



*Наукові перспективи*  
Видавнича група



ISSN (print) 2708-7530  
DOI: 10.52058/2708-7530-2023-8(38)

# НАУКОВІ ПЕРСПЕКТИВИ

СЕРІЯ: "ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ", СЕРІЯ: "ПРАВО",  
СЕРІЯ: "ЕКОНОМІКА", СЕРІЯ: "ПЕДАГОГІКА",  
СЕРІЯ: "ПСИХОЛОГІЯ", СЕРІЯ: "МЕДИЦИНА"

*Миру* нашої *Україні*

Випуск 8(38)  
2023

*Громадська наукова організація «Всеукраїнська  
Асамблея докторів наук з державного управління»*

*Громадська організація «Асоціація науковців України»*

*у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»*

## *Наукові перспективи*

*(Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка»,  
Серія «Медицина», Серія «Педагогіка», Серія «Психологія» )*

*Випуск № 8(38) 2023*

*Київ – 2023*

*Public Scientific Organization "Ukrainian Assembly of  
Doctors of Sciences in Public Administration"*

*Public Organization "Association of Scientists of Ukraine"*

*within the work of the Publishing Group "Scientific Perspectives"*

# *Scientific Perspectives*

*(Series "Public Administration", Series "Law", Series "Economics", Series  
"Medicine", Series "Pedagogy", Series "Psychology")*

*Issue № 8(38) 2023*

*Kiev – 2023*



**Ромашкін С.І.** 562  
*ОБ'ЄКТИВНА СТОРОНА КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ  
ПЕРЕДБАЧЕНОГО СТ. 146-1 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ  
УКРАЇНИ*

**Санжара О.М.** 576  
*КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ВПЛИВ В УКРАЇНІ*

**Цебенко С.Б.** 590  
*ВИКОНАВЧЕ ПРОВАДЖЕННЯ В НІМЕЧЧИНІ (ЯК ДОВСІД ДЛЯ  
УКРАЇНИ)*

**Шинкар'юв Ю.В.** 600  
*ЩОДО ПРОБЛЕМАТИКИ ВИЗНАЧЕННЯ ДОПУСТИМОСТІ  
ДОКАЗІВ*

### **СЕРІЯ «Психологія»**

**Vabchuk O.H.** 607  
*PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONS WITH  
DIFFERENT TYPES OF EMPATHY*

**Булгакова О.Ю., Савченкова М.В.** 618  
*ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИ-  
ВОСТЕЙ ВИРІШЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ*

**Гоян І.М., Дворніченко Л.Л., Федорик В.В., Андросович К.А.,  
Поплавська Є.В.** 631  
*ПРОБЛЕМАТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ У ПСИХОЛОГІЇ*

**Кернас А.В., Шевченко Р.П., Чумаєва Ю.В., Котляр Л.І., Рура Е.Д.** 643  
*ПРОЯВИ ФЕНОМЕНУ ГАЗЛАЙТИНГУ, ЯК ФОРМИ ПСИХО-  
ЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА У СІМЕЙНИХ ВІДНОСИНАХ*

**Кошова І.В., Кривошея А.В.** 666  
*ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ОСОБИСТОСТЕЙ, ЯКІ  
ВКЛЮЧЕНІ У СИТУАЦІЮ ПОВТОРНОГО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ*

**Манілов І.Ф.** 678  
*ОЗДОРОВЧІ МОЖЛИВОСТІ ТА МОТИВИ ПОДОРОЖУВАННЯ*



УДК 159.9:356.13(477)

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-8\(38\)-618-630](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-8(38)-618-630)

**Булгакова Олена Юрївна** доктор психологічних наук, професор, декан факультету дошкільної педагогіки та психології, Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», вул. Ніщинського, 1, м. Одеса, 65000, тел.: (067) 715-12-71, <https://orcid.org/0000-0002-1750-0349>

**Савченкова Марія Вікторівна** викладач-стажист кафедри дошкільної педагогіки, Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», вул. Ніщинського, 1, м. Одеса, 65000, тел.: (099) 238-85-41, <https://orcid.org/0009-0007-1904-7713>

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИРІШЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

