з позитивною чи негативною оцінкою, що супроводжує їх в суспільстві, тому соціальна ідентичність може бути позитивною або негативною;
4. Оцінка власної групи індивідом визначається взаємостосунками з деякими іншими групами через соціальне порівняння значимих якостей і характеристик. Групи не порівнюють себе з будь-якою соціальною групою; аутгрупа повинна сприйматись як релевантна для порівняння. Подібність груп, їх близькість та ситуативні особливості – ось деякі зі змінних, які визначають можливість співставлення з аутгрупою. Однакові долі, територіальна близькість і постійна конкуренція - все це збільшує ймовірність співставлення, порівняння груп між собою у пошуку позитивних відмінностей і, як наслідок, прагнення до інгрупової відокремленості. Мета диференціації - зберегти чи досягнути переваги над аутгрупою. Отже, будь-який акт диференціації буде у значній мірі актом

суперництва, яке потребує порівняння та диференціації за значимими ознаками, іншими словами, наявність позитивної соціальної ідентичності є поштовхом відокремлення МИ-ВОНИ та містить у собі певний конфліктогенний потенціал [73].

Коли соціальна ідентичність не задовольняє членів групи, тобто мова йде про негативну соціальну ідентичність, вони намагаються або покинути групу, до якої належать в даний момент, і приєднатися до престижнішої, на їхню думку, групи, або зробити так, щоб їх справжня група стала позитивно відмінною від інших. Тривала негативна соціальна ідентифікація може призвести до внутрішньоособистісного конфлікту.

Соціальна ідентичність не є сталою, раз і назавжди визначеною властивістю. У соціальній взаємодії слід перш за все розглядати динамічний процес ідентифікації. З метою пристосування до різноманітних ситуацій «Я-концепція» регулює поведінку людини та робить більш вираженими усвідомлення або соціальної, або особистісної ідентичності. Чітке вираження в самосвідомості соціальної ідентичності зумовлює перехід від міжособистісної поведінки до міжгрупової. Основною рисою останньої є те, що вона контролюється сприйманням себе та інших з позицій належності до соціальних категорій, особистість починає сприймати себе та інших членів своєї групи як таких, що мають спільні, типові характеристики, які і визначають групу як ціле. Це приводить до акцентуації сприймання подібності всередині групи та відмінності між тими, хто належить до різних груп.

Подальший розвиток ідеї міжгрупового-міжособистісного континууму включає в себе як базову ідею самокатегоризації, тобто когнітивного групування себе з певним класом ідентичних об'єктів на противагу деякому іншому класові об'єктів. Категорії Я-концепції базуються на сприйманні внутрішньогрупової подібності та міжгрупової відмінності. Вони організовані в ієрархічно класифіковану схему та

існують на різних рівнях абстрагування: чим більший обсяг значень охоплює категорія, тим вищий рівень абстрагування, і кожна категорія є включеною в якусь іншу (вищу) категорію, якщо вона не є найвищою. Для соціальної Я-концепції є важливими три рівні самокатегоризації:

- 1) вищий рівень – категоризація себе як людської істоти, що має спільні риси з усіма представниками людського виду.
- 2) проміжний рівень - інгрупова-аутгрупова категоризація, що базується на подібності чи відмінності між людьми, як членами саме цих груп.
- 3) Нижчий рівень - особистісна самокатегоризація, основана на відокремленні себе як унікального індивіда відмінного від інших членів групи.

Ці три рівні визначають людську, соціальну та особистісну ідентичність і базуються відповідно на міжвидовому, міжгруповому та міжособистісному порівнянні себе з іншими. Оскільки природа об'єкту виводиться з його належності до певного класу на даному рівні категоризації, то існує перцептивне «неприйняття» подібності між класами, яке має місце на більш високому рівні, і відмінностей всередині класу, які є на більш низькому рівні. Іншими словами, з позиції особистісної категоризації (нижчий рівень) людина відмовляється сприймати подібність між групами (більш високий рівень категоризації) і відповідно подібність між собою і членами «своїї» так і «чужої» групи. Тут переважає сприймання себе як унікальної особистості. Однак з позицій соціальної групової ідентичності (високий рівень категоризації) не сприймаються відмінності, що є на більш низькому - особистісному рівні, тому члени іншої групи сприймаються подібними, неіндуалізованими, а сприймання себе максимально зближується зі сприйманням членів своєї групи. Таким чином, між вираженістю одного рівня самокатегоризації та іншими рівнями існує функціональний антагонізм [44].

Соціальне самосприймання має тенденцію видозмінюватись в континуумі від сприйняття себе як унікальної особистості (максимум різниці між собою і членами групи) до сприйняття себе як інгрупової категорії (максимум ідентичності себе з членами своєї групи та відмінності від аутгрупових членів). В середній точці континууму, де самосприймання і локалізується в більшості випадків, індивід сприймає себе як такого, що помірно відрізняється від членів групи, яка в свою чергу помірно відрізняється від всіх інших груп.

У вітчизняній психології вивченню ідентичності як складової самосвідомості присвячені роботи А.М. Васильченко, О.В. Винославської, П.І. Гнатенко, О.М. Ічанської, К.В. Коростеліної, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.Н. Павленко. В цих дослідженнях ідентичність визначається як динамічна система, що розвивається протягом всього життя людини і має складну ієрархічну структуру. Під ідентичністю розуміється усвідомлення і оцінювання особистістю своєї належності до соціальної групи (чи категорії). Ідентифікація є механізмом соціалізації індивіда та формування його особистості і впливає на розвиток самосвідомості. Таке трактування механізму ідентифікації висвітлено в працях С.Д. Максименко, М.І. Пірен, В.Г. Романової, В.Т. Циби. Дослідженням видів соціальної ідентичності, зокрема етнічної ідентичності, національної ідентичності, професійної та гендерної ідентичності займалися такі вітчизняні психологи як М.Й. Боришевський, В.О. Васютинський, Н.М. Дембицька, В.Н. Павленко, Т.М. Титаренко. Проблема впливу соціальної ідентичності на виникнення та розв'язання етнічних конфліктів проаналізована в роботах К.В. Коростеліної, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.І. Пірен, Г.У. Солдатової.

У структурі Я-концепції умовно можна виділити дві великі підсистеми: *особистісну ідентичність* та *соціальну ідентичність*. Перша з них стосується самовизначення в термінах фізичних, інтелектуальних та

моральних особистісних рис (наприклад: я – високий, розумний, доброзичливий). Друга підсистема – соціальна ідентичність – складається з окремих ідентифікацій і визначається належністю людини до різних соціальних категорій: статі, раси, національності, класу тощо. Згідно концепції інтеракціонізму, соціальна ідентичність передуює особистісній: людина народжується у вже структурованому суспільстві, індивід формує свою Я-концепцію, а також і сенс власного існування, виходячи з тих соціальних категорій, до яких належить [88]. Кожна людина внаслідок особистої історії свого життя є членом унікальної комбінації соціальних груп і така система соціальних ідентичностей робить її Я-концепцію теж унікальною.

Спільним моментом для більшості сучасних дослідників є протиставлення особистісної (персональної) та соціальної ідентичності [73]. Соціальна ідентичність превалює в тих, у кого високий рівень відмінностей при групових порівняннях «ми-вони» і низький рівень відмінностей при порівнянні себе з членами своєї групи «я-ми». І, навпаки, особистісна ідентичність переважає в тих, у кого високий рівень відмінностей у випадку інгрупового порівняння «я-ми» і низький – при порівнянні «ми-вони». При цьому, чим вищий рівень відмінностей, тим сильніший вплив на поведінку індивіда [74].

Підвищене сприйняття подібності між собою та іншими членами власної групи веде до *деперсоналізації* особистості; деперсоналізація належить до процесу «самостереотипізації», внаслідок якого люди більше сприймають себе як взаємозамінні екземпляри соціальної категорії, ніж унікальні особистості. Це посилює увагу до виконання групових норм, сприяє відстоюванню колективних інтересів, підпорядковуючи їм свої власні.

Соціальна ідентичність трактується сучасними дослідниками у двох аспектах: по-перше, як проста належність до певної групи і, по-друге, як

виконання певної ролі. Групові та рольові основи ідентичності базуються на органічних та механічних формах соціальної інтеграції. Кожна людина завжди одночасно належить до певної групи та виконує певну роль, тому не можна чітко розмежувати як людина сприймає себе як члена реальної групи та виконує роль як член умовної групи. Отже, групові та рольові ідентичності є взаємозалежними та доповнюють одна одну[24].

Люди ідентифікують себе з різними соціальними групами і у кожному хвилину всі ці ідентифікації співіснують, створюючи певну цілісну структуру. Слід відрізнити поняття ідентифікації як когнітивного процесу в результаті якого у людини формується система ідентичностей. Свідомість людини організована за типом ідентифікаційної матриці як специфічної категоріальної системи знань суб'єкта. Розподілом інформації керує домінуюча в даний момент ідентичність чи група ідентичностей. Це означає певний погляд на світ, певну точку зору. Та ідентичність, котра стає провідною в даний момент часу організовує свою ієрархію і свій порядок. Саме вона визначає значимі параметри порівняння власної групи з іншими групами. Проте структура ідентичності не повністю залежить від ситуації, навіть впродовж усього життя людини вона може зберігати досить сталу ієрархію, що побудована за принципом значимості (центральності) тих категорій, які відображають найважливіші особистісні цілі людини. Це означає сталий світогляд та набір поведінкових стереотипів, що визначають стиль поведінки індивіда у тій чи іншій ситуації [3].

Розвиток соціальної ідентичності полягає в синтезі ідентифікацій, що спостерігаються в процесі соціалізації [9]. В основі механізму ідентифікації лежать три компоненти: когнітивний, емоційний та поведінковий. Когнітивний момент характеризується «баченням» подібності, тотожності (часто неусвідомлено), емоційний – переживанням невід'ємності в системі взаємозв'язку «я – інший». Поведінковий момент

ідентифікації виражається через сприяння при умові загрози чи простого співробітництва та кооперації [3, с.107].

Значення соціальної ідентичності полягає не лише в тому, що вона є однією з найважливіших характеристик Я-концепції, але, що з соціальної точки зору, навіть, більш важливо, у її впливі на соціальну поведінку.

Система соціальних ідентичностей людини не є раз і назавжди визначеною конструкцією. Розподілом інформації керує домінуюча в даний момент ідентичність чи група ідентичностей, що визначають світогляд особистості. Домінування тої чи іншої соціальної ідентичності у структурі свідомості людини великою мірою залежить від її статі. Соціальні ідентичності особистості певною мірою змінюються і з віком людини. В залежності від минулого досвіду особистості, її життєвих кризових ситуацій та вікових особливостей переживання власної екзистенційної сутності, відбувається перебудова всієї структури ідентичностей, встановлюється нова ієрархія та новий порядок [9].

Важливою властивістю соціальної ідентичності, що містить конфліктогенний потенціал, є її позитивна чи негативна оцінка, яка здійснюється внаслідок соціального порівняння власної групи з певними релевантними аутгрупами. Негативна соціальна ідентичність може бути причиною і внутрішньоособистісного конфлікту. Людина, незадоволена своїм соціальним становищем, прагне змінити його, підвищити самооцінку, але постійні невдачі можуть привести до стану фрустрації і як до подальшого наслідку - виникнення конфлікту [3].

Певний заряд конфліктності міститься і в самокатегоризації особистості, що визначає її людську, соціальну та особистісну ідентичність. Людина з яскраво вираженою особистісною категоризацією (нижчий рівень) сприймає себе перш за все як унікальну особистість, відмінну від усіх інших, тому таке загострення ідентичності може зумовлювати неприйняття подібності себе з членами групи і вести до

конфліктності, як риси характеру даної особистості. З іншої сторони, збільшення групової (соціальної) самокатегоризації веде до деперсоналізації індивіда. Така людина сприймає себе насамперед як частинку соціального цілого, тому в ситуації конфлікту намагатиметься уникнути прийняття рішення [3].

Отже, стверджуючи той факт, що особистісні та групові начала дійсно знаходяться у протилежних стосунках одне до одного, слід визнати конфліктогенний потенціал соціальної ідентичності у людській поведінці.

Соціальна ідентичність з одного боку є необхідною умовою психосоціального благополуччя особистості, стимулює процес соціального порівняння, а з іншого боку стає основою дискримінації аутгруп, що і зумовлює ескалацію конфліктогенного потенціалу в людських взаємовідносинах [3].

Сучасні зарубіжні та вітчизняні психологи звертають увагу на важливість впливу соціальної ідентичності на поведінку безробітних громадян на ринку праці. Більшість дослідників виділили наступні типи поведінкової стратегії безробітних:

- Тип поведінки характеризується активністю і усвідомленістю - протягом всього періоду безробітний досить активно шукає роботу, усвідомлює проблеми із якими зіштовхується, та їх подолання, змінює змістовний бік своєї активності (наприклад: бухгалтер, після невдалих спроб знайти роботу за фахом, розуміє, що для успішного працевлаштування він повинен пройти перепідготовку й тимчасово підвищити свою кваліфікацію, проходить навчання на відповідних курсах);

- Тип поведінки характеризується активністю і неусвідомленістю - протягом всього періоду безробітний досить активно шукає роботу, проте форма і напрям пошуку роботи залишаються незмінні навіть якщо вони не є адекватними

сформованим умовам (наприклад: геофізик продовжує шукати роботу за фахом як і раніше, хоча ця професія у цьому регіоні не користується попитом на ринку праці);

- Тип поведінки характеризується пасивністю - протягом всього періоду безробітний не докладає активних зусиль для пошуку роботи, хоча відчуває необхідність працевлаштування (наприклад: безробітний після низки невдалих спроб, перестає шукати роботу, оскільки "роботи у місті немає", "влаштуватися на хорошу роботу можна лише по знайомству" і т.д.) [55].

Враховуючи думку працівників центру зайнятості, та очевидність ситуації, можна припустити, що успішний пошук роботи здійснюють особи з першим типом поведінки; найменш успішні безробітні з третім типом; проміжну позицію з-поміж них займають ті, хто реалізує другий тип поведінки[15].

Висновки до I розділу

Теоретичний аналіз конфлікту як соціально-психологічного феномену базується на принципах визнання його в якості закономірної та природної характеристики соціальних стосунків, можливості перебігу конфліктів у різноманітних у тому числі і конструктивних формах; утвердження принципової можливості управління конфліктами.

Поняття конфлікту використовується різними науковими дисциплінами, що зумовлює його різноманітне тлумачення. Аналіз і порівняння різних визначень конфлікту дозволяє виділити основні його характеристики – біполярність (наявність як мінімум двох начал), активність, спрямована на подолання протиріч, та суб'єктність (носії конфлікту). Класифікації конфлікту підкреслюють його багаторівневий характер. Конфлікти різних видів володіють принциповою можливістю

переходу та перенесення з одного рівня на інший. Тому психологічні конфлікти різних видів в своїй основі є інтерсуб'єктивними, оскільки конфлікт завжди розвивається між суб'єктами – представниками груп, учасниками міжособистісної взаємодії чи у вигляді конфлікту з самим собою.

Соціальна ідентичність як конфліктогенний фактор людської поведінки вивчається у всіх психологічних підходах – як базова людська потреба, як наявність аутгрупової ворожості у взаємодії МИ-ВОНИ і як стимул до соціального порівняння. Це дозволяє висунути твердження, що соціальна ідентичність є вагомою причиною виникнення конфлікту і впливає на його перебіг [75].

Визнання соціальної ідентичності особистості в якості конфліктогенного чинника людської поведінки зумовлює необхідність ґрунтовного психологічного дослідження впливу соціальної ідентичності безробітних на вибір стилю поведінки в конфлікті. В основу розробки соціопсихологічної моделі конфлікту покладено уявлення про конфлікт як соціально-психологічний феномен.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА ВИБІР СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Організація і проведення емпіричного дослідження.

Для виявлення взаємозв'язку соціальної ідентичності безробітних на їхній стиль поведінки в конфліктних ситуаціях дослідження проводилося на базі Білоцерківського філії Київського обласного центру зайнятості. У індивідуальному дослідженні брало участь 60 респондентів, з них 30 безробітні – місцеві жителі (контрольна група), та 30 безробітні - внутрішньо переміщені особи із окупованих територій України та зони бойових дій (експериментальна група). Під час розподілу на контрольну та експериментальну групи враховувався гендерний чинник, соціальний статус, освіта, вік та стать осіб.

У дослідженні було використано комплекс емпіричних методів, зокрема:

спостереження за поведінкою безробітних у потенційно конфліктних соціальних взаємодіях;

опитування та анкетування з метою вивчення особливостей соціальної ідентичності;

психодіагностичні методики, серед яких:

- багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В);
- модифікований варіант опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»;

- методика Р. Люхтанен та Дж. Крокера для діагностики соціальної самооцінки особистості;

- модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?».

стани безробітних громадян, систему соціальної ідентичності та

Для перевірки достовірності даних та підтвердження чи спростування гіпотези використовувались методи математичної обробки: критерій U-Манна-Уїтні, кореляційний аналіз Пірсона, комп'ютерні пакети Microsoft Excel, Statistica6.

Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В) [54].

Опитувальник FPI (Додаток Д) був адаптований і модифікований у зв'язку з дослідженнями, проведеними факультетом психології ЛДУ за договором про наукове співробітництво з Гамбурзьким університетом. У цій роботі також брав участь угорський психолог Ф. Короді.

Особистісний опитувальник створений головним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови і застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів. Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації і регуляції поведінки.

Опитувальник FPI містить 12 шкал; форма В відрізняється від повної форми лише в два рази меншим числом питань. Загальна кількість питань в опитувальнику – 114. Перше питання ні в одну з шкал не входить, тому що має перевірючий характер. Шкали опитувальника I-IX є основними, або базовими, а X-XII – похідними, інтегруючими.

Інструкція. Є ряд тверджень, кожне з яких має на увазі питання, що відноситься до досліджуваного, про те, відповідає або не відповідає це твердження якимось особливостям його поведінки, окремим вчинкам, відношенню до людей, поглядам на життя і тому подібне. Якщо досліджуваний вважає, що така відповідність має місце, то дає відповідь «так», якщо не має - відповідь «ні». Свою відповідь заносить до бланку, поставивши хрестик в клітинку, що відповідає номеру твердження в опитувальнику. Відповіді необхідно дати на усі питання.

Успішність дослідження багато в чому залежить від того, наскільки уважно виконується завдання. Ні в якому разі не слід прагнути своїми відповідями справити на когось краще враження, оскільки жодна відповідь не оцінюється як хороша або погана. Не потрібно довго роздумувати над кожним питанням, а намагатися якнайшвидше вирішити, яка з двох відповідей, нехай дуже відносно, але все-таки здається ближчою до істини. Не потрібно бентежитись, якщо деякі з питань здадуться занадто особистими, оскільки дослідження не передбачає аналізу кожної відповіді, а спирається лише на кількість відповідей одного і іншого виду. Крім того, треба знати, що результати індивідуально-психологічних досліджень, як і медичних, не підлягають широкому обговоренню.

Обробка і інтерпретація результатів тесту. Аналіз результатів слід розпочинати з перегляду усіх листів, заповнених досліджуваними, уточнюючи, яка відповідь дана на перше питання. При негативній відповіді, що означає небажання випробовуваного відповідати відверто на поставлені питання, слід вважати дослідження таким, що не відбулося.

Спочатку потрібно підрахувати первинні оцінки, потім перевести їх згідно «ключа» в стандартні оцінки по 9-ти бальній шкалі. До низьких відносяться оцінки в діапазоні - 1-3 бали, до середніх - 4 - 6 балів, до високих - 7-9 балів. Слід звернути особливу увагу на оцінку за шкалою IX, що має значення для загальної характеристики достовірності відповідей.

***Модифікований варіант опитувальника К. Томаса
«Стратегії поведінки в конфліктній ситуації».***

Даний варіант опитувальника призначений для дослідження способів поведінки людини в конфлікті. Дана методика представляє модель регулювання конфліктів, що містить п'ять основних стратегій:

стиль суперництва: коли учасники конфлікту приходять до альтернативи, що повністю задовільняє інтереси обидвох сторін;

стиль співробітництва: вирішуються власні інтереси з врахуванням інтересів інших;

стиль компромісу: обидві сторони частково поступаються своїми інтересами задля спільного вирішення проблеми;

стиль пристосування: жертвування власними інтересами заради інтересів іншого;

стиль уникання: характерна як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних інтересів.

В даному опитувальнику описано кожен з п'яти перерахованих варіантів поведінки 12-ма судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. В різних комбінаціях вони згруповані в 30 пар, в кожній з яких досліджуваному пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики його поведінки.

Обробка відповідей дозволяє виявити, в якій мірі в репертуарі людини представлені способи поведінки в конфлікті. Формулювання, що складають опитувальник, «очищені» від ситуативного контексту і тому дають можливість діагностувати особистісні тенденції до пріоритетного використання певних стратегій.

Інструкція. У кожній із 30-ти пар запитань потрібно вибрати те судження, яке найточніше описує типову поведінку в конфліктній ситуації.

Обробка і інтерпретація результатів тесту. Підрахувати бали згідно ключа. Кількість балів, набраних випробовуваним за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях. Записують їх в порядку зменшення отриманих балів. Це дає можливість відобразити типову для опонента модель поведінки в конфліктних ситуаціях.

До основних засобів врегулювання конфліктів вчені відносять:

співробітництво - пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін;

компроміс - врегулювання суперечностей шляхом взаємних поступок;

уникання - прагнення вийти з конфліктної ситуації, не поступаючись своїми принципами, але і не акцентуючи на них увагу;

суперництво - намагання задовольнити власні інтереси за рахунок інших;

пристосування - задоволення чужих інтересів за рахунок ущемлення своїх.

Відповідно до цих засобів розрізняють конструктивні стратегії поведінки людини - співробітництво, компроміс, адже в такому випадку всі сторони досягають рівноцінного виграшу. У свою чергу, уникання, суперництво, пристосування відносять до деструктивних засобів врегулювання конфліктів, бо в такому випадку одна сторона конфлікту виграє за рахунок ущемлення інтересів іншої.

Методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини.

Діагностика соціальної самооцінки людини, як ступеню позитивності чи негативності соціальної ідентичності за методикою Р. Люхтанен та Дж. Крокер [16, с.451; 83]. Опитувальник містить 16 тверджень стосовно членства в соціальних групах, які потрібно оцінити за 7-бальною шкалою.

Соціальна самооцінка складається з чотирьох аспектів:

- оцінка себе як члена соціальної групи
- власна оцінка соціальної групи
- суспільна оцінка соціальної групи
- значимість соціальної ідентичності

Інструкція. Всі люди належать до декількох соціальних груп, відповідно статі, раси, релігії, національності, етнічної та соціально-економічної приналежності. Треба дати відповідь на твердження, використовуючи шкалу «1» – абсолютно не згоден, «2» - не згоден, «3» - швидше не згоден, «4» - не можу сказати згоден чи ні, «5» - швидше згоден, «6» - згоден, «7» – повністю згоден. Тут немає правильних і неправильних відповідей.

Обробка результатів:

оцінка себе як члена соціальної групи: питання 1,5,9,13

власна оцінка соціальної групи: питання 2,6,10,14

суспільна оцінка соціальної групи: питання 3,7,11,15

значимість соціальної ідентичності: питання 4,8,12,16

Бали за питання 2, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 15 необхідно рахувати за схемою 7=1, 6=2, 5=3, 4=4, 3=5, 2=6, 1=7. Бали по кожній шкалі додаються і діляться на 4.

Модифікований варіант тесту М. Куна та

Т. Макпартленда «Хто Я»

Діагностика соціальної та особистісної ідентичності, їх розміщення у структурі Я-концепції здійснюється за допомогою модифікованого

варіанту тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?» [67,с.55]. Було використано скорочений варіант методики, досліджуваним пропонується дати п'ять відповідей на запитання «хто я?», назвати свої найбільш важливі характеристики (статеві, вікові, релігійні, національні, професійні чи просто особистісні). Внаслідок контент-аналізу всі відповіді відносяться до об'єктивних або суб'єктивних характеристик. В число об'єктивних входять характеристики, що пов'язані з соціальним статусом, з сімейними ролями, статтю і т.д., тобто з групами людей, до яких людина належить, існуючи в суспільстві. Це, так звані, соціальні ідентичності. Вони поділені на базові (загальнолюдські, сімейні, статеві, вікові, професійні) та етнополітичні (національні, етнічні, громадянські, релігійні, субкультурні) категорії [67]. Серед суб'єктивних характеристик – самоідентифікації, які є результатом особливих життєвих обставин, особистісними ознаками, позитивними чи негативними самооцінками (невдаха, щасливий, патріот). Такі характеристики описують особистісні ідентичності людини.

Результати опитування описуються двома показниками:

кількість соціальних ідентичностей;

кількість особистісних ідентичностей.

2.2. Інтерпретація результатів емпіричних даних

Проаналізуємо кількісні характеристики за шкалами невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, дратівливість, товариськість, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія – інтроверсія, емоційна лабільність, маскулінізм – фемінізм **багатофакторного особистісного опитувальника FPI (Додатки А,Б).**

Узагальнений розподіл результатів за методикою багатфакторного особистісного опитувальника FPI серед безробітних, внутрішньо-переміщених осіб (експериментальна група), представлений в табл. 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

**Розподіл результатів за методикою багатфакторного
особистісного опитувальника FPI в експериментальній групі
(осіб, %)**

Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
невротичність	14	46,7	15	50	1	3,3
спонтанна агресивність	8	26,7	17	56,7	5	16,7
депресивність	16	53,3	12	40,0	2	6,7
дратівливість	9	30,0	19	63,3	2	6,7
комунікативність	11	36,7	19	63,3	-	-
врівноваженість	10	33,3	15	50	5	16,7
реактивна агресивність	18	60,0	12	40,0	-	-
сором'язливість	10	33,3	16	53,3	4	13,3
відкритість	14	46,7	12	40	4	13,3

екстраверсія інтроверсія	19	63,3	11	37,7	-	-
емоційна лабільність	8	26,7	17	56,7	5	16,7
маскулізм- фемінізм	14	46,7	15	50	1	3,3

Результати дослідження представлені на рисунку 2.2.1.

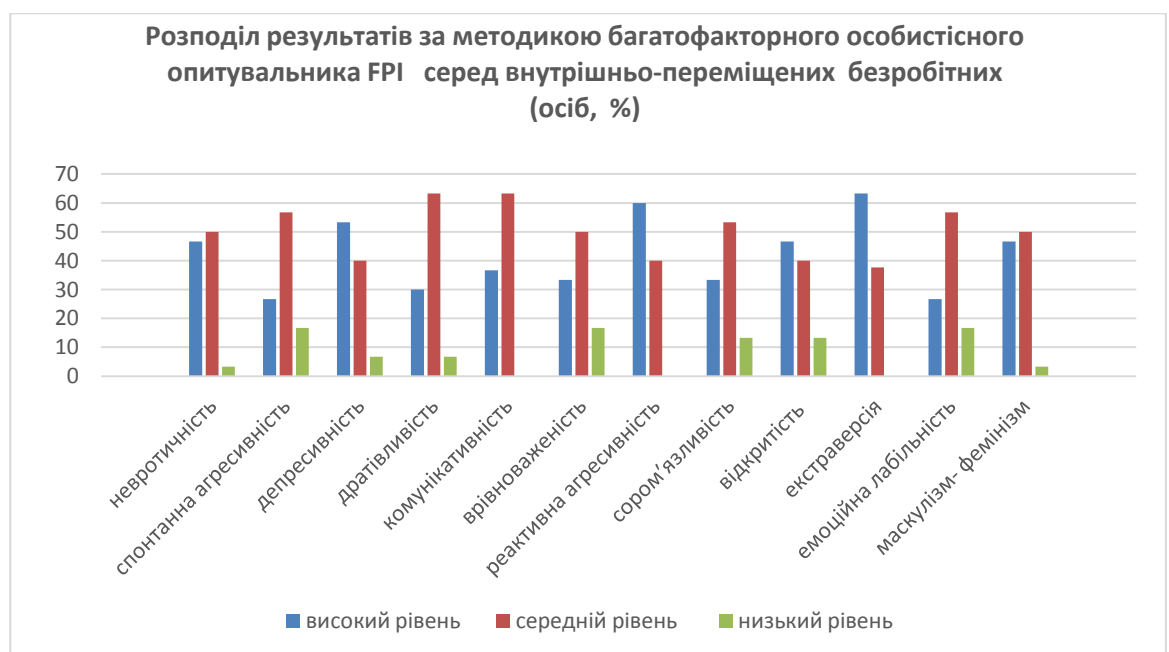


Рис. 2.2.1 Розподіл результатів за методикою багатофакторного особистісного опитувальника FPI в експериментальній групі (осіб, %)

Проаналізуємо показники таблиці 2.2.1.

Велика кількість досліджуваних експериментальної групи – 46,7% мають високі показники за шкалою «невротичність», що відповідає вираженому невротичному синдрому астенічного типу із значними соматичними порушеннями, тобто ці люди нервові, хворобливі, не вміють вийти з положення, їм притаманна висока тривожність, збудливість у

поєднанні із швидкою виснажливістю, підвищеною чутливістю. Особливістю є зниження порогів збудливості.

За шкалою «спонтанна агресивність» переважають середні показники 56,7% досліджуваних – це свідчать про середній рівень психопатизації, що створює передумови для імпульсивної поведінки, 26,7% досліджуваних мають високий рівень за цією шкалою - це свідчить про психопатизацію інтровертованого типу. Люди з високим показником спонтанної агресивності характеризуються відсутністю соціальної конформності, у них виражений потяг до гострих афектних переживань. Вони імпульсивні і товаристські, охоче беруть участь у колективних заходах.

За шкалою «депресивність» переважає високий рівень показників у 53,3% досліджуваних та середній рівень у 40%. Високий рівень характерний для осіб зі зниженим фоном настрою. Занурені у власні переживання, вони викликають неприязнь, роздратування у оточуючих. Їх можуть вважати зарозумілими, недоступними, уникають спілкування через надмірне зарозумілість. Однак за зовнішнім фасадом відчуженості і похмурості ховається, душевна чуйність, постійна готовність до самопожертви. У тісному колі близьких друзів вони втрачають скутість і відгородженість, оживають, стають веселими, балакучими, навіть жартівниками і гумористами. У справах їх характеризує старанність, сумлінність, обов'язковість у поєднанні з конформністю і нерішучістю, нездатністю прийняти рішення без коливань і невпевненості. Будь-яка діяльність для них важка, неприємна, протікає з почуттям надмірного психічного напруження, швидко стомлює, викликає відчуття повного безсилля і виснаження. Особливо чутливі вони до інтелектуального навантаження. Від них важко домогтися тривалої інтелектуальної напруги. Швидко стомлюючись, вони втрачають довільність управління психічними процесами, скаржаться на загальне відчуття тяжкості, ліні, порожнечі в

голови, що приходить в загальмованість. Тут, мабуть, позначається загальна психомоторна загальмованість, що супроводжує зниження настрою, що проявляється також у сповільненості мови і мислення. Їх часто дорікають за повільність, неоперативність, відсутність наполегливості й рішучості. Найчастіше вони не здатні до тривалого вольового зусилля, легко губляться, падають у відчай. У зробленому бачать тільки промахи і помилки, а в майбутньому - непереборні труднощі. Особливо болісно вони переживають реальні неприємності, не можуть викинути їх з голови, знову і знову звинувачують себе «у всіх смертних гріхах». Події минулого і справжнього життя, незалежно від їх дійсного змісту, викликають докори сумління, гнітюче передчуття бід і нещастя.

За шкалою дратівливості переважають показники середнього рівня - 56,7% досліджуваних, 30% досліджуваних мають високі оцінки за цією шкалою. Це люди з нестійким емоційним станом зі схильністю до афективного реагування, поганою саморегуляцією, часто не здатні до роботи, що вимагає напруги, більш високого рівня контролю за діями, вольових зусиль, концентрації, зібраності. 6,7% досліджуваних мають низький показник – їм притаманні почуття відповідальності, сумлінність, стійкість моральних принципів.

Для високих значень фактора «комунікативність» 36,7% досліджуваних характерні багатство і яскравість емоційних проявів, природність і невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чуйне, уважне ставлення до людей, доброта і м'якосердя. Такі особи товариські, мають багато близьких друзів, а в дружбі дбайливі, чуйні, теплі у відносинах, завжди виявляють живу участь у долі своїх товаришів, знають про їхні переживання, радощі і турботах. Самі переживають і радіють разом з ними, активно допомагають оточуючим, приймають гарячу участь в їхньому особистому житті. Вони мають широке коло друзів, знайомих, легко сходяться з людьми. До них тягнуться, в їх суспільстві всі

відчувають себе затишно і спокійно. Самі вони краще себе почувають на людях, на самоті нудьгують, шукають суспільства, охоче беруть участь у всіх групових заходах, люблять працювати і відпочивати в колективі.

За шкалою врівноваженість 33,3% досліджуваних мають високі показники, що свідчить про відсутність внутрішньої напруженості, свободи від конфліктів, задоволеності собою і своїми успіхами, готовності слідувати нормам і вимогам. Низькі оцінки за цією шкалою у 16,7% досліджуваних вказують на стан дезадаптації, тривожність, втрату контролю над потягами, виражену дезорганізацію поведінки. У відвертих оповіданнях про себе переважають скарги на безсоння, хронічну втоми і виснаженість, власну неповноцінність і непристосованість, безпорадність, занепад сил, неможливість зосередитися, розібратися у власних переживаннях, почуття нестерпного самотності і багато інших. Такі люди характеризуються оточуючими як конфліктні, вперті, відгороджені і невпорядковані в поведінці. Недолік конформності і дисципліни є найчастішою зовнішньою характеристикою їхньої поведінки

У 60% досліджуваних високі оцінки за шкалою реактивна агресивність. Це є свідченням моральної неповноцінності, відсутності вищих соціальних почуттів. Почуття гордості, обов'язку, любові, сорому і т.п. для таких людей - порожні слова. Вони байдужі до похвали і покарання, нехтують обов'язками і морально-етичними нормами. Цих тестованих відрізняє велика любов до чуттєвих насолод і задоволень. Тяга до насолод і гострих відчуттів сильніше всяких затримок і обмежень. Вони прагнуть до негайного, невідкладного задоволення своїх бажань, не рахуючись з обставинами і бажаннями оточуючих. Критику та зауваження на свою адресу сприймають як посягання на особисту свободу. Відчувають ворожі почуття по відношенню до тих осіб, які хоч в якійсь мірі намагаються управляти їх поведінкою, змушують їх триматися в соціально допустимих рамках. Попри бурхливі афекти при виникненні бажань і на

активність в отриманні задоволення, їхні бажання нестійкі. Швидко наступає пересичення з почуттям нудьги і роздратування. Раніше готові на все для задоволення своєї пристрасті, вони раптом стають холодними або жорстокими. Їм приносить особливе задоволення показувати свою владу, змушувати мучитися близьких людей, розташування яких вони ще зовсім недавно так посилено домагалися. Крайній егоїзм і себелюбство визначають всі їхні вчинки і поведінку. Щоб задовольнити свої власні бажання і честолюбство, вони готові затратити багато сил і енергії, але не вважають за потрібне виконувати свої зобов'язання перед іншими людьми.

За шкалою сором'язливість переважають середні показники 53,3% досліджуваних, а 33,3% мають високі показники, що свідчать про нерішучість і невпевненості в собі. Такі особи всього бояться, уникають ризикованих ситуацій, несподівані події зустрічають із занепокоєнням, від будь-яких змін чекають тільки неприємностей. При необхідності прийняти рішення або надмірно коливаються, або відтягують і не приступають до його виконання. Фаза боротьби мотивів і коливань затягнута до неможливості перейти до вирішення. У спілкуванні вони сором'язливі, скуті, намагаються не виділятися, перебувати в тіні і ні в що не втручатися. Уникають великих компаній, широкого спілкування, надають перевагу вузькому колу старих, перевірених друзів. Низькі показники у 13,3% досліджуваних. Вони сміливі, рішучі, схильні до ризику, не розгублюються при зіткненні з незнайомими речами і обставинами. Рішення приймають швидко і негайно приступають до їх здійснення, не вміють терпляче чекати, не переносять відтяжок і коливань, подвійності і амбівалентності. У колективі тримаються вільно, незалежно, навіть кілька наголовато, дозволяють собі вольності, люблять в усе втручатися, бути завжди на виду. Низькі оцінки за цим фактором виявляються в осіб, професія яких пов'язана з ризиком (акробатів, льотчиків, автогонщиків, пожежників, каскадерів і т.п.)

Високі оцінки за шкалою відкритість у 46,7% досліджуваних свідчать про прагнення до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими людьми при високому рівні самокритичності, ставлення до соціального оточення.

Достатньо велика кількість досліджуваних - 63,3% має високі оцінки за шкалою екстраверсія – інтроверсія, що характерно для осіб екстравертованих, активних, честолюбних, прагнучих до суспільного визнання, лідерства. Люди не соромляться уваги до себе, не відчують труднощів у спілкуванні, у встановленні контактів, охоче беруть на себе керуючі ролі у взаєминах з оточуючими. Ці особи володіють великою соціальною спритністю, живою мовою, високою активністю, вміло оцінюють взаємини в колективі і вміють використовувати інших людей для досягнення своїх власних цілей. Вони надають великого значення соціальному успіху, всіма способами домагаються суспільного визнання своїх особистих заслуг, чим можуть викликати невдоволення з боку тих людей, з якими їм доводиться мати справу.

За шкалою емоційна лабільність переважають показники середнього рівня 56,7% досліджуваних. Високі оцінки у 26,7% свідчать про тонку духовну організацію, чутливість, ранимість, артистичність, здатність до художнього сприйняття навколишнього. Особи з високими оцінками за цим фактором не переносять брутальних слів, грубих людей і грубої роботи. Реальне життя легко ранить їх. Вони м'які, жіночні, занурені в фантазії, вірші і музику; «тваринні» потреби їх не цікавлять. Хоча в поведінці вони чемні, ввічливі і делікатні, намагаються не заподіювати іншим людям незручностей, особливою любов'ю колективу не користуються. Високі оцінки за фактором «емоційна лабільність» можуть бути пов'язані зі станом дезадаптації, тривожністю, втратою контролю над потягами, вираженою дезорганізацією поведінки. Низькі оцінки за фактором у 16,7% досліджуваних зустрічаються в осіб емоційно зрілих, які

не схильні до фантазій, мислячих тверезо і реалістично. Їхні інтереси вузькі і однотипні, суб'єктивні і духовні цінності їх не цікавлять, мистецтво не захоплює, наука здається нудною, надмірно абстрактною і відірваною від життя. У своїй поведінці вони керуються надійними, реально відчутними цінностями, без особистої вигоди нічого не роблять. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють по матеріальному достатку й службовому становищу. Хоча в спілкуванні їм не вистачає делікатності і тактовності, вони користуються симпатією, повагою у людей, їх грубість і різкість найчастіше не ображає, а притягує до себе людей, в ній бачать не прояви озлобленості, а прямоту і відвертість. Їм властива відсутність внутрішньої напруженості, свобода від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам.

Високі оцінки за шкалою «маскулінність-фемінінність» у 46,7% досліджуваних свідчать про сміливість, підприємливість, прагнення до самоствердження, схильності до ризику, до швидких, рішучих дій без достатнього їх обмірковування і обґрунтування. Інтереси таких людей вузькі і практичні, судження - тверезі і реалістичні, в поведінці їм бракує оригінальності і своєрідності. Вони намагаються уникати складних, заплутаних ситуацій, нехтують відтінками і півтонами. Погано розбираються в істинних мотивах своєї і чужої поведінки, поблажливо ставляться до своїх слабкостей, не схильні до рефлексії і самоаналізу, люблять почуттєві задоволення, вірять у силу, а не в мистецтво. За цією шкалою у 50% досліджуваних показники середнього рівня і 3,3% - низького.

Узагальнений розподіл результатів за методикою багатофакторного особистісного опитувальника FPI серед безробітних, місцевих жителів, представлений в табл. 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

**Розподіл результатів за методикою багатфакторного
особистісного опитувальника FPI в контрольній групі (осіб, %)**

Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
невротичність	8	26,7	16	53,3	6	20,0
спонтанна агресивність	7	23,3	15	50,0	8	26,7
депресивність	10	33,3	7	56,7	3	10
дратівливість	3	10	19	63,3	8	26,7
комунікативність	13	43,3	13	43,3	4	13,3
врівноваженість	10	33,3	19	63,3	1	3,3
реактивна агресивність	13	43,3	13	43,3	4	13,3
сорм'язливість	13	43,3	17	56,7	-	-
відкритість	10	33,3	17	56,7	3	10,0
екстраверсія інтроверсія	11	36,7	16	53,3	3	10
емоційна лабільність	1	3,3	23	76,7	6	20
маскулізм- фемінізм	8	26,7	16	53,3	6	20

Результати дослідження представлені на рисунку 2.2.2.

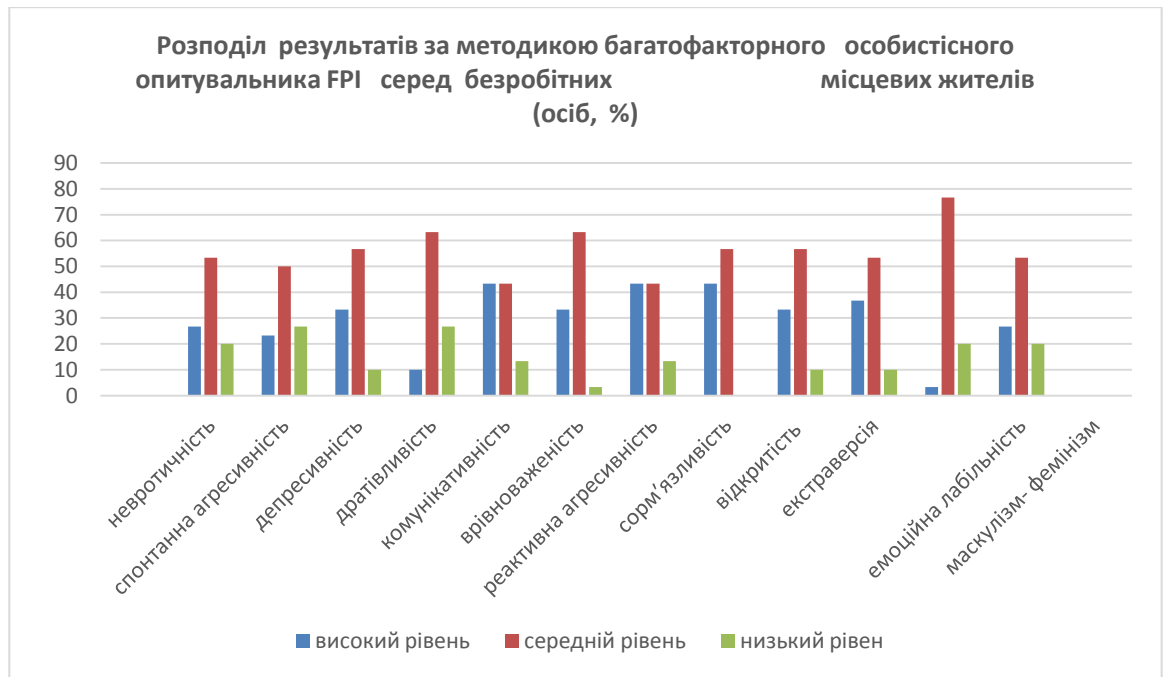


Рис. 2.2.2 Розподіл результатів за методикою багатофакторного особистісного опитувальника FPI в контрольній групі (осіб, %)

Проаналізуємо показники таблиці 2.2.2.

За шкалою невротичність переважають середні показники 53,3% досліджуваних. Високі показники за цією шкалою у 26,7% досліджуваних свідчать про високу тривожність, збудливість у поєднанні з швидкою виснажуваністю. Ці особливості ріднять їх з особами зі слабким типом нервової системи. У разі високих значень фактора «невротичність», як і у випадку з чутливим типом нервової системи, провідною особливістю є зниження порогів збудливості, підвищена чутливість. Внаслідок цього легко роздратовуються і збуджуються. Зазвичай ті функції, які відзначаються підвищеною збудливістю, характеризуються підвищеною виснаженістю і стомлюваністю. Тому підвищена збудливість осіб з високими значеннями фактора «невротичність», так само як і осіб зі слабким типом нервової системи, поєднується з підвищеною виснаженістю, що проявляється у швидкому згасанні спалахів збудження. Для осіб з низькими оцінками за даним фактором 20% досліджуваних

характерні спокій, невимушеність, емоційна зрілість, об'єктивність в оцінці себе та інших людей, сталість в планах і уподобаннях. Вони активні, діяльні, ініціативні, честолюбні, схильні до суперництва і змагання. Їх відрізняє серйозність і реалістичність, хороше розуміння дійсності, висока вимогливість до себе. Вони не приховують від себе власних недоліків і промахів, не переймаються через дрібниці, почуваються добре пристосованими, охоче підкоряються груповим нормам. Мабуть, загальна картина поведінки характеризується відчуттям сили, бадьорості. Здоров'я, свободою від тривог, невротичної скутості, від переоцінки самого себе і своїх особистих проблем і від надмірного занепокоєння з приводу можливого неприйняття їх іншими людьми.

За шкалою «спонтанна агресивність» переважають показники середнього рівня 50 % досліджуваних. Високі оцінки за цією шкалою у 23,2% свідчать про відсутність соціальної конформності, помірному самоконтролі й імпульсивності. Мабуть, це пов'язано з недостатньою соціалізацією потягів, невмінням або небажанням стримувати або відстрочувати задоволення своїх бажань. У цих осіб сильно виражений потяг до гострих афектних переживань, за відсутності яких переважає почуття нудьги. Потреба в стимуляції і збуджуючих ситуаціях робить нестерпною всяку затримку. Вони прагнуть задовольнити свої бажання відразу ж в особистій поведінці, серйозно не замислюючись про наслідки своїх вчинків, діють імпульсивно і непродумано. Тому вони не вчаться на негативному досвіді, у них багаторазово виникають труднощі одного і того ж характеру. При поверхневих контактах вони здатні справити на оточуючих сприятливе враження завдяки свободі від обмежень, розкутості і впевненості в собі. Вони балакучі, охоче беруть участь у колективних заходах, жваво відгукуються на будь-які події (повідомлення, видовища, тощо), знаходять новизну, інтерес навіть у повсякденних дрібних справах. Однак відсутність стриманості та розсудливості може призвести до різних

ексцесів (пияцтву, ледарству, нехтуванню своїми обов'язками), що не може не відштовхувати оточуючих. Низькі оцінки за шкалою «спонтанна агресивність» у 26,7% досліджуваних свідчать про підвищену ідентифікацію з соціальними вимогами, конформність, поступливість, стриманість, обережність поведінки, можливо, про звуження кола інтересів і ослаблення потягів. Таким особам все здається нудним і нецікавим, їм все байдуже і набридло. Вони не бачать нічого привабливого в подіях, що захоплюють оточуючих, власних захоплень теж не мають. Змін не люблять, до нового ставляться обережно, з упередженням, більше цінують обов'язковість, ніж обдарованість.

Високі показники за шкалою депресивність у 33,3% досліджуваних. Це люди з психопатологічним депресивним синдромом, вони боязкі, невпевнені в собі, занурені у власні переживання. Такі особи викликають неприязнь, роздратування у оточуючих, характеризуються заниженою самооцінкою, нестійким емоційним станом. Високі оцінки за шкалою відповідають наявності цих ознак в емоційному стані, поведінці, у відносинах до себе і до соціального середовища. Але у даній групі переважають показники середнього рівня 56,7% досліджуваних.

За шкалою «дратівливість» переважають показники середнього рівня у 63,3% досліджуваних, високі оцінки мають лише 10%, а низькі 26,7%. Для осіб з низькими значеннями фактора «дратівливість» характерні такі риси, як почуття відповідальності, сумлінність, стійкість моральних принципів. У своїй поведінці вони керуються почуттям обов'язку, строго дотримуються етичних стандартів, завжди прагнуть до виконання соціальних вимог. Ці особи глибоко порядні не тому, що стежать за своєю поведінкою, а через внутрішні стандарти і вимогливість до себе. Вони з повагою ставляться до моральних норм, точні й акуратні в справах, у всьому люблять порядок, поважають закони, на нечесні вчинки не йдуть, навіть якщо це не загрожує ніякими наслідками. Висока сумлінність

зазвичай поєднується з високим контролем і прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей. Цей фактор позитивно корелює з успішністю навчання і рівнем досягнень у соціальній сфері. Він характерний для осіб, професія яких вимагає акуратності, обов'язковості і сумлінності: адміністраторів, юристів, нотаріусів, тощо.

За шкалою «комунікативність» переважають показники високого та середнього рівня – 43,3% досліджуваних. Високі оцінки свідчать про природність і невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чуйне, уважне ставлення до людей, доброта і м'якосердя. Такі особи товариські, мають багато близьких друзів, а в дружбі дбайливі, чуйні, теплі у відносинах, завжди виявляють живу участь у долі своїх товаришів, знають про їхні переживання, радощі і турботах. Самі переживають і радіють разом з ними, активно допомагають оточуючим, приймають гарячу участь в їхньому особистому житті. Вони мають широке коло друзів, знайомих, легко сходяться з людьми. До них тягнуться, в їх суспільстві всі відчують себе затишно і спокійно. Самі вони краще себе почувають на людях, на самоті нудьгують, шукають суспільства, охоче беруть участь у всіх групових заходах, люблять працювати і відпочивати в колективі. Для 13,3% досліджуваних з низьким рівнем показників типові такі риси як холодність, формальність міжособистісних відносин. Особи з низькими оцінками за цим фактором уникають близькості, життям інших не цікавляться, підтримують лише зовнішні форми відносин. Суспільство людей їх не приваблює, вони люблять самотність, тісні контакти та спілкування для них обтяжливі, воліють «спілкуватися» з книгами та речами. За власною ініціативою не спілкуються ні з ким, крім найближчих родичів.