**Анотація.** У зв'язку з проблемою конструктивного вирішення конфлікту все частіше предметом наукових досліджень стають характеристики зрілості особистості. Вчені акцентують увагу на соціальній, особистісній та психологічній зрілості, часто не бачать різниці між ними. Представлені в науковій літературі визначення зрілості носять описовий характер, що свідчить про складність досліджуваного явища. Зріла особистість має реалістичне сприйняття світу, управляє своїми інстинктами і почуттями, соціально адаптована і одночасно соціально активна, відповідальна, відкрита досвіду самопізнання, толерантна до поглядів інших людей, вміє будувати зрілі міжособистісні відносини. У міжособистісних конфліктах нерідко відбувається ослаблення самоконтролю і свідомого самоуправління учасників, зниження їхньої стійкості до стресу і фрустрації, що призводить до емоційної поведінки. У деяких випадках конфлікт може допомогти вирішити нагальні проблеми. Таким чином, конфлікт створює напругу між людьми, відволікає увагу від нагальної проблеми на «вирішення питань» і має серйозний вплив на нерви і настрій. Водночас конфлікт може бути творчою силою, якщо його подолання покращує стосунки і сприяє взаєморозумінню між людьми. Конфлікти, спричинені ціннісними орієнтаціями людини, можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. Такі конфлікти можуть бути конструктивними (продуктивними та оптимальними) або деструктивними (руйнуючими особистісну структуру). Невідповідність між ціннісними



орієнтаціями людини та її поведінкою може призвести до втрати впевненості в собі, постійного відчуття неповноцінності, а іноді й до втрати сенсу життя. Як правило, це може призвести до погіршення існуючих міжособистісних стосунків у сім'ї та на роботі. Це також може призвести до зростання агресії, тривожності та дратівливості у спілкуванні.

**Ключові слова:** конфліктологія, міжособистісна взаємодія, цінність, мотивація.

**Bulgakova Olena Yuriyivna** Doctor of Psychological Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Preschool Pedagogy and Psychology, State Institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky», Nishchinsky St., 1, Odesa, 65000, tel.: (067) 715-12-71, <https://orcid.org/0000-0002-1750-0349>

**Savchenkova Mariia Viktorivna** teacher-intern of the department of preschool pedagogy, State Institution "Sout Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky", Nishchinsky St., 1, Odesa, 65000, tel.: (099) 238-85-41, <https://orcid.org/0009-0007-1904-7713>

## **THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASICS OF STUDYING THE FEATURES OF RESOLVING INTERPERSONAL CONFLICTS**

**Abstract.** In connection with the problem of constructive resolution of the conflict, the characteristics of personality maturity are increasingly becoming the subject of scientific research. Scientists emphasize social, personal and psychological maturity, often not seeing the difference between them. The definitions of maturity presented in the scientific literature are descriptive in nature, which indicates the complexity of the studied phenomenon. A mature person has a realistic perception of the world, manages his instincts and feelings, is socially adapted and at the same time socially active, responsible, open to the experience of self-discovery, tolerant of other people's views, knows how to build mature interpersonal relationships. In interpersonal conflicts, there is often a weakening of self-control and conscious self-management of the participants, a decrease in their resistance to stress and frustration, which leads to emotional behavior. In some cases, conflict can help solve pressing problems. Thus, conflict creates tension between people, diverts attention from the urgent problem to "solving issues" and has a serious effect on nerves and mood. At the same time, conflict can be a creative force if overcoming it improves relationships and promotes mutual understanding between people. Conflicts caused by a person's value orientations can have both positive and negative consequences. Such conflicts can be constructive (productive and optimal)



or destructive (destroying the personal structure). The discrepancy between a person's value orientations and his behavior can lead to a loss of self-confidence, a constant feeling of inferiority, and sometimes to a loss of the meaning of life. As a rule, this can lead to the deterioration of existing interpersonal relationships in the family and at work. It can also lead to increased aggression, anxiety and irritability in communication.

**Keywords:** conflictology, interpersonal interaction, value, motivation.

**Постановка проблеми.** Актуальність проблеми визначається тим теоретичним та практичним значенням, яке набуває в даний час дослідження міжособистісних конфліктних взаємодій, а саме недостатністю теоретичної розробки різних питань пов'язаних з витоками та причинами конфліктних ситуацій в цих взаємодіях. Тому, проблема міжособистісних конфліктних взаємодій продовжує залишатися однією з найактуальніших проблем сучасної соціальної та організаційної психології. Крім того, різноманітні конфліктні ситуації носять істотний збиток економічній діяльності, призводять до великих втрат ресурсів. Отже, необхідно знижувати рівень конфліктного протистояння, використовуючи класичні та сучасні досягнення в галузі психологічного управління та профілактики конфліктів.