За шкалою «врівноваженість» переважають показники середнього рівня 63,3% досліджуваних. 33,3% мають високі показники, що свідчить про відсутність внутрішньої напруженості, свободи від конфліктів,

задоволеності собою і своїми успіхами, готовності слідувати нормам і вимогам.

За фактором реактивна агресивність показники високого і середнього рівня виявлені у однакової кількості досліджуваних - 43,3 %. Високі показники є свідченням моральної неповноцінності, відсутності вищих соціальних почуттів. Почуття гордості, обов'язку, любові, сорому і т.п. для таких людей - порожні слова. Вони байдужі до похвали і покаранням, нехтують обов'язками і морально-етичними нормами. Цих тестованих відрізняє велика любов до чуттєвих насолод і задоволень. Тяга до насолод і гострих відчуттів сильніше всяких затримок і обмежень. Вони прагнуть до негайного, невідкладного задоволення своїх бажань, не рахуючись з обставинами і бажаннями оточуючих. Критику та зауваження на свою адресу сприймають як посягання на особисту свободу. Відчувають ворожі почуття по відношенню до тих осіб, які хоч в якійсь мірі намагаються управляти їх поведінкою, змушують їх триматися в соціально допустимих рамках. Попри бурхливі афекти при виникненні бажань і на активність в отриманні задоволення, їхні бажання нестійкі. Швидко наступає пересичення з почуттям нудьги і роздратування. Раніше готові на все для задоволення своєї пристрасті, вони раптом стають холодними або жорстокими. Їм приносить особливе задоволення показувати свою владу, змушувати мучитися близьких людей, розташування яких вони ще зовсім недавно так посилено домагалися. Крайній егоїзм і себелюбство визначають всі їхні вчинки і поведінку. Щоб задовольнити свої власні бажання і честолюбство, вони готові затратити багато сил і енергії, але не вважають за потрібне виконувати свої зобов'язання перед іншими людьми. Низькі оцінки за шкалою «реактивна агресивність» виявлені у 13,3% досліджуваних. Це свідчать про підвищену ідентифікацію із соціальними нормами, про конформність, поступливість, скромність, залежність, можливо вузькість кола інтересів. Особи з низькими оцінками за цією

шкалою малоактивні, скуті, боязкі, м'які, задовольняються вже доступним та наявним. У діяльності їм не вистачає напористості і завзятості, особливо в досягненні суто особистих цілей. Вони покірні, поступливі, надмірно легко погоджуються з владою і авторитетом, завжди готові вислухати і прийняти поради від більш старшої або досвідченої особи, власна активність діяльності у них недостатня.

За шкалою сором'язливість виявлені показники лише середнього рівня у 56,7% досліджуваних та високі у 43,3% досліджуваних. Високі показники свідчать про нерішучість і невпевненості в собі. Такі особи всього бояться, уникають ризикованих ситуацій, несподівані події зустрічають із занепокоєнням, від будь-яких змін чекають тільки неприємностей. При необхідності прийняти рішення або надмірно коливаються, або відтягують і не приступають до його виконання. Фаза боротьби мотивів і коливань затягнута до неможливості перейти до вирішення. У спілкуванні вони сором'язливі, скуті, намагаються не виділятися, перебувати в тіні і ні в що не втручатися. Уникають великих компаній, широкого спілкування, надають перевагу вузькому колу старих, перевірених друзів.

За шкалою відкритість найвищі показники середнього рівня виявлені у 56,6% досліджуваних. 33,3% мають показники високого рівня, що свідчить про прагнення до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими людьми при високому рівні самокритичності, ставлення до соціального оточення.

За шкалою екстраверсія – інтроверсія найвищі показники середнього рівня 53,3% досліджуваних. 36,7% мають високий рівень, що характерно для осіб екстравертованих, активних, честолюбних, прагнучих до суспільного визнання, лідерства. Люди не соромляться уваги до себе, не відчують труднощів у спілкуванні, у встановленні контактів, охоче беруть на себе керуючі ролі у взаєминах з оточуючими. Ці особи

володіють великою соціальною спритністю, живою мовою, високою активністю, вміло оцінюють взаємини в колективі і вміють використовувати інших людей для досягнення своїх власних цілей. Вони надають великого значення соціальному успіху, всіма способами домагаються суспільного визнання своїх особистих заслуг, чим можуть викликати невдоволення з боку тих людей, з якими їм доводиться мати справу. Низькі показники у 10% досліджуваних це інтровертовані особи, які в ситуаціях вимушеного спілкування легко втрачають душевну рівновагу. По цій причині вони намагаються зберігати дистанцію у взаємовідносинах. Однак вони не страждають від своєї відчуженості, а просто тримаються в тіні, нікому не нав'язуючи свою точку зору. Притворство та інтриги їм не властиві, вони з повагою відносяться до прав інших, цінують індивідуальність і своєрідність в людях, вважають, що кожен має право на власну точку зору. Велику увагу вони приділяють роботі, бачать в цьому сенс життя, цінують професіоналізм і майстерність, розглядаючи гарно виконану роботу, як особисту нагороду.

За шкалою емоційна лабільність переважають показники середнього рівня 76,7% досліджуваних. Високі оцінки у 3,3%. Низькі оцінки за фактором у 20% досліджуваних зустрічаються в осіб емоційно зрілих, які не схильні до фантазій, мислячих тверезо і реалістично. Їхні інтереси вузькі і однотипні, суб'єктивні і духовні цінності їх не цікавлять, мистецтво не захоплює, наука здається нудною, надмірно абстрактною і відірваною від життя. У своїй поведінці вони керуються надійними, реально відчутними цінностями, без особистої вигоди нічого не роблять. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють по матеріальному достатку й службовому становищу. Хоча в спілкуванні їм не вистачає делікатності і тактовності, вони користуються симпатією, повагою у людей, їх грубість і різкість найчастіше не ображає, а притягує до себе людей, в ній бачать не прояви озлобленості, а прямоту і відвертість. Їм властива відсутність

внутрішньої напруженості, свобода від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам.

Високі оцінки за шкалою «маскулінність-фемінінність» у 46,7% досліджуваних, середні у 53,3%. Високий рівень показників свідчить про сміливість, підприємливість, прагнення до самоствердження, схильності до ризику, до швидких, рішучих дій без достатнього їх обмірковування і обґрунтування. Інтереси таких людей вузькі і практичні, судження - тверезі і реалістичні, в поведінці їм бракує оригінальності і своєрідності. Вони намагаються уникати складних, заплутаних ситуацій, нехтують відтінками і півтонами. Погано розбираються в істинних мотивах своєї і чужої поведінки, поблажливо ставляться до своїх слабкостей, не схильні до рефлексії і самоаналізу, люблять почуттєві задоволення, вірять у силу, а не в мистецтво. 20% досліджуваних у яких низький рівень показників схильні до хвилювань, м'які, поступливі, скромні в поведінці, але не в самооцінці. У них широкі різноманітні, слабо диференційовані інтереси, розвинена уява, тяга до фантазування і естетичних занять. Вони виявляють зацікавленість у філософських, морально-етичних і світоглядних проблемах і часом демонструють надмірну заклопотаність особистими проблемами, схильність до самоаналізу і самокритики. Ця заглибленість у особисті проблеми і переживання не є ні невротичною, ні інфантильною. У них підвищений інтерес до людей і до нюансів міжособистісних відносин, їм притаманне розуміння рушійних сил людської поведінки. У поведінці їм не вистачає сміливості, рішучості та наполегливості. Вони уникають суперництва, легко поступаються, приймають допомогу і підтримку. Вони здатні точно відчувати інших людей, вміють емоційно викладати свої думки, зацікавлювати інших людей своїми проблемами, м'яко, без натиску, схилити їх на свій бік.

Для того, щоб більш наочно побачити результати дослідження проведеного за допомогою методики особистісного опитувальника FPI

серед двох груп безробітних: місцевих жителів (контрольна група) та внутрішньо переміщених осіб (експериментальна група), ми визначили середні значення по шкалам (додатки И, К). Результати представлені на рисунку 2.2.3.

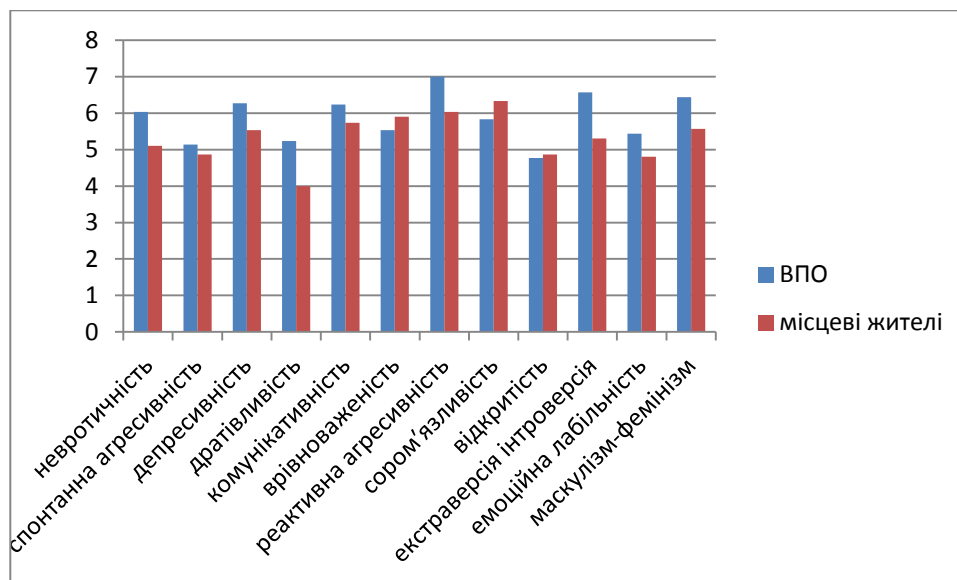


Рис. 2.2.3 Середні значення по шкалах методики FPI безробітних в контрольній та експериментальних групах

Як бачимо, суттєва відмінність між показниками є за шкалами: невротичність, дратівливість, реактивна агресивність, екстраверсія-інтроверсія, маскулізм-фемінізм. Ці показники є вищими у експериментальній групі.

Для того щоб упевнитися в статистично достовірних відмінностях між результатами обох груп, скористаємося процедурою обчислення U – критерієм Манна-Уїтні. Результати порівняння наведені в таблиці 2.2.3.

Таблиця 2.2.3

**Порівняння показників виразності особистісних станів
досліджуваних за методикою FPI
двох груп за U – критерієм Манна-Уїтні**

Шкали за методикою	Сума рангів контрольної групи	Сума рангів експериментальної групи	Емпіричне значення U – критерію	Критичне значення U – критерію	Рівень значущості кореляції (p)
невротичність	792,5	1037,5	327,5	338	є статист. значущою $p \leq 0,05$
спонтанна агресивність	873,5	956,5	408,5	338	не є статист. значущою $p \leq 0,05$
депресивність,	811	1019	346	338	не є статист. значущою $p \leq 0,05$
дратівливість	742	1088	277	292	є статист. значущою

					ю $p \leq 0,01$
комунікативн ість	848	982	383	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$
врівноважені сть	956	874	409	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$
реактивна агресивність	789	1041	324	292	є статист. значущо ю $p \leq 0,01$
сором'язливі сть	974	856	391	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$
відкритість	919,5	910,5	445,5	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$
екстраверсія	730	1100	265	292	є статист.

					значущо ю $p \leq 0,01$
Емоційна лабільність	837	993	372	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$
Маскулізм- фемінізм	796,5	1033,5	331,5	338	є статист. значущо ю $p \leq 0,05$

Отже, можна зробити висновки, що для експериментальної групи, на відміну від контрольної характерними є більш виражені показники особистісних властивостей: невротичності, дратівливості, реактивної агресивності, екстравертованості, маскулізму-фемінізму, що вказує їх на більшу конфліктність.

Для визначення стилю поведінки в конфлікті був використаний модифікований варіант опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» (Додатки В, Д).

Узагальнений розподіл результатів за методикою К Томаса серед безробітних двох груп представлений в табл. 2.2.4.

Таблиця 2.2.4

**Розподіл результатів досліджуваних за методикою К. Томаса
«Стратегії поведінки в конфліктній ситуації», (осіб, %)**

Шкали	Контрольна група		Експериментальна група	
	к-сть осіб з найвищими показниками	%	к-сть осіб з найвищими показниками	%
Суперництво	4	13,3%	17	56,7%
Співробітництво	11	36,7%	8	26,7%
Компроміс	12	40%	2	6,7%
Уникання	1	3,3%	2	6,7%
Пристосування	2	6,7%	1	3,3%

Проаналізуємо кількісні характеристики за шкалами суперництво, співробітництво, компроміс, уникання, пристосування. Результати отримані з безробітними обох груп.

Результати представлені на рисунку 2.2.4.



Рис. 2.2.4 Кількісні характеристики за шкалою «суперництво»

За шкалою «суперництво» найвищий показник в експериментальній групі мають 17 осіб – 56,7%, а в контрольній - 4 особи – 13,3%. Суперництво, або «конкуренція» - тип поведінки, за якого у конфлікті максимально враховуються і задовольняються власні інтереси і мінімально – інтереси опонента. Сторона конфлікту, що застосовує стиль суперництва, намагається нав'язати іншим свій варіант вирішення спірних питань. Власна перемога бачиться як поразка супротивника. На переговорах застосовується тактика тиску й погроз, робляться спроби поставити під сумнів компетентність опонентів, вишукується слабе місце в їхній аргументації, як правило, спостерігається схильність до безапеляційних заяв, негативного ставлення до тих, хто має іншу думку. Така лінія поведінки може бути виправдана лише в незначній кількості випадків. Найчастіше це трапляється в гострих кризових ситуаціях, коли наділена певними повноваженнями людина повинна дуже швидко навести порядок і представити який-небудь результат. У всіх інших випадках така поведінка неприйнятна і може швидко зруйнувати будь-які довгострокові відносини - як виробничі, так і особисті.

Результати представлені на рисунку 2.2.5.

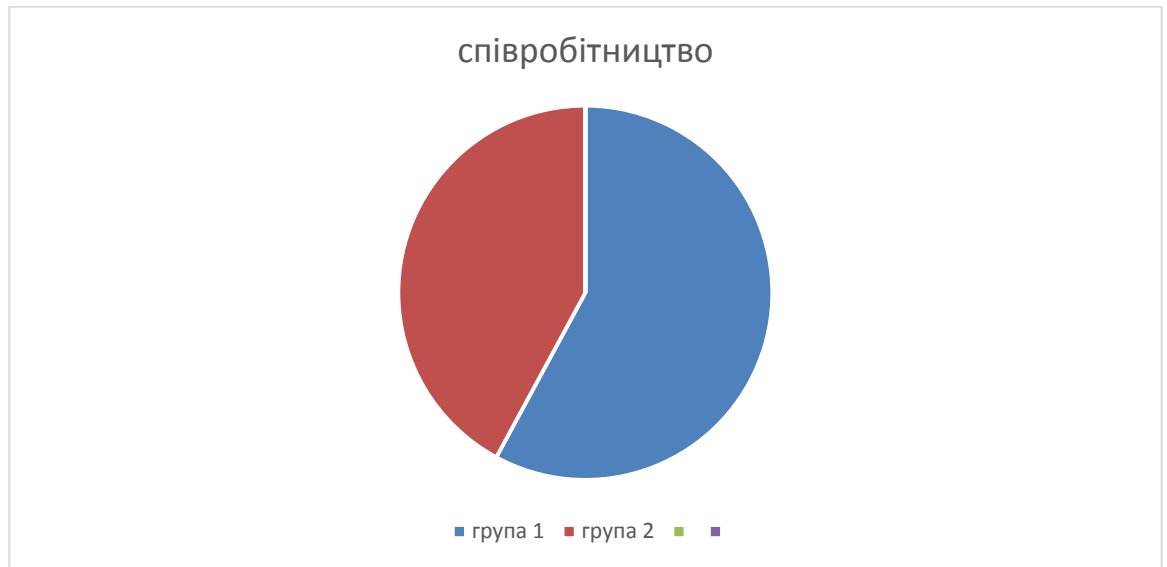


Рис. 2.2.5 Кількісні характеристики за шкалою співробітництво

За шкалою співробітництво найвищий показник в експериментальній групі мають 8 осіб – 26,7%, а в контрольній групі - 11 осіб - 36,7%. Це тип поведінки, який забезпечує максимальне задоволення в конфлікті власних інтересів та інтересів опонента. Інтереси іншої сторони визнаються частиною проблеми. Суперечності відверто обговорюються, спільно з іншою стороною наполегливо шукається розв'язання спірної проблеми. Виявляються приховані інтереси, вишукуються резерви та ресурси для їх задоволення. Це найбільш оптимальний спосіб вирішити суперечку - знайти таке рішення, яке б повністю задовольнило претензії обох сторін. Для цього потрібні безперечні дипломатичні здібності і мудрість. Завдяки такій тактиці супротивники легко перетворюють в партнерів, а конфлікт швидко улагоджується шляхом конструктивних переговорів.

Результати представлені на рисунку 2.2.6.

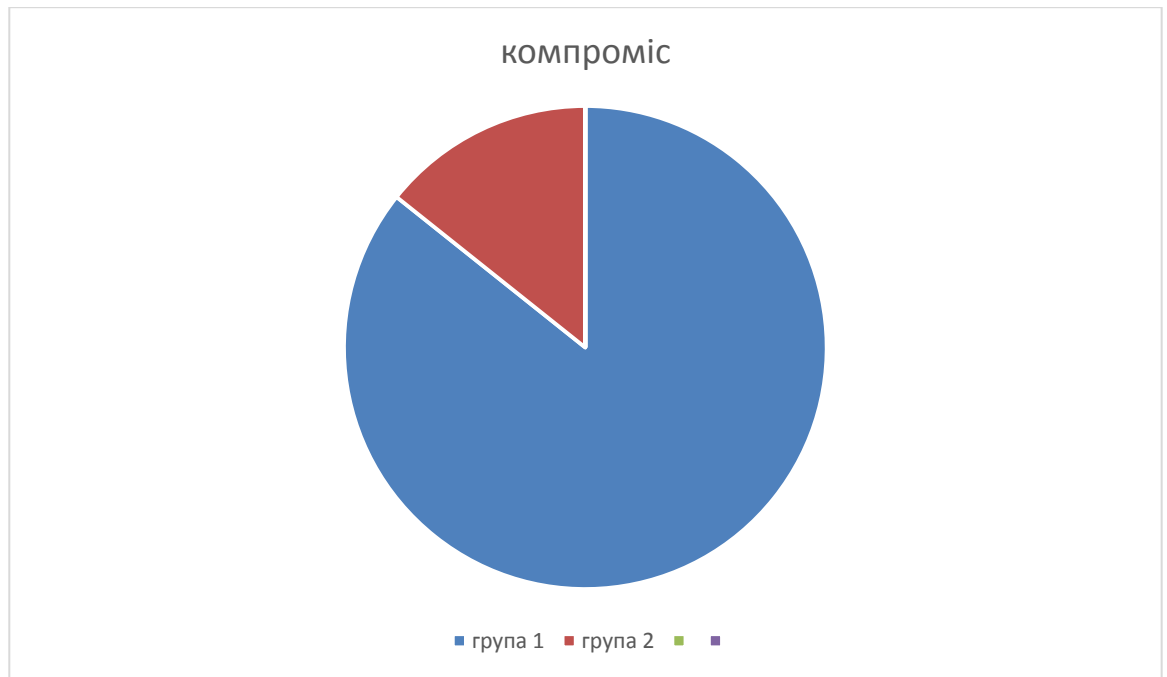


Рис. 2.2.6 Кількісні характеристики за шкалою «компроміс»

За шкалою компроміс найвищий показник в експериментальній групі мають 2 особи – 6,7%, а в контрольній групі - 12 осіб – 40%. Це тип поведінки, який забезпечує часткове задоволення у конфлікті власних інтересів та інтересів опонента. При цьому має місце затушовування суперечностей і підкреслення спільності інтересів. Іноді компроміс є останньою можливістю прийняти певне рішення. Слабким місцем позиції компромісу є її повна залежність від позиції суперника, і якщо він не готовий поступитися навіть найменшій частині своїх інтересів, то опонент незмінно виявиться в програві. Може статися й так, що противна сторона надмірно завищить свої вимоги, а потім «великодушно» поступиться ними до необхідного їй насправді рівня. Саме тому, перш ніж іти на компроміс, необхідно володіти всією можливою інформацією про предмет суперечки, щоб не опинитися в програві.

Результати представлені на рисунку 2.2.7.



Рис. 2.2.7 Кількісні характеристики за шкалою «уникання»

За шкалою «уникання» найвищий показник в експериментальній групі мають 2 особи – 6,7%, а в контрольній групі - 1 особа – 3,3%. Уникання це відхід від конфлікту, намагання його не помітити, при цьому мінімально враховуються як власні інтереси, так і опонента. За такого типу поведінки на проблему просто не звертають уваги, вважають, що вона зникне сама по собі. Це прагнення уникати гострих ситуацій і не обговорювати питання, які є предметом суперечок. Тактика присутності без ознак активного втручання, зберігаючи нейтралітет і не розкриваючи своїх поглядів та ставлення до проблеми. Сторонам надається можливість самим зробити вибір і самим нести відповідальність за свій вибір. Цей варіант поведінки можна виправдати, якщо причина конфлікту незначна для обох сторін. У будь-яких же серйозних ситуаціях він може призвести до подальшого зростання непорозуміння між людьми і ще більшого накопичення взаємних претензій. Таке тяжке для обох сторін затяжне протистояння рано чи пізно закінчується вибухом емоцій і бурхливим з'ясуванням стосунків. Сумні наслідки цього можуть бути незворотні

Результати представлені на рисунку 2.2.8.

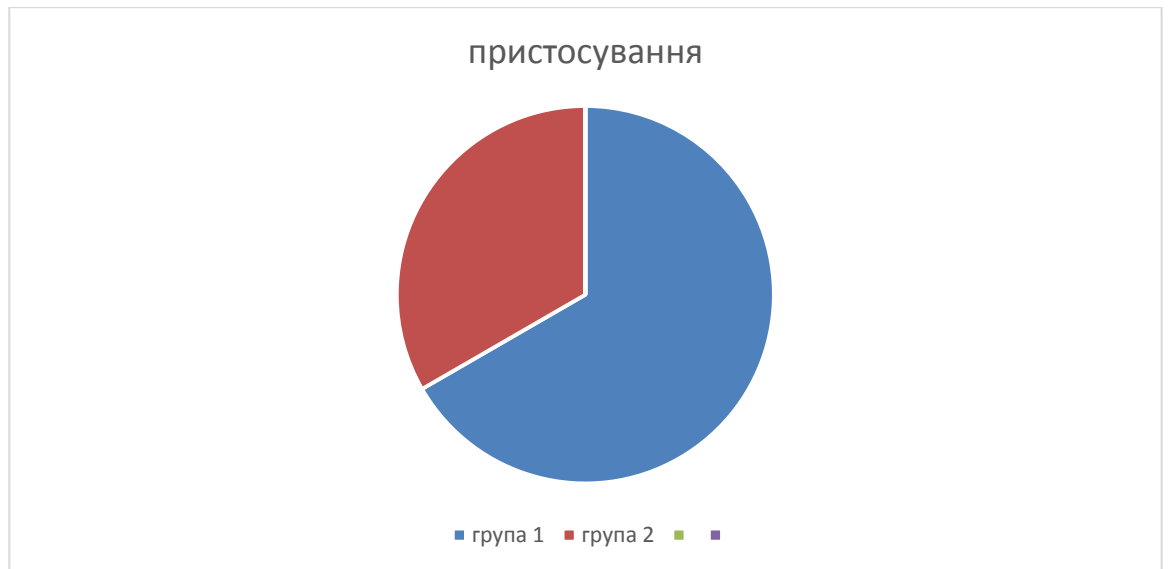


Рис. 2.2.8 Кількісні характеристики за шкалою «пристосування»

За шкалою «пристосування» в експериментальній групі найвищий показник має 1 особа – 3.3%, а в контрольній групі -2 особи – 6,7%. Це тип поведінки, орієнтований на мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальне задоволення інтересів опонента, намагання виглядати в очах оточення приємним, добрим, співчутливим, готовим допомогти. Виявляючи до інших знаки поваги та схвалення, «поступливий» очікує такого самого ставлення й до себе. Як правило, він робить усе, щоб усунути саму можливість критики, запобігти загостренню конфліктів, апелюючи до потреби в солідарності. Ця стратегія дає змогу зберегти ресурси для сприятливіших моментів. Така лінія поведінки може виявитися вдалою в тому випадку, якщо предмет спору не має великого значення. Поступаючись супернику, можна зберегти з ним дружні стосунки, і наслідки конфлікту будуть мінімальні. Проте відмова від відстоювання своїх інтересів в будь-якій важливій суперечці може негативно вплинути на події життя самої людини. Він ризикує втратити повагу оточуючих і уславитися безхребетним. Такі люди часто стають об'єктами для маніпулювання.

Для того, щоб більш наочно побачити результати розподілу досліджуваних за рівнями виразності стратегій поведінки в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса серед двох груп безробітних: контрольної та експериментальної, ми визначили середні значення за шкалами (додатки І,К). Результати розподілу представлені на рисунку 2.2.9.

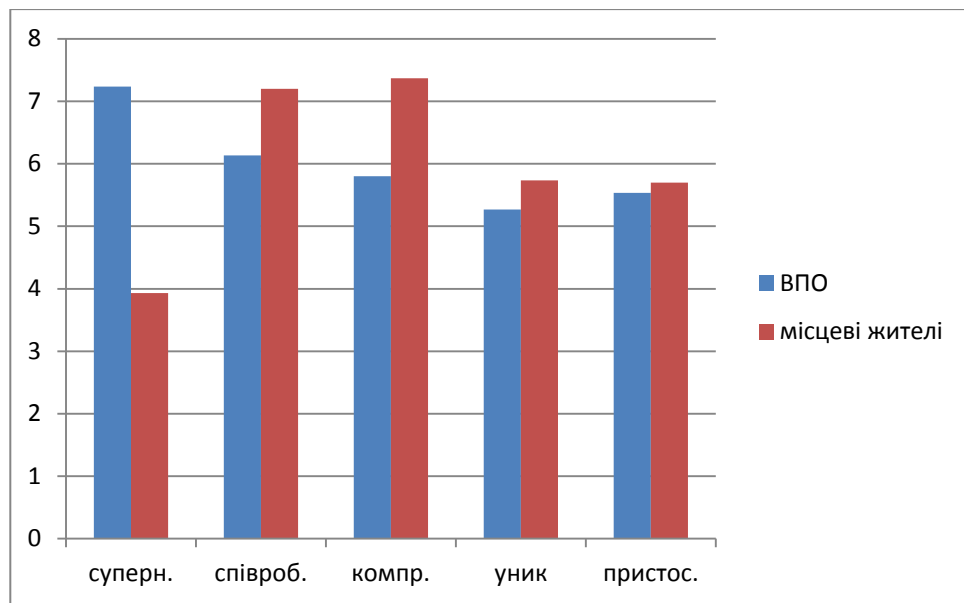


Рис. 2.2.9. Середні значення по шкалах опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» в контрольній та експериментальній групах

Як бачимо із рисунку суттєва відмінність між показниками є за шкалами: суперництво – вищий показник у експериментальній групі безробітних; співробітництво і компроміс – вищі показники у контрольній групі.

Для того щоб упевнитися в статистично достовірних відмінностях між результатами першої та другої груп, скористаємося процедурою обчислення U – критерієм Манна-Уїтні.

Результати представлені в таблиці 2.2.5.

Таблиця 2.2.5

Порівняння показників виразності стратегій поведінки досліджуваних в конфліктній ситуації за методикою К. Томаса за U – критерієм Манна-Уїтні.

Шкали за методикою	Сума рангів контрольної групи	Сума рангів експериментальної групи	Емпіричне значення U – критерію	Критичне значення U – критерію	Рівень значущості кореляції (p)
суперництво	610,5	1219,5	145,5	292	є статист. значущою $p \leq 0,01$
співробітництво	1085	745	280	292	є статист. значущою $p \leq 0,01$
компроміс	1155	675	210	292	є статист. значущою $p \leq 0,01$
уникання	996	834	369	338	не є статист. значущою

					ю $p \leq 0,05$
пристосуван ня	945,5	884,5	419,5	338	не є статис. значущо ю $p \leq 0,05$

Отже, за шкалами: суперництво, співробітництво і компроміс маємо статистично значущу відмінність у рівнях досліджуваних ознак. Можна зробити висновки, що стиль поведінки в конфлікті безробітних експериментальної групи відрізняються від безробітних контрольної групи.

З метою діагностики соціальної самооцінки людини використана *методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини* (Додатки Е, Ж).

За задумкою авторів, методика має діагностувати інтегровану оцінку особового членства в основних приписаних народженням або вихованням групах (стать, раса, релігія та ін.). На думку Я. Гнатенка і В. Павленко така інтеграція має численні вади, оскільки можна легко уявити ситуацію, коли досліджуваний позитивно оцінює своє членство в одних спільнотах (наприклад, статевій і расовій) і водночас зовсім не задоволений належністю до інших (наприклад, соціально-економічної або етнічної). У цьому разі інтегрована оцінка буде проблематичною та завуалює комплекс наявних суперечностей в оцінках себе. Із таких міркувань видається більш логічним вивчати вираженість кожної складової соціальної самооцінки окремо, а потім аналізувати їх у комплексі.

При кількісному аналізі соціальної самооцінки безробітних за основу було обрано середнє значення, оскільки саме цей показник виявився більш наочним. Результати представлені в таблиці 2.2.6

Таблиця 2.2.6

Розподіл результатів досліджуваних за методикою Р. Люхтанен та Дж.Крокер діагностики соціальної самооцінки людини(середні значення)

Шкали	Середні значення контрольна група	Середні значення експериментальна група
Оцінка себе як члена соціальної групи (ОСЧСГ)	6,74	5,23
Власна оцінка груп (ВОГ)	5,66	6,87
Суспільна оцінка соціальної групи (СОСГ)	5,67	5,59
Значимість соціальної ідентичності (знач.СІ)	5,59	3,21

Проаналізуємо показники середніх значень по шкалам методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини.

По шкалі «Оцінка себе як члена соціальної групи» середнє значення по експериментальній групі - 5,23, що нижче за середнє значення по контрольній групі 6,74.

Ця шкала включає в себе питання чи вважає достойним досліджуваний належність до певної соціальної групи, наскільки він може

бути корисним чи некорисним для членів соціальної групи, наскільки активно він співпрацює з групою.

За шкалою «Власна оцінка соціальної групи» середнє значення по експериментальній групі - 6,87, що вище за середнє значення по контрольній групі - 5,66.

Ця шкала включає в себе питання про те, які емоції викликає належність до певної соціальної групи позитивні чи негативні, чи заслуговують ці групи уваги, на думку досліджуваного.

За шкалою «Суспільна оцінка соціальної групи» середнє значення по експериментальній групі складає 5,59, що нижче за середнє значення по контрольній групі - 5,67.

Ця шкала включає питання про те, чи з повагою суспільство відноситься до соціальної групи, чи вважає її ефективною, на думку досліджуваного.

За шкалою «Значимість соціальної ідентичності» середнє значення по експериментальній групі складає 3,21, що нижче за середнє значення по контрольній групі - 5,59.

Ця шкала включає в себе питання наскільки членство в певних соціальних групах впливає на відношення досліджуваного до себе, чи вважає він себе схожим на інших членів групи, чи поважає їх думку, чи залежить його самооцінка від належності до певних соціальних груп.

На рис. 2.2.10 представлено розподіл за показниками середніх значень шкал (додатки Е,Ж) методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини, безробітних двох груп: контрольної та експериментальної.

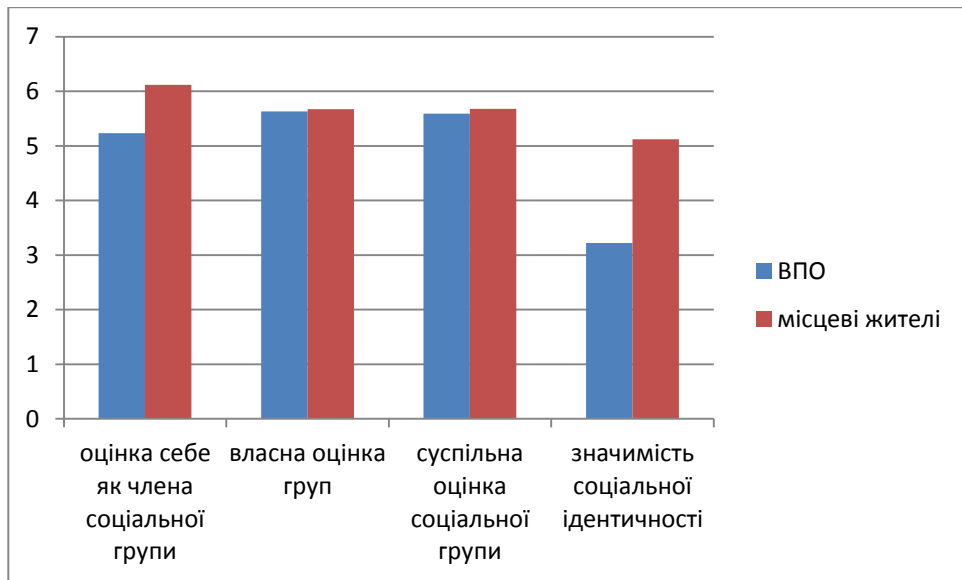


Рис. 2.2.10 Розподіл середніх значень по шкалах методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер.

Як видно з рис. 2.2.10, суттєва відмінність між показниками є за шкалами: оцінка себе як члена соціальної групи та значимість соціальної ідентичності – вищий показник у контрольній . Безробітні місцеві жителі позитивно оцінюють себе як члена соціальної групи, вважають свою групу достойною, активно співпрацюють із членами групи та приносять користь для розвитку групи, для досягнення спільної мети. При цьому досліджувані відчувають достатній вплив групи на себе, свою схожість на інших членів групи, позитивно реагують на критичні зауваження. Вплив належності до позитивної соціальної групи викликає у людей більшу задоволеність життям, зменшує рівень депресії та значно підвищує рівень самооцінки.

Для того, щоб упевнитися в статистично достовірних відмінностях між результатами контрольної та експериментальної груп за шкалами: «Оцінка себе як члена соціальної групи», «Власна оцінка соціальної групи», «Суспільна оцінка соціальної групи», «Значимість соціальної

ідентичності». скористаємось процедурою обчислення U – критерієм Манна-Уїтні. Результати порівняння наведені в таблиці 2.2.7.

Таблиця 2.2.7

Порівняння показників виразності соціальної самооцінки досліджуваних за методикою Р. Люхтанен та Дж. Крокер двох груп за U – критерієм Манна-Уїтні

Шкали за методикою	Сума рангів контрольної групи	Сума рангів експериментальної групи	Емпіричне значення U – критерію	Критичне значення U – критерію	Рівень значущості кореляції (p)
Оцінка себе як члена соціальної групи	1302	528	63	292	є статист. значущою $p \leq 0,01$
Власна оцінка соціальної групи	960,5	869,5	404,5	338	не є статист. значущою $p \leq 0,05$
Суспільна оцінка соціальної групи	963	867	402	338	не є статист. значущою

					$p \leq 0,05$
Значимість соціальної ідентичності	1354,5	475,5	10,5	292	є статист. значущою $p \leq 0,01$

Як свідчать дані таблиці, ми отримали статистично значущу різницю у рівнях досліджуваних ознак за шкалами: «Оцінка себе як члена соціальної групи» та «Значимість соціальної ідентичності». Можна зробити висновки, що соціальної самооцінки безробітних – контрольної групи вища ніж соціальна самооцінка безробітних експериментальної групи.

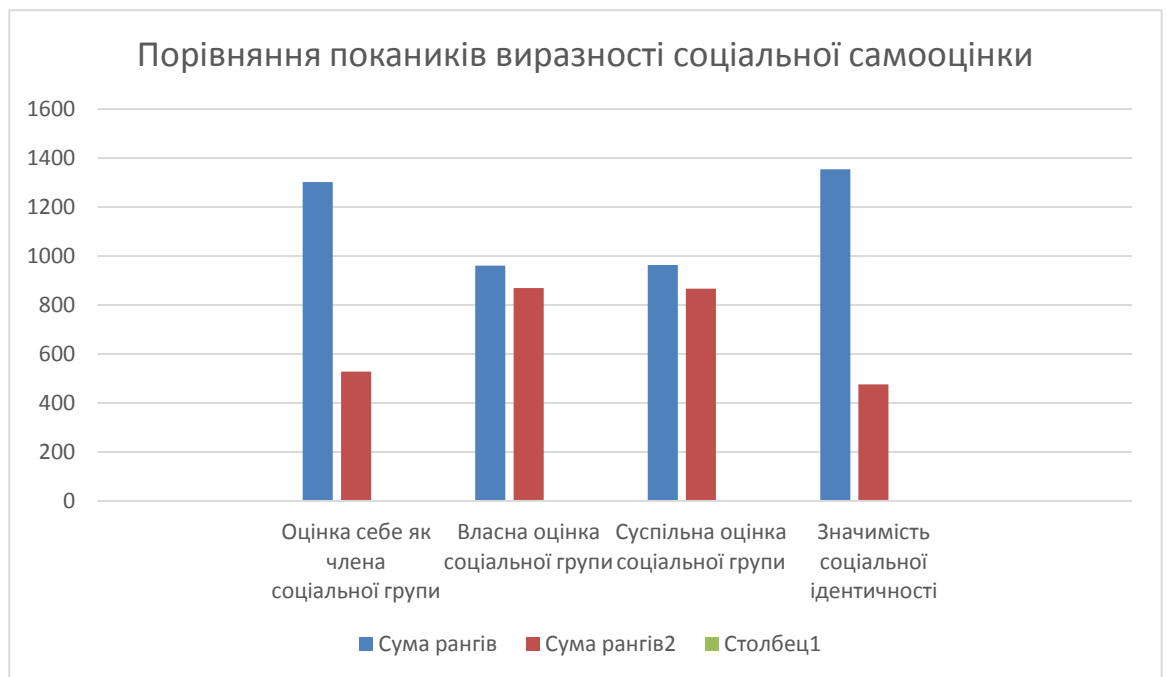


Рис. 2.2.11 Порівняння показників виразності самооцінки.

З метою діагностики соціальної та особистісної ідентичності використаний *модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?»* (Додатки Е, Ж).

Попередня обробка сукупності вільних самохарактеристик здійснювалась методом контент-аналізу. Усі відповіді було віднесено до однієї з двох категорій: *об'єктивні* і *суб'єктивні* самохарактеристики. До об'єктивних ми віднесли ідентифікації особи з групами людей, межі та умови членства в яких є загальновідомими. Серед таких згадувань спостерігаються як належності, обрані людиною за власним бажанням – характеристики, пов'язані із соціальним статусом (професійна належність, членство в малих групах), так і належності, що є властивими людині від народження (так звані «приписані ідентичності» – сімейні ролі, вікова категорія, стать, тощо).

До суб'єктивних характеристик було включено самоідентифікації, які є результатом особливих життєвих обставин, а також особистісні ознаки, позитивні або негативні самооцінки (особистісні риси, оцінка власної зовнішності, тощо). Суб'єктивні згадування – це такі категорії в самоописах випробуваних, пов'язані з групами, класами, рисами або станами, які для їхнього розуміння потребують пояснень самого досліджуваного або співвіднесення з іншими людьми.

Поділ відповідей респондентів на дві категорії – суб'єктивну і об'єктивну – базується на теоретичних уявленнях про «особистісне Я» як про результат інтеріоризації індивідуальної позиції в соціальній системі [33].

У результаті аналізу було виділено серед об'єктивних характеристик *категорії приватного життя* (загальнолюдська ідентичність, статеворольова ідентичність, професійно-навчальна ідентичність, сімейно-дружня ідентичність, ідентичність за інтересами, громадянська ідентичність, етнонаціональна та релігійна ідентичність. До суб'єктивних характеристик увійшли уявлення про себе як про особистість, особистісні риси (позитивні і негативні), патріотична позиція, націоналістична позиція тощо.

Контент-аналіз відповідей респондентів засвідчив, що зазвичай досліджувані першими зазначали об'єктивні категорії і лише потім переходили до суб'єктивних, що не суперечить загальній практиці [33].

Для нашого дослідження важливою є лише різниця в кількісних показниках між соціальною і особистісною ідентичністю респондентів двох груп без конкретики. Результати дослідження наведені у таблиці 2.2.8.

Таблиця 2.2.8

Результати діагностики соціальної та особистісної ідентичності безробітних за методикою Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?»(у %)

Вибірка досліджуваних	Рівень	Шкали	
		Особистісна ідентичність	Соціальна ідентичність
контрольна група (місцеві жителі)	Високий	10	46.7
	Середній	46.7	43.3
	Низький	43.3	10
експериментальна група 2 (внутрішньо-переміщені особи)	Високий	23.3	10
	Середній	66.7	66.7
	Низький	10	23.3

Кількісний аналіз результатів дослідження, отриманих за методикою *М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?»*, показав, що за шкалою *особистісна ідентичність* 23,3% досліджуваних внутрішньо-

переміщених осіб та 10% безробітних місцевих жителів мають високі показники, середні показники мають 66,7% досліджуваних внутрішньо-переміщених осіб та 46,7 безробітних місцевих жителів, низькі показники мають 10% досліджуваних внутрішньо-переміщених осіб та 43,3% безробітних місцевих жителів.

За шкалою **соціальна ідентичність** 10% досліджуваних внутрішньо-переміщених осіб та 46,7% безробітних місцевих жителів мають високі показники, середні показники мають 66,7% досліджуваних внутрішньо-переміщених осіб та 43,3 безробітних місцевих жителів, низькі показники мають 23,3% досліджуваних внутрішньо-переміщених осіб та 10% безробітних місцевих жителів.

Для того, щоб більш наочно побачити результати дослідження проведеного за допомогою методики М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?» серед двох груп безробітних: контрольної та експериментальної, ми визначили середні значення за шкалами соціальна ідентичність і особистісна ідентичність (додатки Е,Ж). Результати дослідження представлені на рисунку 2.2.12.

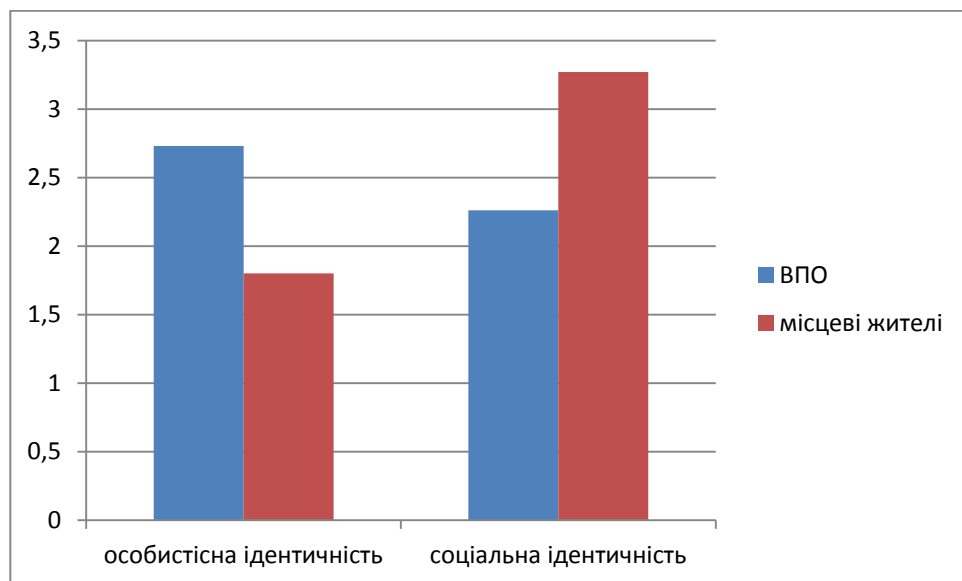


Рис. 2.2.12. Порівняння результатів, отриманих в ході тестування за методикою М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» місцевих та внутрішньо-переміщених осіб (середній результат по групі)

У безробітних внутрішньо переміщених осіб показник *особистісної ідентичності* вищий, ніж у місцевих жителів. Для переселенців важливо встановлення нових соціальних зв'язків, знаходження свого місця в новому середовищі, вбудовування себе в систему соціокультурних стосунків, що вже склалися, тому криза соціальної ідентичності переселенців виступає потужним стимулом для актуалізації індивідуально-особистісного потенціалу людини.

У нових змінених умовах саме особистісна ідентичність є ведучою у виборі і реалізації найбільш ефективної стратегії адаптації переселенців - інтеграції. Від того, наскільки включені в адаптаційний процес індивідуально-особистісні особливості переселенців, залежить успішність адаптації.

Втративши в результаті вимушеного переселення житла, значної частини нажитого майна, у переселенців залишається єдиний капітал - професійні знання, уміння і навички. Для багатьох з них професія, робота за фахом - це безцінний капітал, за допомогою якого переселенці сподіваються повернути собі позитивну соціальну ідентичність, реалізувати найважливіші для них потреби в самоповазі і самореалізації.

Для того щоб упевнитися в статистично достовірних відмінностях між результатами першої та другої груп, скористаємося процедурою обчислення U – критерієм Манна-Уїтні.

Результати порівняння представлені в табл.2.2.9.

Таблиця 2.2.9

**Порівняння показників ідентичності досліджуваних двох груп за
методикою М. Куна та Т. Макпартленда,
U – критерій Манна-Уїтні**

Шкали за методикою	Сума рангів контроль ної групи	Сума рангів експериментал ьної групи	Емпірич не значенн я U – критері ю	Критич не значенн я U – критері ю	Рівень значущо сті кореляці ї (p)
Особистіс на ідентичніс ть	736,5	1093,5	271,5	292	є статист. значущо ю $p \leq 0,01$
Соціальна ідентичніс ть	1110,5	719,5	254,5	292	є статист. значущо ю $p \leq 0,01$

Отже, за обома шкалами: маємо статистично значущу відмінність у рівнях досліджуваних ознак, тобто існує різниця в показниках соціальної

та особистісної ідентичності між двома експериментальною та контрольною.

2.3. Кореляційний аналіз результатів емпіричного дослідження

З метою представлення даних дослідження в зручному для нас вигляді було проведено метод описової статистики. Результатом якого стало визначення по 23 змінним методик: багатфакторного особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В), модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації», методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» серед безробітних, внутрішньо-переміщених осіб та місцевих жителів.

Наступним кроком нашого дослідження було вивчення впливу індивідуально-психологічних характеристик людини на її поведінку в конфліктній ситуації, з'ясування істотності кореляційних зв'язків отриманих результатів багатфакторного особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В) та модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації». Для цього використано коефіцієнт кореляції Пірсона, метою якого було виділення взаємозв'язків між окремими змінними (Додаток Л).

Проведений аналіз кореляційної залежності між способами поведінки людини в конфлікті та її особистісними властивостями безробітних обох груп представлений в таблиці 2.3.1.

Таблиця 2.3.1

**Оцінка наявності кореляційного зв'язку між показниками
модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії
поведінки в конфліктній ситуації» та багатофакторного особистісного
опитувальника FPI за коефіцієнтом Пірсона**

Шкали	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникання	Присто-сування
I невротичність	0,429(**)	-0,255(*)	-0,125	0,036	-0,034
II сп.агресивність	0,400(**)	-0,123	-0,359(**)	0,065	-0,005
III депресивність	0,049	0,058	-0,257(*)	-0,091	0,113
IV дратівливість	0,06	-0,114	-0,372(**)	0,076	0,275(*)
V комунікативність	0,104	0,03	0,260(*)	-0,018	0,011
VI врівноваженість	0,018	0,287(*)	-0,07	0,04	0,258(*)
VII р.агресивність	0,396(**)	-0,389(**)	-0,358(**)	0,133	0,264(*)
VIII сором'язливість	-0,085	0,067	-0,032	0,037	0,012
IX відкритість	0,067	0,02	0,011	-0,006	-0,098
X екстраверсія-інтроверсія	0,109	-,255(*)	-0,092	-0,017	0,118

XI емоц.лабільність	0,023	0,072	-0,078	-0,027	-0,002
XII маскулізм	0,278(*)	-0,386(**)	-0,412(**)	0,1	0,137

* кореляція значима при $p \leq 0,05$

** кореляція значима при $p \leq 0,01$

Аналізуючи результати дослідження слід виділити кореляційні зв'язки між шкалами методики модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» та багатофакторного особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В):

- прямо пропорційна залежність між шкалами невротичності і суперництва (0,429) при $p \leq 0,01$ та обернено пропорційна залежність між шкалами невротичності і співробітництва (-0,255) при $p \leq 0,05$. Людина невротично реагує на життєві ситуації, в результаті тяжких життєвих обставин і в конфліктній ситуації вибирає стиль «боротьби», при цьому не може діяти у стилі співробітництва.

- обернено пропорційна залежність між шкалою депресивності і шкалою компромісу (-0,257) при $p \leq 0,05$ та шкалами дратівливості і компромісу (-0,372) $p \leq 0,01$.

- прямо пропорційна залежність між шкалами комунікативності і компромісу (0,260); врівноваженості і співробітництва (0,287); врівноваженості і пристосування (0,258) при $p \leq 0,05$.