Одним із факторів, що впливає на формування та розвиток конфліктної поведінки, є система цінностей. Адже на основі цінностей формується ставлення людини до світу, а ціннісна орієнтація слугує своєрідною призмою, через яку людина бачить і сприймає світ. Цінності визначають програму дій людини як самостійної істоти, забезпечують її соціальну інтеграцію та допомагають обирати власну поведінку в критичних ситуаціях. Системи цінностей формують внутрішнє ядро культури і виступають однією з головних мотивацій соціальної поведінки, впливаючи на потреби та інтереси суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі цінностей та ціннісних орієнтацій на сучасному етапі присвячується багато наукових праць [1-10]. Аналіз причин поведінки сторін у конфліктах показує, що вони зводяться до прагнення задовольнити свої інтереси. Адже інтереси опонента виступають усвідомленими потребами, що забезпечують його спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють реалізації його конфліктної поведінки.

На сучасному етапі психологічної науки, єдиної думки щодо ролі міжособистісних конфліктів не існує. Одні вчені говорять, що міжособистісний конфлікт негативно позначається, тому потрібно використовувати всіма можливими способами [4; 6]. Інші дослідники вважають, що такі конфлікти позитивно впливають, оскільки дозволяють особистості розвиватися і сприяють професійному та особистісному розвитку [3; 7].



Можливо, все залежить від того, яким чином конфлікт буде розв'язано.

При конструктивному вирішенні конфлікту знаходиться вихід з положення, зникає ворожість, формуються установки на співпрацю. При деструктивному розвитку конфлікту виникають негативні емоційні відносини, падають дисципліна і ефективність роботи. Управлінець, як людина, що постійно працює з людьми, повинен вміти запобігати виникненню конфлікту, виводити людей зі стану ворожнечі, вирішувати спори.

У зв'язку з проблемою конструктивного вирішення конфлікту все частіше предметом наукових досліджень є характеристики зрілості особистості. Вчені, як правило, акцентують увагу на соціальній, особистісній та психологічній зрілості, часто не бачать різниці між ними. Представлені в науковій літературі визначення зрілості носять описовий характер, що свідчить про складність досліджуваного явища. Зріла особистість має реалістичне сприйняття світу, управляє своїми інстинктами і почуттями, соціально адаптована і одночасно соціально активна, відповідальна, відкрита досвіду самопізнання, толерантна до поглядів інших людей, вміє будувати зрілі міжособистісні відносини.

Таким чином, зрілій особистості притаманні реалістичне сприйняття, відповідальність, терпимість, здатність будувати зрілі міжособистісні відносини.

Отже, накопичений в психологічній науці теоретичний та емпіричний матеріал з проблематики зрілості особистості у зв'язку з її особливостями вирішення різних конфліктів потребує подальшого узагальнення, систематизації та переосмислення.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування особливостей ціннісних орієнтацій осіб з різними типами вирішення міжособистісних конфліктів.

**Виклад основного матеріалу.** Цінності та ціннісні орієнтації особистості є предметом дослідження багатьох гуманітарних і соціальних наук, зокрема філософії, соціології, психології та педагогіки. Як предмет психологічного дослідження ціннісні орієнтації займають проміжне положення на перетині таких тем, як мотивація та світоглядна структура свідомості. Вона є компонентом складної структури ставлень до умов індивідуального існування та діяльності, які пов'язують суспільство, групи та індивідів в цілому у свідомості та діяльності. Наявність стійкої ціннісної орієнтації характеризує зрілість особистості і слугує загальним показником рівня її духовного розвитку. Тому вивчення ціннісних орієнтацій відіграє важливу роль у визначенні змісту психолого-педагогічного супроводу молоді впродовж усього життя, в тому числі й професійного становлення.

Водночас теоретичні уявлення про ціннісні орієнтації є досить неоднорідними через те, що ціннісні орієнтації вивчалися з позицій різних





теоретико-методологічних підходів та за допомогою різного понятійного інструментарію. Ціннісні орієнтації – це цілі, прагнення, бажання, життєві ідеали, певні системи норм, ставлення до певних цінностей матеріальної чи духовної культури суспільства, прояви потреб, ставлення до навколишнього середовища, детермінанти прийняття рішень, складні узагальнені системи ціннісних уявлень, основні способи перетворення культурних цінностей на стимули і мотиви практичної поведінки людини, що розуміються як своєрідна когнітивна реакція. Таке розмаїття визначень свідчить про те, що поняття «ціннісні орієнтації» все ще потребує визначення, з'ясування сутності та видів ціннісних орієнтацій, їх місця в загальній системі ціннісно-сміслових утворень особистості.

З психологічної точки зору, ціннісні орієнтації – це компонент структури особистості, відображення життєвого досвіду, якого набуває індивід у процесі свого розвитку, а також ядро свідомості, яким він керується при прийнятті рішень щодо важливих життєвих питань. Ціннісна орієнтація характеризує стійке, соціально обумовлене, вибіркоче ставлення людини до матеріальних і нематеріальних соціальних благ та ідеалів.

Аналіз досліджень показує, що в наукових розвідках дослідники часто стикаються з тим, що не розрізняють поняття «цінності» та «ціннісні орієнтації». На нашу думку, таке змішування понять зовсім не є методологічно коректним. Тому вважаємо за доцільне розрізняти поняття цінності та ціннісної орієнтації, розуміючи під першою узагальнену ідею, що функціонує як загальний ідеал, стереотип суспільної та особистісної свідомості, який слугує ідеальним критерієм оцінки та орієнтації особистості і суспільства; під другою – стратегічні цінності та ціннісну орієнтацію. Життєві цілі та цінності, що сприймаються як орієнтири загального світогляду, сформовані на основі співвіднесення особистого досвіду з панівними в суспільстві культурними зразками та відображені у свідомості людини. Так, наприклад, розмови про цінність грошей пов'язані з матеріалістичною ціннісною орієнтацією, а розмови про цінність людського життя – з гуманістичною ціннісною орієнтацією.

Отже, поняття ціннісної орієнтації є більш широким за поняття цінності, оскільки в його основі – «структурний зв'язок між самою цінністю і ціннісно орієнтованим суб'єктом». У цьому сенсі близьке тлумачення ціннісних орієнтацій як кластерів інтерналізованих цінностей, що, зокрема, яскраво відображено у теоретичних розробках та експериментальних дослідженнях цінностей С. Шварца [9].

Перехід від установок нижчого рівня (ціннісних орієнтацій) до установок вищого рівня відбувається через їх поступове підкріплення у відповідних ситуаціях, що відповідають певним рівням бажання. Наприклад,



нижчі (вітальні) рівні потреб породжують установки та поведінкові дії в простих цільових ситуаціях, які ще не мають соціального характеру. Вищі рівні потреб (наприклад, потреба у спілкуванні з іншими) спонукають індивідів до групових установок, які є примітивними, але по суті соціальними за своїм характером. Наступний рівень бажань пов'язаний з участю в певній сфері соціальної діяльності. На цьому рівні виробляються базові соціальні установки. І лише найвищий рівень потреби, пов'язаний з усвідомленням своєї приналежності не до певної сфери діяльності, а до суспільства, культури, людства в цілому, становить вершину ієрархії установок, тобто ціннісну орієнтацію і відповідну ціннісну поведінку.

Отже, ціннісні орієнтації – це елементи внутрішньої структури особистості. Сюди відносяться: спрямованість, мета індивіда, механізм індивідуальної взаємодії. Вони є найважливішими елементами внутрішньої структури особистості, які закріплені життєвим досвідом індивіда, всією сукупністю його переживань. Ціннісні орієнтації відокремлюють значуще, суттєве для певної людини від незначущого, несуттєвого. Наявність життєвих цінностей у свідомості людини залежить як від вікового етапу, на якому знаходиться індивід, новоутворень цього періоду, так і рівня розвитку суспільства загалом.

Існує більше чотирьохсот наукових визначень поняття цінностей. Вони мають як дуже широкий сенс, так і зводять це поняття до одного з явищ мотиваційного процесу.

У культурі та літературі цінність спочатку асоціювалася з такими поняттями, як гідність, цілісність, гармонія та цілісність процесу. З одного боку, смислове навантаження поняття цінності відображає якості зовнішніх характеристик предметів і явищ, які є об'єктами ціннісного ставлення людини. З іншого боку, поняття цінності включає в себе також психологічні характеристики людей, які є суб'єктами ціннісних відносин і реалізують духовно-етичні ідеали. І, нарешті, поняття цінності можна використовувати для опису відносин між людьми, спілкування і взаємодії між людьми, завдяки яким цінність набуває значущості, духовного і загальнолюдського статусу.