- прямо пропорційна залежність реактивної агресивності суперництва (0,396) при $p \leq 0,01$, пристосування (0,264) при $p \leq 0,05$ та обернено пропорційна залежність реактивної агресивності із шкалами співробітництва (-0,389) та компромісу (-0,358) при $p \leq 0,01$. Вираженість агресивності як психічної властивості у

особистості зумовлює її поведінку у стилі суперництва, де велика увага приділяється саме відстоюванню власних інтересів, нехтуючи інтересами інших. Вираженість даної риси робить неможливим діяти у стилі співробітництва та компромісу. Така закономірність не є чимось дивним і виводиться з розуміння самої природи людської агресії, як необхідної умови виживання та захисту від ворогів [13].

-

i

снує кореляційна залежність між шкалами екстраверсія-інтроверсія та співробітництво (-0,255) при $p \leq 0,05$. Власне інтроверсія людини є тим фактором, що допомагає вдало вирішити проблему, враховуючи як власні, так і чужі інтереси. Здатність людини до аналізу власних поглядів допомагає їй усвідомити глибинні мотиви вчинків, віднайти приховані моменти та винести правильне рішення. І, навпаки, виражена екстравертованість заважає зануритись у проблему, детально розглянути її, тому спосіб співробітництва є найменш прийнятним для екстравертів

-

i

снує кореляційна залежність між шкалами маскулізм-фемінізм та суперництво (0,278) при $p \leq 0,05$, співробітництво (-0,386) при $p \leq 0,01$, компроміс (-0,412) при $p \leq 0,05$. Вагомий вплив на поведінку в конфлікті має тип психічної діяльності людини – чоловічий або жіночий. Таке явище має назву маскулізм-фемінізм. Саме жіночий тип психічної діяльності передбачає схильність до компромісів при вирішенні конфліктів та іноді і до співробітництва (пряма функціональна залежність). Маскулінність, як риса особистості, свідчить про небажання заглиблюватись у проблему, спробувати зрозуміти її. Така риса зумовлює активний захист своїх інтересів шляхом суперництва.

Відповідно до кореляційного аналізу, психічні властивості особистості визначають лише активну поведінку людини (суперництво, співробітництво, компроміс). Щодо пасивної поведінки, ми не отримали вагомої залежності між уникненням, пристосуванням, та окремими рисами особистості, що дозволяє зробити висновок про необумовленість пасивної реакції особистості певними психічними властивостями. Така зумовленість може відбуватись лише в залежності від конкретної ситуації, від значимості інтересів для особистості.

Для дослідження, впливу соціальної та особистісної ідентичності на поведінку безробітних в конфлікті ми з'ясували кореляційні зв'язки між показниками модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації», методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?». Для цього використано коефіцієнт кореляції Пірсона (Додаток М), метою якого було виділення взаємозв'язків, що наведені в таблиці 2.3.2

Таблиця 2.3.2.

	соб дент	оц. дент	СЧГ	ОГ	ГС	3 нач. С І	у пер ицт.	пів об.	омп оміс	ник нення	рис осув
						6				0	1
			0,361			0,452	,485	0,385	0,429		0,360
			,361			,452	0,485	,385	,429		,360
	0,361	,361		,468	,426	,417					,404
			,468		,417	,464					

			,426	,417							
	0,452	,452	,417	,464						0,374	
	,485	0,485						0,378	0,413	0,404	0,374
	0,385	,385					0,378		,331	0,355	
	0,429	,429					0,413	,331			0,486
0						0,374	0,404	0,355			
1	0,360	,360	,404				0,374		0,486		

**Оцінка кореляційних зв'язків між показниками модифікованого
варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в
конфліктній ситуації», методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер
діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого
варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» за коефіцієнтом
Пірсона ($p \leq 0,01$)**

Проаналізувавши результати дослідження, ми можемо виділити кореляційні зв'язки:

- негативні кореляційні зв'язки між шкалою особистісної ідентичності та шкалами оцінка себе як члена групи (-0,361), значимості соціальної ідентичності (-0,452) і в той же час позитивні кореляційні зв'язки між шкалою соціальної ідентичності та шкалами оцінка себе як члена групи (0,361), значимості соціальної ідентичності (0,452) при $p \leq 0,01$. Безробітні у яких превалює особистісна ідентичність не вбачають своєї корисності для групи та не бачать резону у співпраці з членами групи, не відчують схожість з іншими і не вважають за потрібне прислухатись до думки

членів групи і навпаки безробітні у яких високий показник соціальної ідентичності позитивно оцінюють себе як члена групи та співпрацюють, відчують схожість, вважають що їхня самооцінка залежить від належності до певної групи;

- існують позитивні кореляційні зв'язки між шкалою оцінка себе як члена групи та шкалами власна оцінка груп (0,468), оцінка груп суспільством (0,426) та значимість соціальної ідентичності (0,417) при $p \leq 0,01$, тобто якщо людина позитивно оцінює себе як члена групи то в цьому випадку дає високу оцінку такій групі і особисто і з боку суспільства;

- існує позитивний кореляційний зв'язок між шкалою суперництва та шкалою особистісної ідентичності (0,485) і негативний кореляційний зв'язок із шкалами соціальної ідентичності (-0,485), співробітництва

(-0,378), компромісу (-0,413), уникання (-0,404) і пристосування (-0,374) при $p \leq 0,01$. Тобто безробітні, у яких високий показник особистісної ідентичності вибирають у конфлікті найбільш активний спосіб поведінки для досягнення власних інтересів, спосіб боротьби – суперництво і при цьому не можуть діяти у стилі співробітництва, компромісу, та пристосовуватись;

- існує позитивний кореляційний зв'язок між шкалами співробітництва і компромісу (0,331) та шкалою соціальної ідентичності (0,385) та негативний кореляційний зв'язок між шкалою співробітництва, шкалою суперництва (-0,378) та шкалою уникнення (-0,355) при $p \leq 0,01$.

Отже, розглянемо значимі кореляційні зв'язки показників особистісної ідентичності безробітних та стратегій поведінки в конфліктній ситуації на рис. 2.3.1.



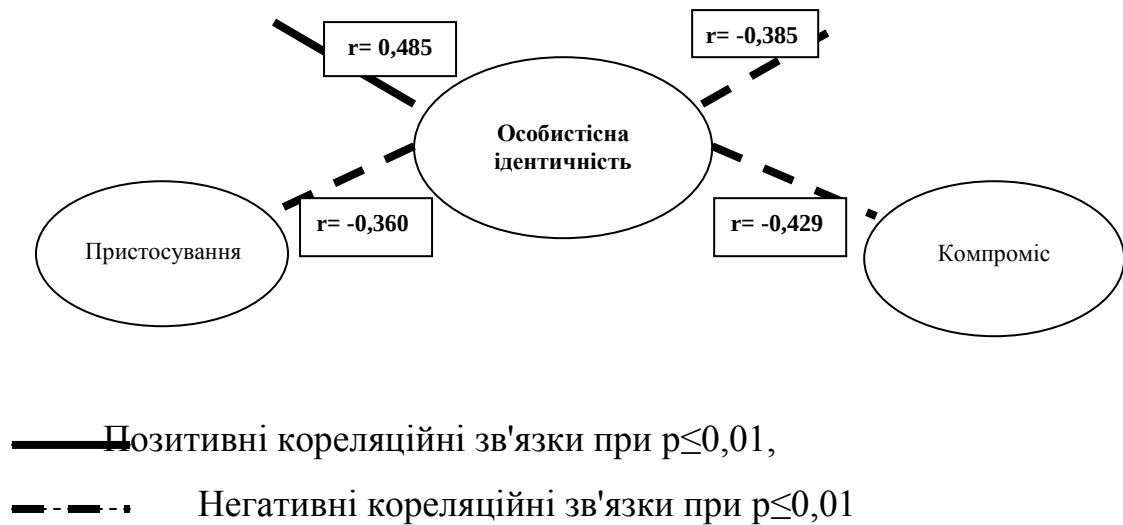


Рис.2.3.1. Структура кореляційних зв'язків показників особистісної ідентичності безробітних та стратегій поведінки в конфліктній ситуації

Таким чином, як видно на рисунку актуалізація у безробітного особистісної ідентичності не передбачає активної співпраці із членами соціальної групи. Людина почуває себе відособленою, частіше вибираючи в конфлікті стиль суперництва (0,485) і рідше стиль співробітництва (-0,385), компромісу (-0,429) і пристосування (-0,360).

Стиль суперництва є найбільш активним способом поведінки для досягнення власних інтересів і може вказувати на принципове несприйняття подібності між собою та іншими при вирішенні конфліктної ситуації. Людина намагається відокремитись від своїх опонентів, відчувати власну незалежність, щоб відстоювати свої позиції. У той же час це унеможлиблює сам факт поставити себе на місце іншого, відчувати спільні моменти у вирішенні проблеми.

Розглянемо значимі кореляційні зв'язки показників соціальної ідентичності безробітних та стратегій поведінки в конфліктній ситуації на рис. 2.3.2.



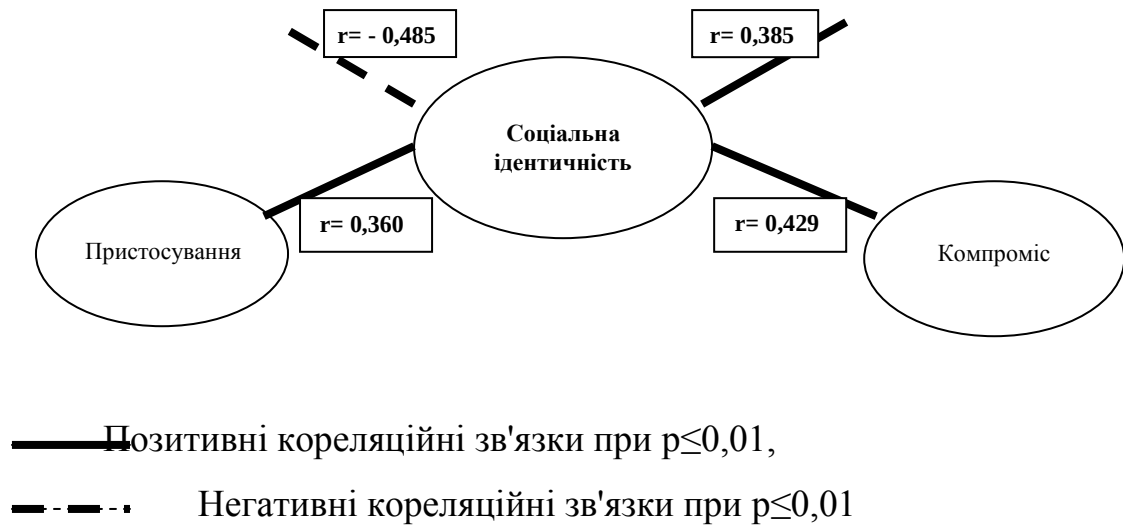


Рис.2.3.2. Структура кореляційних зв'язків показників соціальної ідентичності безробітних та стратегій поведінки в конфліктній ситуації

Соціальна ідентичність людини базується на сприйнятті себе як члена різних соціальних груп. Позитивно оцінюючи себе як члена соціальної групи, людина вже робить акцент на власній корисності для даної групи, висловлює свою схожість з іншими членами групи. Це є елементом позитивної соціальної самооцінки і сприяє вибору поведінки в конфлікті в стилі співробітництва (0,385), компромісу (0,429) та пристосування (0,360).

Стиль співробітництва дуже чітко відображає відмінність між індивідуалістичними та колективістичними тенденціями людей: будучи активною формою взаємодії учасників, він спрямований на колективне прийняття рішення в ситуації конфлікту. Таким чином, цей спосіб поведінки легше засвоюється людьми колективістичної спрямованості.

Стиль компромісу дещо подібний до співробітництва, але не вимагає детальної колективної роботи, а досягається на більш поверхневому рівні. Це спосіб поведінки, де одночасно взаємодіють індивідуалістичні та колективістичні тенденції особистості. Стиль компромісу найбільш вдалий

для більшості людей і не вимагає великих зусиль, тому його найчастіше використовують для конструктивного вирішення ситуацій. Але такий стиль важко назвати пріоритетним для окремої людини в залежності від її особистісних властивостей. Компроміс пов'язаний з соціальною самооцінкою людини.

Властивість пристосовуватись дозволяє людині зрозуміти інтереси інших учасників конфлікту. Відчуваючи певну спорідненість з ними людина здатна пристосовуватись до рішень своїх опонентів в конфліктній ситуації.

Висновки до II розділу

Емпіричне дослідження проводилося на базі Білоцерківського філії Київського обласного центру зайнятості. У індивідуальному дослідженні брало участь 60 респондентів, з них 30 безробітні – місцеві жителі (контрольна група), та 30 безробітні - внутрішньо переміщені особи із окупованих територій України та зони бойових дій (експериментальна група). Під час розподілу на контрольну та експериментальну групи враховувався гендерний чинник, соціальний статус, освіта, вік та стать осіб.

У дослідженні було використано 4 методики, які дозволили комплексно дослідити особистісні стани безробітних громадян, систему соціальної ідентичності та способи поведінки у конфліктній ситуації:

1. багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В);
2. модифікований варіант опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»;
3. методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини;
4. модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?».

Для достовірності перевірки даних та підтвердження чи спростування гіпотези використовувались критерій U-Манна-Уїтні та кореляційний аналіз Пірсона.

За результатами проведеного дослідження можна констатувати, що безробітні, внутрішньо-переміщені особи характеризуються досить високими показниками невротичності, дратівливості, реактивної агресивності, екстравертованості та маскулінності ніж безробітні, місцеві

жителі. Для підтвердження відмінностей між показниками був використаний статистичний критерій U - Манна-Уїтні.

Значна відмінність між показниками стратегій поведінки в конфлікті двох груп виявилася за шкалами суперництва, співробітництва та компромісу. При цьому безробітні, внутрішньо-переміщені особи схильні вибирати в конфлікті стиль суперництва, а безробітні, місцеві жителі діють в стилі співробітництва та компромісу.

Проаналізувавши результати дослідження отримані за методикою Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини встановлено, що місцеві жителі на відміну від внутрішньо-переміщених осіб мають значно вищі показники за шкалами «оцінка себе як члена соціальної групи» та «значимість соціальної ідентичності».

За результатами тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» у місцевих жителів переважає соціальна ідентичність, а у внутрішньо-переміщених осіб – особистісна ідентичність.

Оцінку кореляційних зв'язків між показниками було проведено за коефіцієнтом Пірсона. На основі цього можна зробити висновок, що високий показник соціальної ідентичності сприяє вибору поведки в конфлікті у стилі співробітництва і компромісу, а при високому показнику особистісної ідентичності конфлікт вирішується переважно у стилі суперництва.

РОЗДІЛ III

ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ ГРОМАДЯН ЯК ЧИННИКУ ВИБОРУ СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС КОНФЛІКТУ

3.1 Предметне поле психологічної допомоги безробітним, в період кризи ідентичності

Аналіз теоретичної проблеми та результатів емпіричного дослідження безробітних, місцевих жителів і внутрішньо-переміщених осіб дав змогу визначити специфіку особистісних проблем безробітних та їх потребу у психологічній допомозі.

Предметне поле психологічної допомоги було визначено за результатами психологічного дослідження, зокрема:

1. Багатофакторного особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В);
2. Модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»;
3. Методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини;
4. Модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?».

Розглядаючи категорію безробітних та внутрішньо-переміщених осіб ми зосереджуємо увагу на соціальній стороні особистості. Адже, власне соціальне середовище людини є тим фактором, що визначає напрямок її розвитку, самореалізації та пошуку смисложиттєвих орієнтирів. Саме

соціальна ідентичність визначає пріоритети стилю поведінки у різноманітних життєвих ситуаціях, у тому числі і конфліктних.

Розширений аналіз проблем та криз, що виникають у безробітних та внутрішньо-переміщених осіб свідчать про те, що багато з них дійсно пов'язані з кризою соціальної ідентичності. Найчастіше виникає внутрішньоособистісний конфлікт, що виражається в сумнівах типу: «Я не впевнений, що роблю те, що треба», «Куди я йду?», «Чи правильно я живу?» [12, с.58]. Ці питання, згідно Е. Еріксона, прямо вказують на стан «кризи ідентичності», яка завжди супроводжується важкими сумнівами стосовно себе, свого місця в групі, невизначеністю життєвої перспективи.

Специфіка особистісних проблем безробітних виявляється у виникненні розбіжностей між їхніми мотивами, ціннісними орієнтаціями і можливістю реалізувати їх в реальних ринкових умовах, що призводить до нервово-психічної напруги. Остання поступово переходить у внутрішній конфлікт, ознаками якого є: нездатність подолати власними силами наявні труднощі, почуття незадоволення собою, зниження впевненості у власних силах, розвиток песимізму щодо перспектив діяльності, підвищення емоційного реагування на зміну умов діяльності, власну професійну невідповідність сучасним потребам ринку. Тому особистість безробітного потребує певної перебудови свідомості, психологічної мобілізації зусиль для усунення стресу, депресії, підвищеного рівня тривоги, конфліктності, дискомфорту, заниженої самооцінки, невпевненості у власних силах.

У процесі пошуку безробітними нової роботи, потрібно у першу чергу забезпечити психологічну стабільність, розвиток відповідної мотивації, спрямованої на формування конкурентоспроможності особистості; допомогу безробітним у здійсненні рефлексії власного професійного досвіду, формування адекватної соціальної самооцінки та впевненості щодо подальшого працевлаштування.

Напрошується висновок, що багато безробітних, особливо внутрішньо-перміщених осіб, потребують допомоги та соціальної корекційної роботи з формування соціальної ідентичності.

3.2 Загальні принципи надання психологічної допомоги безробітним

Все, про що йшлося вище, так чи інакше вже стосувалося певних проблем надання психологічної допомоги. Далі подані психологічні принципи або основні правила надання психологічної допомоги, що розкривають певні нюанси, на які потрібно звернути увагу в практиці роботи з безробітними. Серед них у першу чергу слід назвати:

Принцип активності особистості безробітного. Девіз: інтерес, партнерство, співробітництво. Консультативний процес - арена емоційно, а відтак енергетично насиченої взаємодії, яка уможливорює відреагування та інсайти. Залишаючись у пасиві, жодна сторона не виконає свого завдання.

Принцип діалогічності. Тільки присутність значущого іншого в сакраментальному діалозі особистості з життям може стати відправною точкою для подальшого розвитку. Можливості для цього відкриваються завдяки діалогу та процесу віддзеркалення. В консультуванні не принципово, кому, коли, що і як говорити, як сидіти, в якій обстановці проводити бесіду. Однак дуже важливо створити якісні стосунки, для яких обов'язковим за Карлом Роджерсом є:

Принцип безумовного прийняття. Кожний безробітний є безумовною цінністю і заслуговує на увагу й повагу до себе. Цей принцип передбачає вміння кар'єрного радника концентруватися на позитивних моментах досвіду безробітних, приймати їх такими, якими вони є; бути конгруентним, тобто послідовним у самовираженні і використанні своїх

почуттів (відповідність, узгодженість, рапорт із самим собою та з іншим); бути автентичним, до всього підходити чесно і не ховатися «за фасад»; проявляти емпатію - відчувати людину, розуміти її думки і почуття та вміти продемонструвати це; вміти випромінювати теплоту, щирість та безпосередність.

Емпатія може набувати різних відтінків. Кар'єрному раднику варто добре розрізняти тонкі нюанси свого емоційного переживання з приводу переживань безробітним тієї чи іншої ситуації. Це може бути: співпереживання (відчуття тієї ж самої емоції, яку зараз переживає співрозмовник, що є конструктивним, бо багато чого прояснює в ситуації) або співчуття (трохи інше почуття, ніж у співрозмовника, бо до нього додається бажання допомогти). У словнику слово «співчуття» пояснюється дієсловами «турбуватися», «непокоїтись», «виступати співучасником». Симпатія та співчуття провокують на жалісливість та поблажливість до клієнта якому відводиться роль смиренної жертви, котрою раніше керувала «сліпа» доля, а тепер кар'єрний радник. З огляду на це вважається, що кар'єрному раднику слід співпереживати, але не варто співчувати клієнтові, щоб не принижувати його як потенційно сильну особистість та не втратити свою рівновагу, бажаючи зробити надможливе.

Принцип відповідальності. Кожна людина потенційно готова відповідати за себе. Ніхто не в змозі допомогти іншому психологічно, адже це зміни у внутрішньому просторі особистості. Лише в найбільш серйозних випадках, як вважає Ролло Мей, кар'єрному раднику варто тимчасово взяти на себе частину відповідальності за порятунок клієнта з тим, щоб в кінцевому рахунку допомогти йому усвідомити свою відповідальність повною мірою.

Безробітний зможе допомогти собі тоді, коли зрозуміє, яка йому допомога потрібна, а ще навчиться її отримувати. Завдання кар'єрного радника - спочатку замкнути проблему на самій людині, тобто знайти ту її

субособистість, яка не може прийняти все так, як воно є, потім – сформулювати установку самодопомоги, відповідальності за себе і свої проблеми. Тільки за таких обставин є можливість створити умови для формування у клієнта життєвих навичок самоусвідомлення, самопідсилення та співволодіння труднощами (допінг-стратегії).

Принцип технічності психологічної допомоги, тобто трактування психологічної проблематики як психотехнічної за предметом і методом. Керуючись натхненням, кар’єрний радник не має права забувати про вимогу щодо технічності своєї роботи. Н.В.Самоукіна порівнює роботу кар’єрного радника з мистецтвом музиканта-виконавця. У музичній школі досить довго «грають по нотах», аж до тих пір, поки музикант отримає відповідну технічну підготовку, і лише після цього він починає грати не просто ноти, а музику. З одного боку, технічність в консультуванні визначається тим, як кар’єрний радник навчиться триматися «на плаву» комунікативного діалогу завдяки базовим психотерапевтичним навичкам, з іншого - як зуміє досягнути проблему клієнта, підібрати та використати спеціальні техніки психотерапевтичної роботи, максимально ефективні для цього випадку. Консультативні взаємини служать радше тому, щоб навчати, мотивувати клієнта, ідентифікувати, узагальнювати, формулювати проблеми та технічно впроваджувати в життя їх рішення.

Принцип системності, що полягає в системному аналізі будь-якого явища, та в системному підході до будь-якого симптому в усіх площинах: через тіло, душу і духовне життя особистості.

Принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та активація гуманістичних цінностей. Слово «позитивний» тут, як і в назві позитивної психотерапії, не означає протиположності негативному, а походить від латинського кореня «розіг» - дещо реальне, даність. В слов'янських мовах аналогом виступає скоріше слово «позиція». В процесі позитивного переосмислення сприймається все (і позитивне, і негативне), тобто існує

те, що існує, і саме воно з якихось міркувань доцільне, своєчасне і необхідне. Тому не варто «бути розумнішим» за клієнта в його ситуаціях, пропонувати рішення, яким нема альтернативи, нехтувати реаліями буття.

Принцип компетентності. Правило: «Не зашкодь». Наступним завданням є забезпечення вимоги щодо компетентності психолога. Консультант має право братися за розв'язання лише тих завдань, на яких він розуміється, і використовувати лише ті методики та техніки, які відповідають вимогам професійності та адекватності. Організація роботи кар'єрного радника повинна бути такою, щоб ні її процес, ні її результат не зашкодили здоров'ю, стану чи соціальному становищу особистості безробітного.

3.3 Психокорекційна програма становлення соціальної ідентичності безробітних як чиннику вибору стилю їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях

Психокорекція - це система заходів, скерованих на виправлення недоліків психологічного розвитку або поведінки людини за допомогою спеціальних засобів психологічного впливу. Назвемо специфічні риси, які є характерними для психокорекційного процесу роботи з безробітними. Психокорекція зорієнтована на клінічно здорову людину, яка має в повсякденному житті психологічні складності, проблеми, скарги невротичного типу, а також на людину, яка змінити власне життя, або яка має поперед себе ціль розвитку особистості. Корекцію орієнтуємо на здорові риси особистості, незалежно від ступеню порушення. Орієнтуємося на сьогодення та майбутнє безробітного. Акцентуємо ціннісний вклад себе як психолога, але відмовляємось від нав'язування

окремих поглядів клієнту. Психокорекційний вплив спрямований на зміну поведінки і розвитку особистості. Ми маємо справу з вже сформованими якостями особистості або видами поведінки та повинні вплинути на їх зміну, якщо вони не сприяють розвитку особистості безробітного. Визначимо людину, з якою ми маємо справу психокорекційній роботі на робочому місці в системі служби зайнятості. Клієнт психолога служби зайнятості - це нормальна, фізично та психічно здорова людина, в якій в житті виникли проблеми психологічного або поведінкового характеру, і ці проблеми він не може самостійно розрішити і тому йому потрібна допомога. Об'єктом корекційного впливу виступають особистість або група.

Тому в роботі з безробітними необхідні заходи, спрямовані на корекцію їх стану, підвищення активності та відповідальності.

Розглянемо психокорекційні завдання спеціаліста центру зайнятості, що виникають як питання про те, що потрібно зробити з конкретною людиною.

1) Робота з людиною, яка не може (або не бажає) поступати як всі. Як правило це відбувається в ситуації, коли людина повинна щось робити належним чином, але не робить.

2) Психокорекційні завдання, в основі яких закладені традиційні завдання вітчизняної психології, яка завжди розвивалась в руслі педагогічних ідей про навчання та виховання як особливому впливі. Ці завдання мають в основі індивідуальне навчання як вплив однієї людини на другу. При цьому людина, яка виявляє вплив, бере на себе відповідальність: відповідальність людини, яка бажає та повинна здійснити вплив на іншу людину. Для здійснення корекційного впливу потрібне точне знання про те, кому і як потрібно мати соціальний зразок, за для досягнення якого здійснюється вплив на людину. Наприклад, потрібно

навчитися розмовляти по телефону з роботодавцем, при цьому виконання вправи є заданим з певним ступенем правдивості.

3) Спеціаліст-психолог повинен вирішувати психокорекційні завдання завдяки побудові зони найближчого розвитку для іншої людини. Для цього потрібно мати достатню кваліфікацію в галузі нейропсихології, тому що вирішуючи завдання корекції, потрібно враховувати нейропсихологічні фактори, які обумовлюють успішність людини в тому чи іншому виді діяльності.

4) Людина, на яку скерована психокорекційна робота, повинна знати ціль корекційного впливу, розуміти, чого від неї бажають. Людина повинна уявляти собі можливий результат рішення корекційного завдання, щоб кожне зусилля людини в вирішенні цієї задачі було результативним. Результати корекційної роботи спеціаліста завжди можуть бути оцінені за ступенем досягнення зразка. Доцільним є опис змін, які відбуваються в ході корекційної роботи, крізь частки «не» у дієслів, які відображають будову психічної реальності: не бажав - бажав, не вмів - вмів, не розумів - розумів, не відчував - відчував. Завдання психокорекційної роботи не включає до себе ситуації болю або захворювання. Це є завданням психотерапії. Завдання психокорекції потрібно розвести з завданням психологічного консультування. Психологічне консультування припускає ситуації, коли людина відчуває душевний біль. У людини відсутні симптоми захворювань. Людина переживає стан виникнення нових якостей психічної реальності, які не відповідають тим структурам, що склалися. Психолог перетворює ситуацію нерозуміння в ситуацію розуміння, або прийняття. Завдання та методи психодіагностики призначені допомогти спеціалісту у розумінні шляхи корекційної роботи. При проведенні психодіагностики психолог ставить перед собою два важливих питання: для чого проводиться дослідження? для кого проводиться дослідження?

Велика увага формування особистісних якостей безробітних, їх емоцій, почуттів, уміння аналізувати свій досвід приділяється в тренінгах. Групова робота в рамках тренінгу сприяє підвищенню активності і вмінню повноцінно довіритися для того, щоб поділитися своїми переживаннями.

Основні завдання психологічної підтримки в службі зайнятості:

- корекція психічного стану безробітних зняття емоційного напруги для забезпечення ефективності профконсультації;
- соціально-психологічна адаптація громадян (переоцінка життєвої ситуації і формування у клієнтів позитивної життєвої перспективи);
- навчання умінням і навичкам ефективної поведінки на ринку праці.

В роботі тренінгової групи необхідним є збереження специфічних принципів, реалізація яких є однією з умов ефективної роботи групи соціально-психологічного тренінгу. Охарактеризуємо коротко основні принципи.

Принцип активності – в процесі занять люди виконують спеціально розроблені вправи, та інтерактивні техніки, спрямовані на досягнення певних цілей, передбачених тренінгом. Ефективним в досягненні цілей тренінгу є усвідомлення, апробація та тренування способів поведінки, ідей чи думок, що виникають в учасників чи запропонованих самим тренером.

Принцип системності – розвиток різних компонентів ідентичності особистості, врахування їх специфіки при виборі інтерактивних технік проведення тренінгу [83].

Принцип структурності – організація роботи групи, визначення цілей та завдань тренінгу. Організаційна діяльність включає також виявлення групових очікувань, групових норм та правил поведінки, процедури обговорення чи прийняття рішень тощо [61, с.72].

Принцип дослідницької (творчої) позиції (за Н.Ю.Хрящевою) – суть даного принципу полягає в тому, що в процесі тренінгу учасники групи усвідомлюють, відкривають ідеї, закономірності, що вже відомі в психології, та розвивають свої особисті ресурси, можливості, індивідуальні особливості [57].

Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування (за Н.Ю.Хрящевою) – створення в групі атмосфери відкритості, довіри та безпеки, яка дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою не соромлячись помилок [57].

Принцип зворотнього зв'язку – полягає у створенні та розвитку зворотнього зв'язку між кожним з членів групи та всією групою. В атмосфері взаємної участі та довіри зворотній зв'язок дозволяє кожному учаснику слідкувати за своєю поведінкою та коректувати її так, щоб вона стала більш ефективною [61, с.62]. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на становлення соціальної ідентичності безробітних, вимагає особливої уваги до наступних аспектів:

1. Робота над усвідомленням свого Я. Даний етап передбачає використання методик, спрямованих на переживання ідентичності як «суб'єктивного почуття тотожності та цілісності» [12, с.28]. Прикладом такого виду методик може бути техніка деідентифікації, запропонована Р. Асаджолі [8, с.123-140]. Основним принципом даного методу є необхідність деідентифікації людини з окремими компонентами свого Я (соціальними групами, ролями, фізичними об'єктами, бажаннями, почуттями тощо), так званими «Персонажами» з метою досягнення особистісної цілісності, переживання своєї самості.
2. Формування навиків конструктивного вирішення конфліктів. Проведення рольових вправ, спрямованих на

ефективне використання стилів поведінки в конфліктній ситуації [65].

3. Створення перспективи власного майбутнього. Необхідність вироблення навичок побудови життєвих планів для подолання розладів часової перспективи, які є вагомим аспектом кризи ідентичності. Передбачається використання методик, спрямованих на усвідомлення людиною того, до чого вона прагне [62, с.61-72]. Також важливими є психотехніки заміни ідеальних цілей на реальні, прикладом яких є «Методика ідеальних моделей», розроблена в теорії психосинтезу [8, с.181-199].

Перечисленні моменти є основними та суттєво необхідними у розробці соціально-психологічного тренінгу «Тренінг соціальної компетентності», що сприяє подоланню кризи ідентичності в безробітних, їх професійному та особистісному самовизначенні. Соціальна компетентність трактується як здатність знаходити компроміс між самореалізацією (прагненням бути не схожим на інших) та соціальним пристосуванням (бути як всі решту) [59, с.39]. Таким чином, мета тренінгу полягає у формуванні здатності до компромісу між двома крайніми, екстремальними стратегіями (функціонування, пристосування – з однієї сторони, і самоствердження – з іншої) в реальних життєвих умовах, в яких дві полярні тенденції переплітаються у такій пропорції, що властива лише даній конкретній ситуації.

Соціально-психологічний тренінг здійснюється у чотири етапи.

Перший етап – *усвідомлення свого «Я»* – містить комплекс вправ, спрямованих на переживання своєї ідентичності. Завдання етапу: розвиток суб'єктивного почуття цілісності особистості, впевненості в собі, усвідомлення власних життєвих цінностей.

Другий етап – *групова взаємодія* – містить комплекс вправ, спрямованих на формування ідентифікації з групою, відчуття «ми»,

групової підтримки. Завданням цього етапу є: розвиток вміння ділитися своїми почуттями і розуміти почуття іншого; підкріплення позитивного образу «Я», розвиток взаємної підтримки, довіри; усвідомлювати характер власних взаємовідносин з іншими, формування навичок побудови нових соціальних стосунків.

Третій етап – *конструктивне вирішення конфліктів* – містить комплекс вправ та рольових ігор, спрямованих на ефективне використання стилів поведінки в конфлікті. Завдання етапу: вміння будувати конструктивні взаємостосунки, вміння аргументовано відстоювати свою точку зору, чинити опір психологічному тиску.

Четвертий етап – *створення перспективи майбутнього* – містить комплекс вправ, спрямованих на вироблення навичок побудови життєвих планів. Завданнями етапу є: навчити сприймати час, усвідомлювати власні досягнення, будувати життєві цілі, створювати плани досягнення близьких цілей та формувати метапрограми.

Програма тренінгу соціальної компетентності розрахована на безробітних, в яких спостерігається криза ідентичності, для самовизначення та професійної адаптації. Тренінг складається із дев'яти взаємопов'язаних занять. Тривалість одного заняття – 90 хвилин один раз на тиждень.

Мета тренінгу – подолання кризи очікувань, кризи самовизначення та професійної адаптації шляхом формування навичок соціальної компетентності.

Завдання тренінгу:

- розширення діапазону усвідомлення свого «Я», розвиток суб'єктивного почуття цілісності особистості, формування впевненості в собі; оволодіння прийомами деідентифікації (*когнітивний компонент*);

- усвідомлення власних життєвих цінностей, підкріплення позитивної Я-концепції, подолання кризи самовизначення (*емоційний компонент*);
- розвиток взаємної підтримки, довіри, формування вміння будувати конструктивні взаєностосунки, вміння ефективно використовувати стилі поведінки в конфліктній ситуації (*поведінковий компонент*);
- вироблення навичок сприйняття часової перспективи, активізувати процес усвідомлювати власних досягнень, навчити будувати життєві цілі (*часовий компонент*).

Принципи психокорекційної роботи:

- принцип структурності;
- принцип системності;
- принцип активності;
- принцип дослідницької позиції;
- принцип суб'єкт-суб'єктного спілкування;
- принцип зворотнього зв'язку

Форма організації тренінгових занять полягає у використанні інтерактивних технік – організаційно-спрямовуючих та змістовно-сміслових, за класифікацією Л.М.Карамушки та М.П.Малигіної [25].

До групи *організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік* відносяться:

- вивчення очікувань учасників;
- спільна розробка правил групової роботи учасниками тренінгу;
- «криголами» (форми роботи, які «розколюють лід» напруженості, який час від часу виникає в процесі проведення занять);
- створення малих груп (або пар) тощо.

Група *змістовно-сміслових інтерактивних технік* містить наступні форми роботи:

- індивідуальна робота (заповнення робочих листків, самопрезентація тощо);
- «мозковий штурм»;
- дискусії;
- рольові ігри.

Тренінгове заняття подано в додатках (додаток Н).

Після проведення тренінгових занять проведено ще одне дослідження з застосуванням опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації»

Як змінюється стратегія ВПО після тренінгів (на основі U-критерію)?

Зменшується суперництво, яке було домінуючим до тренінгу.

Зростає схильність до співробітництва та компромісу, що свідчить про формування соціально зрілих стратегій поведінки.

Пасивні стратегії (уникання, пристосування) залишаються на низькому рівні, змін не відбувається статистично значущо.

Таблиця 3.3.1.

Розподіл результатів досліджуваних за методикою К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації експериментальної групи» після проведення тренінгу , (осіб, %)

Шкали	До проведення тренінгів		Після проведення тренінгів	
	к-сть осіб з	%	к-сть осіб з	%

	найвищими показниками		найвищими показниками	
Суперництво	17	56,7%	5	16,7%
Співробітництво	8	26,7%	14	46,7%
Компроміс	2	6,7%	8	26,7%
Уникання	2	6,7%	2	6,7%
Пристосування	1	3,3%	1	3,3%

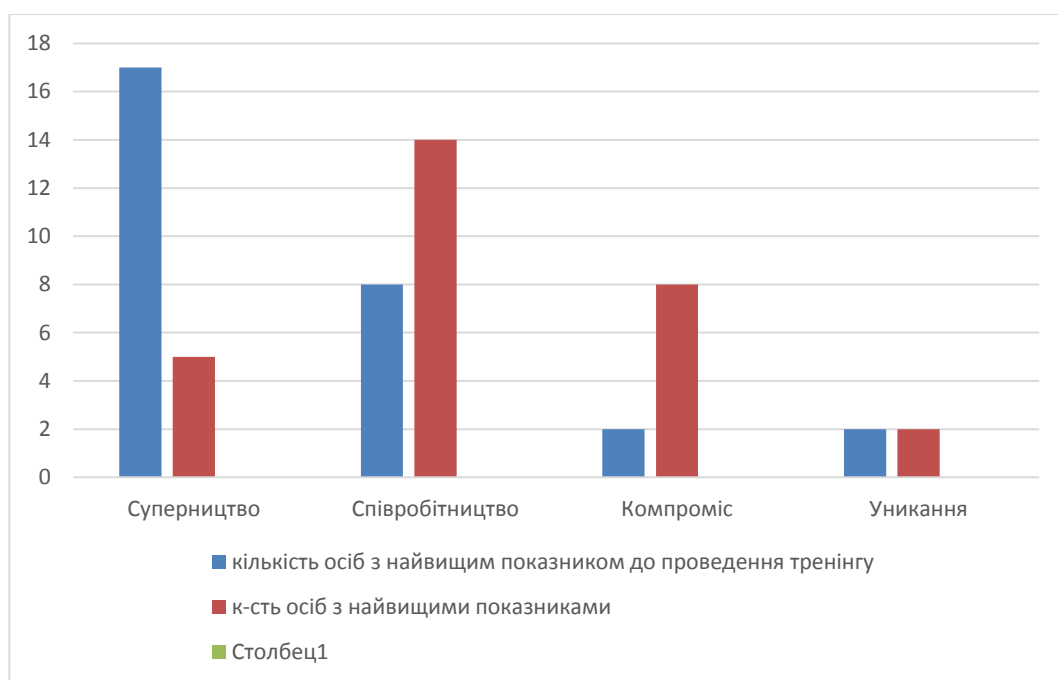


Рис.3.3.1 Розподіл результатів досліджуваних за методикою К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації експериментальної групи після проведення тренінгу»

Проаналізуємо зміни в кількісних характеристиках за шкалами суперництво, співробітництво, компроміс, уникання, пристосування.

Результати отримані після проходження тренінгів експериментальної групи.

Суперництво зменшилося з 56,7% до 16,7% — тобто більш ніж утричі.

Співробітництво стало домінуючою стратегією — зросло з 26,7% до 46,7%.

Компроміс також значно зріс — з 6,7% до 26,7%.

Уникання й пристосування залишилися на низькому рівні.

Висновки до III розділу

Згідно з наявними даними, можна зробити висновок, що дослідження проблеми впливу соціальної ідентичності на поведінку безробітних в конфліктній ситуації є актуальною психологічною проблемою.

Результати емпіричного дослідження свідчать також, що значна частина безробітних знаходяться в стані кризи ідентичності. Найчастіше виникає внутрішньоособистісний конфлікт, що виражається в сумнівах типу: «Я не впевнений, що роблю те, що треба», «Куди я йду?», «Чи правильно я живу?» [12, с.58]. Ці питання, згідно Е. Еріксона, прямо вказують на стан «кризи ідентичності», яка завжди супроводжується тяжкими сумнівами стосовно себе, свого місця в групі, невизначеністю життєвої перспективи. Люди можуть ставати відчуженими, жорстокими до тих, хто від них відрізняється за соціальним статусом, рівнем культурного розвитку, за уподобаннями та здібностями. Таку поведінку можна

розглядати як тимчасово необхідний захист від почуття «втрати ідентичності». І в той же час, масовість таких форм поведінки серед безробітних свідчить про те, що «криза ідентичності» – гостра проблема, що потребує уваги та конкретної професійної допомоги.

Вибір форм, методів і засобів надання психологічної допомоги було спрямовано на забезпечення психологічної стабільності, розвиток відповідної мотивації, спрямованої на формування конкурентоспроможності особистості; допомогу безробітним у здійсненні рефлексії власного професійного досвіду, формування адекватної соціальної самооцінки та впевненості щодо подальшого працевлаштування та формування навиків конструктивного вирішення конфліктів [75].

Проведення тренінгів соціальної компетентності виявилось ефективним засобом впливу на вибір стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях серед внутрішньо переміщених осіб. До початку психологічного втручання у представників експериментальної групи домінувала стратегія суперництва (56,7 %), що вказувало на підвищений рівень напруги, конфронтаційності та знижену здатність до конструктивної взаємодії. Після участі в тренінговій програмі частка осіб, які віддавали перевагу суперництву, знизилася до 16,7 %, що свідчить про зменшення схильності до агресивного стилю вирішення конфліктів.

Водночас спостерігається суттєве підвищення використання соціально зрілих стратегій: стратегія співробітництва зросла з 26,7 % до 46,7 %, а стратегія компромісу — з 6,7 % до 26,7 %. Це вказує на позитивні зміни у формуванні навичок діалогу, партнерства, взаємоповаги та ефективної комунікації.

Показники за стратегіями уникання та пристосування залишилися низькими й не зазнали істотних змін, що дозволяє припустити стабільність цих поведінкових установок або їхню другорядну роль у конфліктному реагуванні безробітних ВПО.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що цілеспрямовані психокорекційні заходи, зокрема тренінги розвитку соціальної компетентності, є ефективним інструментом для зниження деструктивних форм конфліктної поведінки та формування конструктивних соціальних стратегій у експериментальній групі.

ВИСНОВКИ

Сучасне тлумачення конфлікту ґрунтується на принципах визнання його в якості закономірної та природної характеристики соціальних стосунків. Конфлікт розглядається не як абстрактне явище протистояння, а як соціально-психологічний феномен, що відбувається в системі міжособистісних та міжгрупових стосунків людини. Таке трактування конфлікту наголошує на конкретно-історичному підході до проблеми вирішення конфліктів у контексті певного соціокультурного середовища.

Соціальна ідентичність як конфліктогенний чинник людської поведінки вивчається у всіх психологічних напрямках – як базова людська потреба, як наявність інстинкту ворожості у взаємодії МИ-ВОНИ і як стимул до соціального порівняння.

Соціальна ідентичність є частиною Я-концепції особистості, що стосується групової належності. Свідомість людини організована за типом ідентифікаційної матриці, величина якої залежить від кількості соціальних груп та соціальних ролей, з якими людина себе ідентифікує.

Таким чином, на підставі вивчення та узагальнення наукової літератури та на основі проведеного емпіричного дослідження щодо об'єкту та предмету, можна стверджувати, що

- соціальна ідентичність як конфліктогенний фактор людської поведінки вивчається у всіх психологічних підходах – як базова людська потреба, як наявність аутгрупової ворожості у взаємодії МИ-ВОНИ і як стимул до соціального порівняння;

- тлумачення конфлікту ґрунтується на принципах визнання його в якості закономірної та природної характеристики соціальних стосунків. Конфлікт розглядається не як абстрактне явище протистояння, а як соціально-психологічний феномен, що

відбувається в системі міжособистісних та міжгрупових стосунків людини.

В ході проведеного емпіричного дослідження прийняло участь 60 безробітних, які були розділені на дві досліджувані групи:

- контрольна група: 30 осіб – місцевих жителів, чоловіки та жінки віком від 23 до 35 років, з різним професійним стажем, різною освітою та соціальним статусом;
- експериментальна група: 30 осіб – внутрішньо переміщені люди із Східного регіону України. Чоловіки та жінки віком від 26 до 42 років, з різним професійним стажем, різною освітою та соціальним статусом.

У дослідженні було використано 4 методики, які дозволили комплексно дослідити особистісні стани безробітних громадян, систему соціальної ідентичності та способи поведінки у конфліктній ситуації:

1. багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В);
2. модифікований варіант опитувальника К. Томаса "Стратегії поведінки в конфліктній ситуації";
3. методика Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини;
4. модифікований варіант тесту М. Куна та Т. Макпартленда "Хто Я?".

Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження дають підстави стверджувати, що високий показник соціальної ідентичності сприяє вибору поведки в конфлікті у стилі співробітництва і компромісу, а при високому показнику особистісної ідентичності конфлікт вирішується переважно у стилі суперництва.

На основі проведеного дослідження зрозуміло, що частина безробітних, із числа місцевих жителів та внутрішньо-переміщених осіб

потребує психологічної допомоги, яка може надаватися як у рамках індивідуальних форм роботи з незайнятим населенням, так і в рамках соціально-психологічного тренінгу.

Психокорекційний тренінг соціальної компетентності, спрямований на становлення позитивної ідентичності в безробітних. Ефективним шляхом оптимізації даного процесу виступає активізація засобами психокорекції наступних механізмів формування ідентичності: створення позитивного Я-образу та формування впевненості у власних силах, зміна ціннісних орієнтацій у бік їх соціалізації, створення перспективи власного майбутнього: побудови життєвих планів та встановлення нових соціальних контактів, збільшення гнучкості та адаптивності поведінки у вирішенні конфліктів. Також проведення тренінгів соціальної компетентності виявилось ефективним засобом впливу на вибір стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях серед внутрішньо переміщених осіб. Після участі в тренінговій програмі частка осіб, які віддавали перевагу суперництву, знизилася до 16,7 %, що свідчить про зменшення схильності до агресивного стилю вирішення конфліктів.

Водночас спостерігається суттєве підвищення використання соціально зрілих стратегій: стратегія співробітництва зросла з 26,7 % до 46,7 %, а стратегія компромісу — з 6,7 % до 26,7 %. Це вказує на позитивні зміни у формуванні навичок діалогу, партнерства, взаємоповаги та ефективної комунікації.

Показники за стратегіями уникання та пристосування залишилися низькими й не зазнали істотних змін, що дозволяє припустити стабільність цих поведінкових установок або їхню другорядну роль у конфліктному реагуванні безробітних ВПО.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що цілеспрямовані психокорекційні заходи, зокрема тренінги розвитку соціальної компетентності, є ефективним інструментом для зниження

деструктивних форм конфліктної поведінки та формування конструктивних соціальних стратегій у групі внутрішньо переміщених осіб, які перебувають у стані безробіття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко О.В. Загальна психологія (Конспект лекцій). Навчальний посібник. Кам'янець-Подільський, 2005. 28 с.
2. Анцупова О. Я., Шипілова А. І. Основи конфліктології. СПб.: Пітер, 2005. 368 с.
3. Бех І. Д. Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія. Київ : Чернівці : Букрек. 2018. 320 с.
4. Блумер Г. Символічний інтеракціонізм: перспектива і метод. Соціологія: короткий курс. К.: Либідь, 2004. С. 85–98.
5. Бодалев А. А. Психологія спілкування. М.: МДУ, 1991. 256 с.
6. Бондаревська О. С. Конфліктологія: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 256 с.
7. Борецький Б. Й., Кураж Н. П. Конфліктологія. Львів: Афіша, 2007. 256с.
8. Боришевський М. Й. Основи самосвідомості особистості: монографія. К.: Наукова думка, 2001. 220 с.
9. Бриксенко З. Ф. Психологія ідентичності: теорія та практика. К.: Центр учбової літератури, 2011. 368 с.
10. Бродаль Х. Конфліктологія. Стокгольм: Університет Стокгольма, 1993. 212 с.
11. Васильєва О. І. Конфліктологія: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.
12. Васильченко А. М. Соціальна ідентичність особистості: психологічний аспект. Дніпро: ДНУ, 2010. 220 с.
13. Васильченко А. М. Ідентичність особистості в умовах соціальних змін. К.: Наукова думка, 2015. 320 с.

14. Васютинський В. О. Психологія національної ідентичності. К.: Інститут соціальної та політичної психології, 2004. 212 с.
15. Ващенко І. В. Конфлікт як соціально-психологічний феномен. Харків: Основа, 2012. 240 с.
16. Винославська О. В. Соціально-психологічні чинники ідентичності особистості. Харків : ХНУ, 2009. 200 с.
17. Волков Г. Н. Конфліктологія. Москва : Юрайт, 2001. 284 с.
18. Гнатенко П. І. Ідентичність у сучасному суспільстві: філософсько-психологічний вимір. Київ : Либідь, 2015. 512 с.
19. Гнатенко П. І. Соціальна ідентичність: теоретичні аспекти. Київ : КНЕУ, 2016. 120 с.
20. Грішин Е.О. Резильєнтність особистості: психодіагностика та засоби розвитку: Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2021. № 64. С. 62-77.
21. Донченко О. А. Соціально-психологічні аспекти конфлікту. Київ : Ін Юре, 2013.с.150
22. Дроздов О. М. Конфліктологія. Київ : Академвидав, 2010. 256 с.
23. Еріксон Е. Ідентичність: юність і криза. Київ : Юніверс, 2000. 256 с.
24. Ічанська О. М. Ідентичність у вимірах соціальної психології. Одеса : ОНУ, 2012. 270 с.
25. Ішмуратов А. Т. Психологія конфлікту. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 240 с.
26. Ішмуратов А. Т. Соціальна психологія конфлікту. Львів : Світ, 2011.624 с.
27. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода: основи когнітивної теорії конфліктів. Київ : Наукова думка, 1996. 190 с.