Підсумовуючи філософсько-антропологічне розуміння цінності, можна виділити наступні моменти:

- визнання цінностей: цінності є важливим соціальним регулятором людської діяльності як нормативна форма життєвих орієнтацій людей, певних оцінок і стереотипів, які допомагають людям мислити і діяти в мінливому соціально-економічному середовищі;
- цінності, що втілюються в людському житті в різних формах – це зразкові або ідеальні (духовні) цінності;



- взаємозв'язок між протилежними ціннісними орієнтаціями, з одного боку, та ідеалами і реальністю – з іншого;
- включеність цінностей в оціночну та смислотворчу діяльність людини.

У науковій літературі, присвяченій ціннісним орієнтаціям, можна виділити кілька підходів до розуміння цього феномену.

Ціннісна орієнтація визначає всю мотиваційну систему і спрямованість особистості, визначаючи спрямованість потреб та інтересів. Тому ціннісні орієнтації є найважливішим чинником, що регулює і визначає мотивацію поведінки і в кінцевому підсумку визначає цілісність особистості. Ціннісні орієнтації діють як на свідомому, так і на підсвідомому рівнях і визначають спрямованість вольових зусиль, уваги та інтелекту.

Багато дослідників стверджують, що основною функцією ціннісних орієнтацій є регуляція поведінки людини. Розвиваючи систему ціннісних орієнтацій, індивіди активно включаються в систему суспільних відносин, а ціннісні орієнтації визначають тип поведінки та діяльності [1-3].

Ціннісні орієнтації визначають цілі діяльності та засоби їх досягнення. Зміст ціннісних орієнтацій індивіда визначає, як він сприймає ситуацію, які завдання ставить перед собою і який спосіб дій обирає. Таким чином, ціннісні орієнтації – це динамічна та ієрархічна система цінностей, яка постійно розвивається і відображає ті, що складаються в результаті взаємодії особистості та суспільства.

Ціннісні орієнтації особистості виконують ряд важливих функцій:

- гармонізують і інтегрують духовний світ індивіда, визначаючи його соціальну значущість;
- визначають цілісність, унікальність і неповторність особистості;
- регулюють поведінку і діяльність людини в суспільстві, визначаючи її дії і вчинки.

Розвинені ціннісні орієнтації – ознака зрілості особистості, показник міри її соціалізації. Стійкий і послідовний набір ціннісних орієнтацій гарантує такі якості особистості, як чесність, надійність, вірність певним принципам та ідеалам, здатність до добровільних зусиль в ім'я цих ідеалів і цінностей, активну життєву позицію. Нерозвиненість ціннісних орієнтацій є свідченням інфантильності, переважання зовнішніх стимулів-реакцій у внутрішній структурі особистості та відсутності прямого зв'язку об'єкта бажання з потребою.

Поняття конфлікту сьогодні не належить одній певній галузі знань. Це соціальний феномен, який проникає в усі сфери людського соціуму, тому його й почали вивчати фахівці різних галузей науки.

Під конфліктом розуміють «найбільш гострий спосіб усунення суперечностей, що виникають у процесі взаємодії, який полягає в протидії



суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями» [11]. Українські вчені Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель розглядають конфлікт як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії, наголошуючи на тому, що поняття різноспрямованості ширше за розуміння протилежності спрямованості, що дає можливість зняти обмеження розуміння проблеми та усунути елемент антагонізму [9].

У систематичних дослідженнях, конфлікти поділяються на структури та елементи. Елементами в міжособистісному конфлікті є суб'єкти конфлікту, їхні особистісні характеристики, цілі та мотивації, прихильники та причини конфлікту. Структура конфлікту – це взаємозв'язок його елементів. Оскільки конфлікти постійно розвиваються, їх елементи та структура також постійно змінюються. У конфліктній ситуації є суб'єкт і об'єкт конфлікту. Суб'єктами міжособистісного конфлікту є учасники, які прагнуть захистити власні інтереси та досягти власних цілей. Вони завжди діють від власного імені. Об'єкт міжособистісного конфлікту – це те, на що претендують учасники. Це мета, якої намагається досягти кожна зі сторін конфлікту. Предмет конфлікту в даному випадку – це протиріччя, в якому виникають суперечливі інтереси.

Міжособистісний конфлікт – це окремий випадок взаємодії в процесі спілкування і спільної діяльності між людьми. Найбільш очевидними проявами міжособистісного конфлікту є взаємні звинувачення, суперечки, атаки і захисти.