28. Карамушка Л. М. Психологія управління конфліктами в організаціях. Київ : Наук. світ, 2010. 260 с.
29. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2022. 52 с.
30. Колесова В. В. Психологічний словник. Київ : Вища школа, 2002. 320 с.
31. Коростеліна К. В. Соціальна ідентичність і міжгрупові конфлікти. Київ : Інститут конфліктології, 2007. 503 с.
32. Коростеліна К. В. Соціальна ідентичність у конфлікті : монографія. Київ : Логос, 2014. 517 с.
33. Куликов Л.В. Психологія особистості. Питання психологічної стійкості і психопрофілактики: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2012. 464 с.
34. Лазарус, Р. С., Фолкман, С. Стрес, оцінювання і подолання. Нью-Йорк : Springer, 1984. 267 с.
35. Лебон, Г. Психологія народів і мас. Київ : Основи, 2002. 312 с.
36. Левін, К. Теорія поля в соціальних науках. Київ : Основи, 2000. 288 с.
37. Ложкін, Г. В. Соціальна психологія конфлікту. Київ : Центр учбової літератури, 2012.
38. Мацієвський, Ю. В. Соціальний конфлікт: теорія і практика урегулювання : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 240 с.
39. Маслоу, А. Мотивація і особистість. Київ : Рефл-бук, 2001. 425 с.
40. Мід, Дж. Г. Розум, Я і суспільство. Київ : Український центр духовної культури, 2001. 384 с.

41. Методичні рекомендації до виконання та оформлення кваліфікаційної роботи магістра для здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» заочної форми навчання / упорядники Н.Г. Торба, О.Й. Фурс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2023. 60 с.
42. Москаленко В. В. Основи психології і педагогіки. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 580 с.
43. Москалець В. П. Загальна психологія: підручник (для студентів-психологів). Київ: Ліра-К, 2019. 563 с.
44. Орбан-Лембрик Л. Є. Соціальна психологія : підручник. Київ : Академвидав, 2007. 1136 с.
45. Павленко В. Н. Психологія ідентичності. Київ : КМ Академія, 2003. 256 с.
46. Павленко В. Н. Ідентичність і дискримінація: соціально-психологічний аспект. Харків : Фоліо, 2014. 512 с.
47. Пахомов І.В., Філіцька Н.П. Соціальні особливості безробітних жінок. Вісник Академії праці, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН ТА ТУРИЗМУ. Серія економіка , психологія та управління. 2024 №1. С. 50-56
48. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2003. 360 с.
49. Пірен М. І. Психологія соціальної ідентичності. Київ : КНУ, 2011.150 с.
50. Пов'якель Н. І. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 488 с.
51. Романова В. Г. Ідентичність у просторі соціального досвіду. Київ : ІПіЕНД, 2009. 150 с.
52. Романова В. Г. Соціальна ідентичність в умовах трансформації суспільства. Київ : ІПіЕНД, 2010. 220 с.
53. Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: монографія. Одеса: вид. Букаєв В.В., 2017. 364 с.

54. Сарджвеладзе Н. І. Соціокультурна ідентичність: аспекти формування. Тбілісі: Акад. наук, 2008. 339 с.
55. Синельникова Т. В. Соціальна психологія безробіття: монографія. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. 264 с.
56. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій : практ. посіб. / [Т. М. Титаренко, М. С. Дворник, В. О. Климчук та ін.] ; за наук. ред. Т. М. Титаренко ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.
57. Слюсаревський М. М. Соціально-психологічний стан українського суспільства в умовах повномасштабного російського вторгнення: нагальні виклики і відповіді. Вісник НАПН України, 2022. Т. 4, № 1. С. 1–11.
58. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у кризових ситуаціях. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
59. Титаренко Т. М. Особистість у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Либідь, 2003. 11-131 с.
60. Томас К., Кілменн Р. Поведінкові стилі в конфліктних ситуаціях. Менеджмент організацій. 2002. № 2. С. 115–125.
61. Томас К., Кілменн Р. Стилi вирішення конфліктних ситуацій. Психологія і суспільство. 2003. № 3. С. 115–125.
62. Томас К. В. Конфлікт і управління конфліктами. Ньюстром Дж. В., Девіс К. Організаційна поведінка: поведінка людини на роботі. Нью-Йорк: McGraw-Hill, 1982. С. 300-583.
63. Філіцька Н.П. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця. Матеріали ІІІ Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (16 травня 2024 року, м. Біла Церква). Біла Церква, 2024. С. 199.

64. Фрейд З. Психоаналіз і конфлікт: вибрані праці. Київ: Основи, 2001. 302 с.
65. Циба В. Т. Соціалізація і формування особистості. К.: Наукова думка, 2005. 216 с.
66. Циба В. Т. Теорія особистості в контексті соціального середовища. – Дніпро: Акцент, 2012. 320 с.
67. Шевченко Р. М. Стресостійкість як чинник професійної діяльності жінок-управлінців: структурнокомпонентний аналіз. Актуальні проблеми психології. Т. IX, вип.10. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2020. С. 280–287
68. Шибутані Т. Соціальна психологія. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 512 с.
69. Яковлева О. В. Психологія конфлікту: навчальний посібник. К.: Академвидав, 2006. 328 с.
70. Хог Дж., Тернер Дж. Теорія самокатегоризації. Оксфорд: Blackwell, 1995. 256 с.
71. Шрогер Дж., Стрикер Ш. Символічний інтеракціонізм і соціальна поведінка. Бостон: Allyn & Bacon, 1994. 384 с.
72. Stets J. E., Burke P. J. Теорія ідентичності та теорія соціальної ідентичності. Соціально-психологічний щоквартальник. 2000. Т. 63, № 3. С. 224–237.
73. Stryker S., Burke P. J. Минуле, теперішнє та майбутнє теорії ідентичності. Соціально-психологічний щоквартальник. 2000. Т. 63, № 4. С. 284–297.
74. Stryker S., Burke P. J. Ідентичність і рольова поведінка. Нью-Йорк: Springer, 2005. 320 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати, отримані при проведенні методики «Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В)» в експериментальній групі

№	стать	Субшкали					
		I	II	III	IV	V	VI
1	ч	21	18	18	14	20	78
2	ж	30	35	25	20	31	104
3	ж	35	37	29	16	33	109
4	ж	40	35	29	24	33	118
5	ж	32	36	23	24	32	108
6	ж	28	30	29	18	28	103
7	ж	42	35	29	28	35	121
8	ж	42	42	30	28	42	135
9	ж	27	22	19	19	21	76
10	ж	29	32	23	20	23	92
11	ж	16	20	23	15	23	72
12	ч	31	21	25	17	28	89
13	ж	29	30	23	18	17	91
14	ж	42	40	33	27	40	133
15	ж	30	39	30	22	36	119
16	ж	19	23	21	13	18	68
17	ж	39	32	24	28	28	111
18	ж	36	33	30	20	37	119
19	ж	40	38	27	24	35	118
20	ж	24	24	24	16	30	88
21	ж	37	36	25	25	36	112
22	ч	32	30	33	22	32	110
23	ж	35	29	32	18	37	114
24	ж	41	36	32	24	39	128
25	ч	31	26	20	20	28	91
26	ж	27	24	24	16	28	92

27	ж	30	30	23	18	18	93
28	ж	31	21	23	20	29	90
29	ж	26	18	16	13	18	72
30	ж	36	30	24	27	27	105

Додаток Б

Результати, отримані при проведенні методики «Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В)» в контрольній групі

№	стать	Стандартні бали, отримані досліджуваними по кожній зі шкал											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	ж	2	2	5	4	3	4	6	8	5	4	6	5
2	ж	5	8	6	4	5	7	6	9	3	5	6	6
3	ж	7	8	7	1	9	5	9	6	5	7	4	7
4	ж	4	7	6	8	7	6	5	8	7	9	6	3
5	ж	6	5	5	3	8	6	6	5	5	4	6	5
6	ж	5	8	1	5	6	4	6	6	5	4	1	4
7	ж	1	7	7	4	5	7	6	5	4	4	4	8
8	ж	5	4	4	4	7	4	6	7	7	4	4	4
9	ж	5	4	8	3	7	5	7	5	3	7	6	6
10	ж	5	6	6	4	7	8	9	8	6	5	6	4
11	ж	7	8	8	4	4	4	5	6	5	7	3	5
12	ж	6	5	7	4	3	8	7	6	7	7	6	3
13	ж	5	2	8	3	5	5	6	7	6	8	6	4
14	ж	8	5	6	7	4	8	6	4	4	4	4	9
15	ж	2	4	4	4	9	7	1	5	5	3	7	7
16	ж	7	8	7	1	7	8	7	6	5	7	4	5
17	ж	7	5	6	3	3	6	9	4	8	7	6	7
18	ж	7	2	7	5	6	4	7	4	5	7	2	4
19	ж	2	6	3	5	8	7	7	6	2	4	6	5
20	ж	3	2	4	7	5	6	5	9	8	2	2	8
21	ж	6	3	6	4	4	5	3	7	3	5	4	8
22	ч	7	4	4	4	7	6	1	4	6	4	6	5
23	ч	5	4	1	5	4	6	3	6	4	2	2	4
24	ч	5	2	4	5	5	6	6	5	3	4	6	6
25	ч	3	3	4	2	7	8	5	4	5	4	3	9
26	ч	6	5	6	4	5	6	7	9	6	4	6	7
27	ч	5	6	7	4	7	4	7	8	3	8	4	7
28	ч	4	6	6	4	5	8	7	7	3	7	6	5

29	ч	7	4	8	4	3	3	9	9	2	6	6	4
30	ч	6	3	5	1	7	6	7	7	6	6	6	3

Додаток В

**Результати проведення методики модифікованого варіанта
опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» в
експериментальній групі**

№	стать	Субшкали				
		I	II	III	IV	V
1	ж	6	5	4	8	6
2	ж	8	6	4	6	6
3	ж	4	7	6	6	7
4	ж	8	5	5	6	6
5	ж	9	6	5	5	5
6	ж	9	5	5	6	5
7	ж	9	5	5	6	5
8	ж	8	6	5	5	6
9	ж	5	7	5	7	6
10	ж	6	8	6	5	5
11	ж	9	5	5	7	4
12	ж	8	6	5	4	7
13	ж	5	6	6	7	6
14	ж	6	7	8	4	5
15	ж	2	6	7	7	8
16	ж	5	8	7	4	6
17	ж	5	8	6	6	5
18	ж	10	5	5	5	5
19	ж	9	5	5	4	7
20	ж	8	7	6	4	5
21	ж	5	8	6	5	6
22	ч	10	7	6	4	3
23	ч	8	5	6	4	7
24	ч	10	5	5	4	6
25	ч	10	6	6	4	4
26	ч	6	4	8	6	6
27	ч	10	5	7	3	5
28	ч	5	8	7	5	5
29	ч	9	6	7	5	3

30	ч	5	7	6	6	6
----	---	---	---	---	---	---

Додаток Д

Результати проведення методики модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» в контрольній групі

№	стать	Субшкали				
		I	II	III	IV	V
1	ж	4	8	4	7	7
2	ж	4	8	9	5	4
3	ж	4	6	6	6	8
4	ж	2	7	9	5	7
5	ж	7	7	9	3	4
6	ж	4	5	8	7	6
7	ж	3	8	7	6	6
8	ж	9	6	7	4	4
9	ж	3	3	7	8	9
10	ж	4	9	7	5	5
11	ж	2	9	8	5	6
12	ж	8	5	7	4	4
13	ж	5	8	9	6	4
14	ж	6	5	8	6	5
15	ж	3	6	7	7	7
16	ж	4	5	10	5	6
17	ж	6	8	6	5	5
18	ж	1	9	8	6	6
19	ж	0	5	10	8	7
20	ж	9	6	7	5	3
21	ж	2	7	5	9	7
22	ч	2	8	10	4	6
23	ч	4	10	5	5	6
24	ч	3	9	5	7	6
25	ч	2	10	7	5	6
26	ч	8	7	5	6	4
27	ч	6	6	9	4	5
28	ч	0	10	5	8	7
29	ч	0	7	10	6	5

30	ч	3	9	7	5	6
----	---	---	---	---	---	---

Додаток Е

Результати проведення методики Р.Люхтанен та Дж.Крокер діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» в експериментальній групі

№	стать	Методика Р.Люхтанен та Дж.Крокер діагностики соціальної самооцінки людини.				тест М.Куна та Т.Макпартленда «Хто Я ?»	
		Субшкали				Субшкали	
		I	II	III	IV	I	II
1	ж	5.25	5.25	5.25	5	2	3
2	ж	5.75	5.25	6.25	4.75	3	2
3	ж	5.5	6	5.75	2.5	4	1
4	ж	5.5	6.5	5	3.75	3	2
5	ж	5.5	5	6.25	3	2	3
6	ж	5.75	25	6	2.5	2	3
7	ж	5	25	6.25	3	2	3
8	ж	5.25	5.25	5.5	2.5	3	2
9	ж	5	6	5.75	3.75	2	3
10	ж	5	5	5.25	2.75	3	2
11	ж	5.5	5	5	2.75	3	2
12	ж	5.25	5.75	5.25	3	4	1
13	ж	5.25	5	5.75	3.75	3	2
14	ж	5.5	6	5	2.5	2	3
15	ж	5	6	5.75	4.25	2	3
16	ж	5	5.5	6	4	3	2
17	ж	5	5.5	5	3.5	1	4
18	ж	5	5	6	2.5	4	1
19	ж	5.25	6	5.25	2.75	1	4
20	ж	5	6.75	5.5	2.75	4	1
21	ж	5	5.75	5	2.5	2	3
22	ч	5	5.75	5.25	2.5	2	3
23	ч	5.25	5.25	5.75	3.75	5	0
24	ч	5	5.5	5.25	2.75	5	0

25	ч	5	5.25	6	2.5	2	3
26	ч	5	5.25	6.25	2.5	3	2
27	ч	5.75	6.75	5.5	3.75	3	2
28	ч	5.25	5	6	3	2	3
29	ч	5.5	5	5	3.75	4	1
30	ч	5	6	6	4.25	1	4

Додаток Ж

Результати проведення методики Р.Люхтанен та Дж.Крокер діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» в контрольній групі

№	стать	Методика Р.Люхтанен та Дж.Крокер діагностики соціальної самооцінки людини.				тест М.Куна та Т.Макпартленда «Хто Я ?»	
		Субшкали				Субшкали	
		I	II	III	IV	I	II
1	ж	5.5	5.5	6.25	5	1	4
2	ж	5.25	6	5.5	5	0	5
3	ж	6	5.5	5.25	6	3	2
4	ж	6	6	5.5	5.5	2	3
5	ж	6.25	6	5.25	5	0	5
6	ж	6.25	6	5.5	5	1	4
7	ж	7	5.5	6	5.25	2	3
8	ж	5.25	5.5	5.5	5	0	5
9	ж	6	5.5	5.25	19	2	3
10	ж	6.5	5.5	5.5	5	3	4
11	ж	6.5	5.25	6	5	1	4
12	ж	6	5.25	6.5	5.25	0	5
13	ж	6.5	5.75	5.75	5	1	4
14	ж	6	5	5.25	5	0	5
15	ж	6.75	6	5.5	5.25	5	0
16	ж	6	5	5.5	5	4	1
17	ж	5.5	6	5.75	5	5	0
18	ж	5.5	5.25	6	5	0	5
19	ж	6.25	5.75	5.5	5	1	4
20	ж	6.75	6	5.75	6	2	3
21	ж	5.75	5.25	5.25	5	1	4
22	ч	5.25	6	5.5	5	3	2
23	ч	6	6	5.5	5	2	3
24	ч	5.5	5.75	5.75	5.25	2	3

25	ч	6.75	6	6	5.25	2	3
26	ч	6.5	5.75	5.25	5	3	2
27	ч	25	5.75	6.5	5	2	3
28	ч	6.5	5.25	5.5	5	0	5
29	ч	6.25	6	5.75	5	3	2
30	ч	7	6	6.25	5	3	2

Описова статистика експериментальної групи

	N спост.	Середнє	Мінімум	Максимум	Стд.відхил.
Нєв	30	6.0333	1.0000	9.0000	1.7520
СА	30	5.1333	1.0000	9.0000	2.0970
Дєп	30	6.2666	3.0000	8.0000	1.5960
Др	30	5.2333	3.0000	9.0000	1.6330
Ком	30	6.2333	4.0000	9.0000	1.4780
Вр	30	5.5333	1.0000	8.0000	2.0130
РА	30	7.0000	6.0000	9.0000	1.1140
Сор	30	5.8333	1.0000	9.0000	2.0360
Від	30	4.7666	1.0000	9.0000	2.5150
ЕІ	30	6.5666	5.0000	8.0000	0.8170
ЕЛ	30	5.4333	3.0000	9.0000	1.8320
МФ	30	6.4333	1.0000	9.0000	2.3150
Супєрн.	30	7.2333	2.0000	10.0000	2.1920
Співрєб.	30	6.1333	4.0000	8.0000	1.1670
Компр.	30	5.8000	4.0000	8.0000	1.0310
Уникн.	30	5.2666	3.0000	8.0000	1.2300
Пристєс.	30	5.5333	3.0000	8.0000	1.1366
ОСЧСГ	30	6.1166	5.2500	7.0000	0.5120
ВОГ	30	5.6250	5.0000	6.7500	0.5440
СОСГ	30	5.5916	5.0000	6.2500	0.4430
Знач.СІ	30	3.2166	2.5000	5.0000	0.7420
Осєб.їдєнт	30	2.7333	1.0000	5.0000	1.0810
Сєц..їдєнт	30	2.2666	0.0000	4.0000	1.0810

Додаток К

Описова статистика контрольної групи

	N спост.	Середнє	Мінімум	Максимум	Стд.відхил.
Нев	30	5.1000	1.0000	8.0000	1.8070
СА	30	4.8666	2.0000	8.0000	2.0300
Деп	30	5.5333	1.0000	8.0000	1.8710
Др	30	4.0000	1.0000	8.0000	1.5970
Ком	30	5.7333	3.0000	9.0000	1.7800
Вр	30	5.9000	3.0000	8.0000	1.4940
РА	30	6.0333	1.0000	9.0000	2.0080
Сор	30	6.3333	4.0000	9.0000	1.6470
Від	30	4.8666	2.0000	8.0000	1.6550
ЕІ	30	5.3000	2.0000	9.0000	1.8410
ЕЛ	30	4.8000	1.0000	7.0000	1.6270
МФ	30	5.5666	3.0000	9.0000	1.7750
Суперн.	30	3.9333	0.0000	9.0000	2.5320
Співроб.	30	7.2000	3.0000	10.0000	1.7890
Компр.	30	7.3666	4.0000	10.0000	1.7320
Уникн.	30	5.7333	3.0000	9.0000	1.4130
Пристос.	30	5.7000	3.0000	9.0000	1.3684
ОСЧСГ	30	5.2333	5.0000	5.7500	0.2620
ВОГ	30	5.6666	5.0000	6.0000	0.3370
СОСГ	30	5.6750	5.2500	6.5000	0.3660
Знач.СІ	30	5.1167	4.7500	6.0000	0.2760
Особ.ідент	30	1.8000	0.0000	5.0000	1.4480
Соц..ідент	30	3.2666	0.0000	5.0000	1.4370

Кореляційний аналіз по змінним методик багатofакторного особистісного опитувальника FPI та модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса «Стратегії поведінки в конфліктній ситуації» в експериментальній та контрольній групах

	Нев	СА	Деп	Др	Тов	Вр	РА	Сор	Від	ЕІ	ЕЛ	МФ	Суперн.	Співроб.	Компр.	Уникн.	Присос.
Нев	1	-0,443	0,164	0,057	-0,057	-0,055	0,017	-0,054	0,011	0,005	-0,021	-0,009	0,429	-,255	-0,125	0,036	-0,034
СА	-0,443	1	-0,851	0,093	-0,093	0,149	0,235	0,046	-0,077	0,145	0,067	0,047	0,400	-0,123	-,359	0,065	-0,005
Деп	0,164	-0,851	1	-0,091	0,091	-0,099	0,159	0,079	0,020	0,157	0,125	0,074	0,049	0,058	-,257	-0,091	0,113
Др	0,057	0,093	-0,091	1	-0,501	0,055	-0,035	-0,056	-0,004	-0,119	-0,089	-0,049	0,06	-0,114	-,372	0,076	-,275
Тов	-0,057	-0,093	0,091	-0,501	1	-0,055	0,035	0,056	0,004	0,119	0,089	0,049	0,104	0,03	-,260	-0,018	0,011
Вр	-0,055	0,149	-0,099	0,055	-0,055	1	-0,338	0,155	0,070	0,163	0,186	0,127	0,018	-,287	-0,07	0,04	-,258
РА	-0,017	0,235	-0,159	0,035	0,035	-0,338	1	0,336	0,094	0,272	0,340	0,346	0,396	-,389	-,358	0,133	-,264
Сор	-0,054	0,046	-0,079	0,056	0,056	0,155	0,336	1	0,325	0,375	0,813	0,742	-0,085	0,067	-0,032	0,037	0,012
Від	0,011	-0,077	0,020	0,004	0,004	0,070	0,094	0,325	1	0,125	0,599	0,521	0,067	0,02	0,011	-0,006	-0,098
ЕІ	0,005	0,145	-0,157	0,119	0,119	0,163	0,272	0,375	0,125	1	0,734	0,536	0,109	-,255	-0,092	-0,017	0,118
ЕЛ	-0,021	0,067	-0,125	0,089	0,089	0,186	0,340	0,813	0,599	0,734	1	0,836	0,023	0,072	-0,078	-0,027	-0,002
МФ	-0,009	0,047	-0,074	0,049	0,049	0,127	0,346	0,742	0,521	0,536	0,836	1	0,278	-0,386	-0,412	0,1	0,137
Суперн.	0,429	0,400	0,049	0,06	0,104	0,018	0,396	-0,085	0,067	0,109	0,023	0,278	1	0,205	0,283	0,310	0,238
Співроб.	-0,255	-0,123	0,058	-0,114	0,03	0,287	-0,389	0,067	0,02	-0,255	0,072	-0,386	0,205	1	0,468	0,326	0,417
Компр.	-0,125	0,359	0,257	0,372	0,260	-0,07	-0,358	-0,032	0,011	-0,092	0,078	0,412	0,283	0,468	1	0,417	0,464
Уникн.	0,036	0,065	-0,091	0,076	-0,018	0,04	0,133	0,037	-0,006	-0,017	-0,027	0,1	0,310	0,326	0,417	1	0,184

Пристос	-	-	0,113	0,275	0,011	0,258	0,264	0,012	-	0,118	-	0,137	0,238	0,417	0,464	0,184	1
.	0,034	0,005							0,098		0,002						

Кореляційний аналіз по змінним методик модифікованого варіанта опитувальника К. Томаса "Стратегії поведінки в конфліктній ситуації", методики Р. Люхтанен та Дж. Крокер діагностики соціальної самооцінки людини та модифікованого варіанта тесту М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я ?» в експериментальній та контрольній групах

	Особ ідент	Соц. ідент	ОСЧГ	ВОГ	СОСГ	Знач. СІ	супе р ницт .	спів роб.	комп роміс	уник нення	прис тосу в
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1		-0,361			-0,452	0,485	-0,385	-0,429		-0,360
2		1	0,361			0,452	-0,485	0,385	0,429		0,360
3	-0,361	0,361	1	0,468	0,426	0,417					0,404
4			0,468	1	0,417	0,464					
5			0,426	0,417	1						
6	-0,452	0,452	0,417	0,464		1				-0,374	
7	0,485	-0,485					1	-0,378	-0,413	-0,404	-0,374
8	-0,385	0,385					-0,378	1	0,331	-0,355	
9	-0,429	0,429					-0,413	0,331	1		-0,486
10						-0,374	-0,404	-0,355		1	
11	-0,360	0,360	0,404				-0,374		-0,486		1

Тренінг соціальної компетентності безробітних громадян

Заняття 1

Вправа 1. «Хто я?»

Мета: знайомство учасників груп, створення позитивної атмосфери.

Час: 20 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура: кожен учасник отримує папір та олівці. Група отримує наступні інструкції.

«Проставте в стовпчик номери від 1 до 10 і дайте десять відповідей на запитання «Хто я?». При цьому можна враховувати будь-які свої характеристики, риси, інтереси, емоції – все, що підходить, на вашу думку, для того, щоб описати себе фразою, яка починається з «Я – ...»

Презентація списків кожного учасника. Складання групового портрету «Хто ми?»

Обговорення:

- які спільні риси виявлено в групі?
- чому категорій, що вказують на наші соціальні ролі, є більше, ніж тих, що описують індивідуальні відмінності?

Вправа 2. «Карта інтересів»

Мета: створення позитивної атмосфери, вияв індивідуальних відмінностей, учасники зможуть порухатись та поспілкуватись.

Час: 15хв

Матеріали: бланки карти інтересів, ручки

Процедура: кожен учасник отримує бланк карти інтересів, яка складається з 15 запитань, що стосуються різних вподобань людини:

У колонці «Моя відповідь» кожен учасник дає власну відповідь на запитання. Після заповнення колонки, оголошується конкурс: хто першим заповнить останню колонку за 5 хв. Переможець нагороджується оплесками і зачитує свій список. Далі відбувається обговорення решти списків.

Обговорення:

- що цікавого ви дізнались один про одного?
- що нового ви відкрили для себе?
- чи залишились окремі пункти карти не заповненими?

Вправа 3. «Візитка»

Мета: знайомство, створення атмосфери довіри та позитивного емоційного клімату.

Час: 20 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура проведення: кожен учасник отримує чотири невеликі папірці у формі візиток. На одній стороні кожного папірця треба написати своє ім'я, а на зворотній стороні – намалювати:

- 1) Моє хобі.
- 2) Ким я хотів стати в дитинстві..
- 3) В якому місті я б хотів побувати.
- 4) Місце мого народження.

Коли всі учасники закінчили оформлення своїх візиток, вони отримують наступне завдання – обмінятись візитками так, щоб в кожного в результаті було чотири різні чужі візитки. При обміні візитками необхідно розказати, що означає малюнок на зворотній стороні візитки.

Обговорення: презентація візиток – всі учасники стають в коло і по черзі розповідають про тих, чий візитки вони отримали.

Вправа 4. «Правила»

Мета: прийняття правил тренінгу, організація заняття тренінгу.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: тренер закликає учасників формулювати правила роботи під час заняття. Кожен учасник має право висловити свою думку щодо процедури проведення занять та правила поведінки групи. Прийняті правила записуються на папері та зберігаються до кінця тренінгу.

Основними правилами можуть бути:

- взаємна повага (не перебивати);
- активність на заняттях;
- слухати іншого;
- правило “тут і тепер”;
- безоцінковість суджень (не засуджувати).

Кожен учасник в знак згоди з основними правилами роботи ставить свій підпис на списку правил.

Вправа 5. «Очікування»

Мета: виявлення очікувань учасників, актуалізація концепції тренінгу.

Час: 20 хв.

Матеріали: сині та червоні картки, великі аркуші паперу, ручки.

Процедура проведення: спочатку кожному учаснику тренер роздає по одній картці синього та червоного кольору та пропонує на кожній з них зафіксувати власні закінчення речень:

Мені б хотілось на цьому тренінгу ... (синя картка)

Мені б не хотілось на цьому тренінгу ... (червона картка)

Далі учасники об'єднуються в малі групи по (чотири) п'ять чоловік. Кожна група отримує завдання – співвіднести результати окремих відповідей кожного з членів підгрупи та сформувати списки на великих листках паперу.

Презентація списків очікувань.

Вправа 6. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 2

Вправа 1. «Детективи»

Мета: створення працездатності, сприятливої атмосфери на початку заняття для саморозкриття учасників.

Час: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура проведення: кожен учасник на листку паперу пише про себе щось, чого ніхто про нього не знає. Писати слід так, щоб якомога важко було відгадати, хто це написав. Дозволяється писати від третьої особи, великими літерами тощо. Далі листки збирає тренер та прикріплює до дошки. Всі учасники підходять до дошки і намагаються вгадати, хто автор листка і підписують на ньому свої здогадки. Коли всі вже підписали листки, пропонується зізнатись, хто що написав. В кінці заняття аналізують, кого легко було вгадати, а хто залишився невпізнаний.

Обговорення:

- чи легко було написати про себе, щось, чого ніхто не знає?

- чи важко було признатись, хто що написав?

Вправа 2. «Хто звідки?»

Мета: розвиток суб'єктивного почуття цілісності особистості, переживання своєї ідентичності, актуалізація минулих спогадів.

Час: 25 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура: учасникам пропонується скласти про себе розповідь шляхом продовження речень:

Походжу з ...

Найважливішими там були ...

Коли я був (була) дитиною ...

Коли ми сідали вдома за стіл ...

Пригадую ...

І це робить мене ...

Презентація відповідей кожним учасником — зачитування власних історій.

Обговорення:

- як відбувалось написання історії про себе?
- які спогади з минулого виявились найяскравішими?

Вправа 3. «Це я»

Мета: розвиток суб'єктивного почуття цілісності особистості, переживання своєї ідентичності, створення позитивного Я-образу.

Час: 25 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура: учасникам пропонується скласти про себе вірш шляхом закінчення речень:

Я унікальний (на), тому, що ...

Я чую ...

Я бачу ...

Я ботів би (хотіла б) ...

Я уявляю собі ...

Я відчуваю ...

Я непокоюсь ...

Я розумію ...

Я мрію ...

Я ...

Зачитування віршів про себе.

Обговорення:

- чи вдалося розповісти про себе у віршованій формі?
- які образи виникали у вашій уяві під час написання вірша?
- що нового вам принесло усвідомлення своїх поетичних можливостей?

Вправа 3. «Моє оточення»

Мета: усвідомлення своїх значимих стосунків.

Час: 25 хв.

Матеріали: по 10 карток для кожного учасника, ручки.

Процедура: кожному учаснику роздається 10 маленьких карток.

Інструкція: “на картках напишіть, будь-ласка, імена чи прізвища близьких вам людей – не має значення, чи це будуть люди з минулого, чи ті, з якими ви зараз зустрічаєтесь. Будь-ласка, заповніть всі картки. Тепер розкладіть перед собою картки таким чином, щоб зліва від вас опинились люди, з

якими ви зустрічаєтесь рідше, а справа – ті, з якими ви зустрічаєтесь частіше. Запишіть на звороті картки ранги – місця в побудованому ряді.

Тепер побудуємо новий ряд за мірою впливу на мене кожної людини, проранжуйте картки і запишемо другу цифру на звороті.

Обговорення: Давайте тепер перевернемо картки та поставимо оцінки за відберемо ті з них, ранги яких сильно відрізняються. Що ви можете сказати про стосунки з цими людьми. Може ви бачите можливість якось змінити такі стосунки? Чи є у вас якісь особливі побажання стосовно цих людей?

Вправа 4. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 3

Вправа 1. «Нові знайомства»

Мета: створення сприятливої атмосфери, формування впевненості в собі усвідомлення власних життєвих цінностей, формування перспективи зміни соціальних стосунків.

Час: 20 хв.

Процедура проведення: Інструкція: «Наше завдання полягає в тому, щоб визначитись, чи хочемо ми знайти нових знайомих. Давайте пофантазуємо і спробуємо завершити наступні реченні:

Мені цікаво було б познайомитись з ...

Я хотів би (хотіла б) частіше зустрічатись з тими людьми, які ...

Я давно хочу ближче познайомитись з ...

Завдання кожного учасника вголос сказати та завершити по 3 таких речення».

Обговорення:

- чому ці люди для вас є цікавими?
- що заважає вам з ними познайомитись?
- що змінилося б у вашому житті, при знайомстві з цими людьми?

Вправа 2. «Місця знайомства»

Мета: формування впевненості в собі, подолання «дефіциту контактів».

Час: 20 хв.

Матеріали: листки паперу, ручки.

Процедура проведення: Інструкція: «Напишіть, будь-ласка, назви 5 місць, в яких бувають цікаві для вас люди. Нижче напишіть, які цікаві люди бувають в цих місцях».

Обговорення:

- чи бувають в цих місцях люди, з якими ви б хотіли познайомитись?
- Як часто ви буваєте в таких місцях?

Домашнє завдання: протягом наступного тижня побувати в двох з вибраних місць, де бувають цікаві люди і перевірити, чи справді там бувають такі люди.

Вправа 3. «Теми для бесіди»

Мета: формування навичок встановлення нових соціальних контактів.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: кожен учасник самотійно пише на листочку 3 цікавих теми, на які він зможе цікаво говорити мінімум 3 хвилини. Теми обговорюються в групі. Далі кожен учасник вибирає собі одну з

записаних в нього на папері тем і готує повідомлення за обраною тематикою. Далі кожен по черзі починає своє повідомлення, звертаючись до будь-кого з членів групи.

Обговорення:

- чи виникало в слухачів бажання втрутитись, уточнити щось з отримуваної інформації?
- чи помітив автор зацікавлення в партнера?
- чи легко спонтанно вести розмову?

Вправа 4. «Моє найцікавіше знайомство»

Мета: формування навичок встановлення нових соціальних контактів, становлення позитивного Я-образу.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: кожен отримує завдання подумати над тим, яке знайомство в його житті було найцікавішим, як воно відбувалось, на яку тему розмовляли, як довго тривало знайомство.

Обговорення:

- чи легко заводити нові знайомства?
- як часто нове знайомство може перерости в тривалі стосунки, чи навіть дружбу?
- яке нове знайомство принесло позитивні зміни в житті?

Домашнє завдання: до наступної зустрічі необхідно звернутися до трьох незнайомих людей і поговорити з ними 2-3 хвилини на заготовлену тему.

Вправа 5. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 4

Вправа 1. «Домашнє завдання»

Мета: формування навичок встановлення нових соціальних контактів, становлення позитивного Я-образу.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про виконання домашнього завдання.

Обговорення:

- який новий досвід ви отримали в ході виконання завдання?

Вправа 2. «Інтерв'ю»

Мета: усвідомлення своїх здібностей, індивідуальних особливостей та професійної орієнтації, розуміння індивідуальних особливостей інших, створення атмосфери психологічної безпеки.

Час: 20 хв.

Процедура проведення: Інструкція: «Ми проведемо зараз кілька публічних інтерв'ю . Кожен, хто буде давати інтерв'ю, сам вибере того, хто буде задавати йому запитання і тему, на яку вони будуть розмовляти. Всі решту слухають діалог мовчки. В кінці інтерв'ю група буде мати можливість задати два додаткових запитання, які можуть стосуватись обох співбесідників».

Обговорення:

- чи легко було задавати запитання?

- чи важко було відповідати на запитання?
- чи допомогло прослухане інтерв'ю отримати якусь нову інформацію про людину, яка давала інтерв'ю?

Вправа 3. «Три речення»

Мета: розвиток взаєморозуміння в групі, розуміння іншого.

Час: 20 хв.

Матеріали: по 3 картки для кожного учасника, ручки.

Процедура проведення: кожен учасник пише на окремих картках по три речення, які містять певну інформацію про себе. Картки не підписуються. Далі картки збираються, складаються в коробку і перемішуються. Кожен член команди витягає з коробки по три картки.

Всі сідають в коло і кожен учасник по черзі зачитує вибрані картки, намагається вгадати автора даного речення і віддає картку тому, хто на його думку, написав це речення. Той, хто отримує картку, без коментарів забирає картку, якщо він отримав не свою картку, в наступному колі, коли наступить його черга, він віддає картку тому, хто, на його думку, міг написати це речення. Гра продовжується до тих пір, поки всі картки не будуть роздані. Мета гри – кожен повинен отримати назад всі свої картки.

На закінчення вправи кожен учасник по колу зачитує три свої картки.

Обговорення:

- чи психологічно безпечно ви почували себе в ході гри?
- наскільки вдалося ідентифікувати отримані картки?
- якого нового досвіду ви набули в цій грі?

Вправа 4. «Уявлення про себе»

Мета: виявлення уявлень про себе в очах інших, усвідомлення свого Я-образу.

Час: 15 хв.

Матеріали: папір, ручка

Процедура проведення: кожен учасник бере папір і ручку та описує враження, яке, як йому здається, він складає в очах інших. Треба писати дуже швидко і спонтанно, без роздумів та перевірки тексту.

Учасники об'єднуються у малі групи по 4 чоловіки. В таких малих групах всі четверо повинні зачитати написане і вислухати коментарі від інших.

Вправа 5. «50 відповідей»

Мета: розвиток суб'єктивного почуття цілісності особистості, впевненості в собі, усвідомлення власних життєвих цінностей.

Час: 15 хв.

Процедура проведення:

- 1) Учасники об'єднуються в пари і сідають за стіл для виконання письмового завдання. Вони працюють паралельно, не спілкуючись один з одним, проте присутність іншого є обов'язковою. Кожен задумується над питанням «Хто я такий?» і намагається дати на нього щонайменше 50 відповідей. Відповіді необхідно записувати. Це можуть бути окремі слова, речення, картинки, метафори, порівняння, тобто все, що має значення для нього. Писати необхідно дуже швидко, щоб виникали швидкі і несподівані асоціації.
- 2) Кожен аналізує свої записи і обговорює їх з партнером: чи є у ваших відповідях подібні теми? Чи не пропустили ви чогось дуже важливого? Чи описані різні аспекти вашої індивідуальності?

Вправа 6. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, продовжується обговорення попередньої справи та підведення підсумків:

- які з окреслених мною особливостей є для мене найбільш значимими?
- розвитку яких сторін свого Я-образу я надаю більше сил та часу?
- чи побачив щось незрозуміле в своєму образі?
- що саме в моєму Я-образі стало для мене несподіваним після обговорення з моїм партнером?
- що я отримав від свого партнера в процесі виконання цієї справи?

Заняття 5

Вправа 1. «Що таке конфлікт»

Мета: формування уявлення про конфлікт, розуміння різноманітності проявів конфлікту.

Час: 20 хв.

Процедура проведення:

- 1) Кожен учасник отримує завдання подумати та написати, що означає конфлікт для нього особисто.
- 2) Учасники об'єднуються в малі групи по 5 чоловік та отримують завдання написати спільне визначення поняття конфлікту.
- 3) Кожна група отримує завдання намалювати конфлікт на великому аркуші паперу. Малюнок повинен бути спільним для цілої групи.
- 4) Презентація малюнків кожною групою.

Обговорення:

- що спільного у визначеннях конфлікту різними групами і що відмінного?

Міні-лекція «Конфлікт»

Мета: сформувати в учасників знання про сутність конфлікту, його причини, види, рівні та етапи перебігу.

Час: 10 хв

Вправа 2. «Мій досвід конфлікту»

Мета: формування уявлення про конфлікт, розуміння різноманітності проявів конфлікту.

Час: 50 хв.

Процедура проведення: група сідає в коло. Учасникам пропонується пригадати та розказати історію про конфлікт. Історія може бути прикладом конфлікту, що стався безпосередньо з учасником, чи конфліктом, в якому учасник був лише спостерігачем. Історії не коментуються.

Вправа 3. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 6

Дискусія «Конфлікт – добре чи погано?»

Мета: формування уявлення про позитивну функцію конфлікту в житті людини.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: Дискусія відбувається у вигляді судового процесу. Учасники діляться на дві групи порівну, одна з яких буде доводити тезу, що конфлікт – явище негативне, а інша буде наполягати на протилежній тезі про позитивну роль конфлікту в житті людини. Двоє учасників обирається на роль суддів, які будуть вести процес. Сторонам надається час на підготовку своїх аргументів. Після того починається

судове засідання. Обговорення, яке триває 15 хв. Коли засідання завершується, судді оголошують вердикт – яка сторона була більш аргументованою і виграла судовий процес.

Обговорення:

- яка функція конфлікту?
- чи змінили ви думку про роль конфлікту в житті людини після обговорення?

Міні-лекція «Шляхи розв’язання конфліктів»

Мета: формування знань про способи розв’язання конфлікту, конструктивні та деструктивні шляхи розв’язання конфлікту

Час: 20 хв.

Вправа 1. «Перетягни партнера»

Мета: продемонструвати прояви різних стилів поведінки в конфлікті

Час: 10 хв.

Процедура проведення: учасники діляться на пари. Між учасниками в кожній парі на підлозі намальовано лінію, що «розділяє» їх території. Завдання полягає в тому, щоб у будь-який спосіб “перетягнути” партнера на свою “територію”.

Обговорення:

- чи всім вдалося справитись з завданням?
- яким чином вдалося «перетягнути» партнера?
- які стилі поведінки продемонстрували учасники?

Вправа 2. «Тест «Стилi поведінки в конфлікті»

Мета: визначити свій пріоритетний стиль поведінки в конфлікті за допомогою тестування.

Час: 20 хв.

Матеріали: методика Томаса «Стили поведінки в конфліктній ситуації»

Процедура проведення: учасники заповнюють бланки тестової методика Томаса «Стили поведінки в конфліктній ситуації» та обчислюють результати.

Обговорення:

- чи співпадає ваш стиль поведінки, визначений за допомогою тесту, з тим стилем, який ви проявили на практиці у попередній вправі?
- яким способом, на вашу думку, ви найчастіше вирішуєте конфлікти?

Вправа 3. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 7

Вправа 1. «Конфліктна ситуація»

Мета: визначення особливостей різних стилів поведінки в конфлікті, вироблення вміння застосовувати певний стиль поведінки в конфлікті.

Час: 30 хв.

Процедура проведення:

- 1) Учасники діляться на пари. Кожна пара отримує дві картки з зазначеними на них стилями поведінки.
- 2) Кожна пара повинна придумати ситуацію конфлікту та її вирішення за допомогою обраних стилів.

3) Розігрування сценок.

Обговорення:

- чи використовувати вказаний стиль поведінки пасує вам особисто?
- який стиль поведінки ви найчастіше використовуєте в конфліктних ситуаціях?

Вправа 2. «Протилежна поведінка»

Мета: розширити усвідомлення власної поведінки

Час: 50 хв.

Процедура проведення:

- 1) Обговорення стилів поведінки в конфлікті кожного учасника групи та визначення їх пріоритетних стилів та негативних способів вирішення конфлікту. Група визначає для кожного учасника такий спосіб поведінки, який він сам за собою не помічає, наприклад, готовність постійно вибачатись, звичка говорити дуже тихо, нетерплячість, схильність до звинувачень тощо.
- 2) Учасники поділяються на пари. Кожен учасник повинен протягом 3 хв зіграти сценку зі своїм партнером, використовуючи прямо протилежну поведінку від тієї, на яку вказала група.

Обговорення: група дає кожному учаснику зворотній зв'язок стосовно негативних моментів його поведінки в конфліктних ситуаціях, учасники діляться враженнями стосовно прийняття чи неприйняття своєї поведінки в такому світлі, як її бачать інші.

Вправа 3. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 8

Вправа 1. «Мій герб і девіз»

Мета: усвідомлення власних смисложиттєвих орієнтирів, життєвих цілей.

Час: 30 хв.

Матеріали: папір, ручка.

Процедура проведення: Розповідь тренера про середньовічну традицію родових гербів та девізів. Кожен учасник повинен придумати та намалювати свій герб та скласти життєвий девіз.

Обговорення:

- що символізує ваш герб?
- до чого закликає девіз? Що спонукало до його написання?
-

Вправа 2. «Цінності»

Мета: усвідомлення власних смисложиттєвих орієнтирів, життєвих цілей.

Час: 20 хв.

Матеріали: по 7 карток для кожного учасника, ручка.

Процедура проведення: Інструкція: «Давайте на деякий час повернемось в своє недалеке минуле, у ваші шкільні роки. Уявіть собі, що вам 16 років і напишіть на папірцях, які ви отримали 7 цінностей, які у вас були на той час. Тепер пронумеруйте їх у порядку важливості і пронумеруйте їх. Уявіть собі, що ви пливете по океані на великому кораблі і попадаєте в шторм. Єдина можливість спастись – це віддати одну зі своїх

цінностей. Корабель пливе далі і знову за спасіння треба пожертвувати одну зі своїх цінностей. І так ви поступово втрачаєте шість своїх цінностей і залишаєте одну найважливішу (поставте цифру 1 на картці). По дорозі назад вам випадає нагода повернути назад втрачені цінності. Яку з них ви б повернули найперше. Поставте цифру 2 на картці. Пронумеруйте таким чином решту карток. І от ви отримали назад всі свої цінності.»

Обговорення:

Чи відбулися зміни в оцінці цінностей? Чи є відмінності між цінностями, які були у вас в 16 років і тепер? Які цінності для вас є найголовнішими?

Вправа 3. «Оголошення»

Мета: усвідомлення власних життєвих цілей, утвердження особистих цілей.

Час: 30 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Процедура проведення: Інструкція: «В кожного з нас є цілі, які ми тримаємо в голові. Деякі з них служать так званими «алібі-цілями, які в дійсності ми зовсім не хочемо здійснювати. Інші цілі є амбівалентними («і хочеться і не дуже»). Ми з однаковою ймовірністю можемо як прагнути їх досягати так і уникати їх реалізації. Але є й такі цілі, які ми справді хочемо досягнути, хоча іноді нам важко їх усвідомити.

Зараз ми спробуємо описати свої цілі у вигляді оголошень в газеті. Такими цілями можуть бути, наприклад, оголошення про купівлю комп'ютера, машини, квартири. Ви також можете написати оголошення про пошук партнера, друга, дитини чи будь-чого іншого (рубрика Різне). Допишіть до оголошення свої координати.»

Кожен учасник пише як мінімум по три оголошення. Далі оголошення зачитуються і прикріплюються до дошки.

Обговорення:

- чи можете ви зараз назвати свої «алібі-цілі» чи амбівалентні цілі?
- чи вдалось вам знайти свої справжні цілі?

Домашнє завдання:

Інструкція: «Візьміть олівець та ручку та спробуйте описати своє майбутнє. Почніть з того, про що мрієте, ким хочете стати, де жити, що мати. Зосередьтесь і безперервно записуйте свої думки. Скорочуйте слова і переходіть до наступного свого бажання. Записуючи те, чого б ви хотіли в результаті досягнути, дотримуючись наступних правил:

- 1) формулюйте свої мрії в позитивних термінах;
- 2) будьте дуже конкретними, намагайтесь яскраво представити як це буде виглядати;
- 3) намагайтесь яскраво уявити результат, що буде, коли ви досягнете цієї мети;
- 4) формулювати такі ідей, досягнення яких залежить від вас;
- 5) подумайте, чи не принесуть шкоди ваші мрії іншим людям.

Зробити колаж на тему «Мое майбутнє».

Вправа 4. «Коло вражень»

Мета: зворотній зв'язок, завершення заняття.

Час: 10 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі висловлює свої враження про заняття, зауваження та пропозиції на наступне заняття.

Заняття 9**Вправа 1. «Презентація домашнього завдання»**

Мета: вироблення навичок сприйняття часової перспективи, активізувати процес усвідомлювати власних досягнень, навчити будувати життєві цілі.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: всі учасники сідають в коло, кожен по черзі розказує про результати написання домашнього завдання. Представлення колажів.

Обговорення:

- чи можете ви зараз назвати свої «алібі-цілі» чи амбівалентні цілі?
- чи вдалось вам знайти свої справжні цілі?

Вправа 2. «Досягнення успіху»

Мета: вироблення навичок сприйняття часової перспективи, активізувати процес усвідомлювати власних досягнень.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: Інструкція: «Спробуйте пригадати ті випадки з життя, коли ви почували, що досягли успіху. Це не обов'язково повинна бути якась важлива подія, це може бути все, що завгодно – від вдалого виступу на семінарі, до вечора з друзями. Запишіть два таких випадки. Зафіксуйте, що ви тоді робили, які свої якості чи ресурси ви використовували. Що це була взагалі за ситуація, в якій ви відчували, що досягли успіху?

Опишіть, якою людиною ви повинні бути, щоб досягнути своїх цілей.»

Обговорення:

- що означає для вас досягнути успіху?
- які почуття виникають в момент досягнення успіху?
- чи важливим для вас є досягнення успіху?

Вправа 3. «Ідеальний день»

Мета: активізувати процес усвідомлювати власних досягнень.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: Інструкція: «Добре мати багато різних цілей. Але варто мати цілісне уявлення, що вони всі будуть для вас означати. Для цього намалюйте свій ідеальний день. Це може бути уявний малюнок, а може бути і реальний. Хто з вами? Чим ви займаєтесь? Візьміть ручку і папір та опишіть це все.»

Обговорення:

- чи легко описувати свій ідеальний день?
- що ви відчували, коли уявляли ідеальний день?
- чи були вже у вас подібні відчуття?

Вправа 4. «Ідеальне оточення»

Мета: активізувати процес усвідомлювати власних досягнень.

Час: 20 хв.

Процедура проведення: Інструкція: «Спробуйте описати своє ідеальне оточення. Акцентуйте увагу на місці, де ви знаходитесь – в лісі, на березу озера, в шикарному офісі чи в своєму будинку? Що знаходиться під рукою – комп'ютер, піаніно, горнятко кави?

Обговорення:

- чи легко описувати своє ідеальне оточення?
- що ви відчували, коли уявляли ідеальне оточення?
- чи були вже у вас подібні відчуття?»

Вправа 5. «Павутинка»

Мета: формування позитивного бачення власного майбутнього.

Час: 5 хв.

Процедура проведення: всі встають в коло. Ведучий бере клубок ниток, намотує собі кінець нитки на палець, а клубок кидає комусь з учасників, одночасно висловлюючи йому побажання на майбутнє. Той, хто отримує клубок, намотує собі нитку на палець, а клубок кидає іншому. Гра закінчується, коли всі учасники з'єднані ниткою. Ведучий наголошує на символічності утвореної павутинки, яка приносить здійснення мрій.