У кожному міжособистісному конфлікті є два або кілька учасників і певна ситуація їхньої взаємодії. Міжособистісні конфлікти мають деякі специфічні відмінності, що відрізняють їх від інших конфліктів, а саме:

- у міжособистісних конфліктах протидія людей відбувається безпосередньо, тут і тепер, на основі зіткнення їх власних мотивів. Суперники зіткаються обличчям до обличчя;
- у міжособистісних конфліктах має прояв увесь спектр відомих причин, загальних і частковий об'єктивних і суб'єктивних;
- міжособистісні конфлікти для суб'єктів конфліктної взаємодії є своєрідним "полігоном" перевірки характерів, темпераментів, проявом здібностей, волі, інтелекту та інших індивідуально-психологічних особливостей;
- міжособистісні конфлікти відрізняються високою емоційністю та обіймають практично всі сторони стосунків між конфліктуючими суб'єктами;
- міжособистісні конфлікти стосуються інтересів не тільки конфліктуючих, але і тих, з ким вони безпосередньо пов'язані різноманітними міжособистісними стосунками та зв'язками.

Серед різних форм поведінки в міжособистісній взаємодії соціальні



психологи найбільше уваги приділяють деструктивним формам взаємодії, конфліктній взаємодії, взаємодії на основі дружби та прихильності, а також альтруїстичній інтерактивній поведінці.

Такі контакти ускладнюють і руйнують стосунки та згубно впливають на партнерів. До них належать маніпулятивне спілкування, агресивна взаємодія та авторитарні стилі спілкування. Навіть мовчання може бути деструктивним, особливо якщо воно використовується як засіб приховування важливої інформації або покарання партнера. Особистісні характеристики людини (наприклад, хитрість, наклеп, упередження, стереотипи, злостивість, сарказм) можуть призвести до деструктивної взаємодії. Такі люди не обов'язково переслідують особисті інтереси, але керуються несвідомими мотивами, такими як напористість, конкуренція тощо.

До феноменів, які підсилюють деструктивну взаємодію, належать агресія, упередження, обман, егоїзм.

**Агресія.** Вона завдає фізичної, матеріальної чи моральної шкоди іншому, що супроводжується сильними емоційними переживаннями (гнів, досада, злорадство), експресивним оформленням (жести погрози, ворожість, нехтування, зневага).

**Упередження.** Зазвичай людина не усвідомлює чи не хоче усвідомлювати свого упередженого ставлення до партнера і розглядає його як наслідок об'єктивної оцінки конкретних фактів або вчинків.

**Обман.** У взаємодії він проявляється як намагання приховати правду, переслідуючи корисні наміри. Обман — свідоме намагання людини створити у партнера хибне, неправдиве, удаване уявлення про предмет обговорення.

**Егоїзм.** Часто він є основою деструктивного спілкування. У міжособистісних взаєминах егоїстична людина висуває на передній план свої інтереси, мету взаємодії на шкоду інтересам співрозмовника.

**Конфліктна взаємодія.** У процесі взаємодії між її учасниками можуть виникнути часткові суперечності, іноді й антагонізм позицій, що є наслідком розбіжностей їх цінностей, цілей, мотивів. Ускладнення та загострення суперечностей є свідченням міжособистісного конфлікту.

У міжособистісних конфліктах нерідко відбувається ослаблення самоконтролю і свідомого самоуправління учасників, зниження їхньої стійкості до стресу і фрустрації, що призводить до емоційної поведінки. У деяких випадках конфлікт може допомогти вирішити нагальні проблеми. Таким чином, конфлікт створює напругу між людьми, відволікає увагу від нагальної проблеми на «вирішення питань» і має серйозний вплив на нерви і настрій. Водночас конфлікт може бути творчою силою, якщо його подолання покращує стосунки і сприяє взаєморозумінню між людьми. Особливо, коли конфлікт виникає навколо суспільно важливих цілей, позитивна роль



конфліктної взаємодії полягає у підвищенні самосвідомості учасників. Конфлікт часто формує і підтверджує цінності, об'єднує однодумців і виступає запобіжним клапаном для безпечного і конструктивного вивільнення емоцій. Тому конфлікт не можна розглядати ізольовано, а в процесі аналізу конфлікту слід враховувати як його соціальну природу, так і його психологічний вплив.

Існує три основні стилі поведінки: деструктивний, коригувальний і прогностичний.

Деструктивна поведінка заперечує можливість компромісу або поступки і розглядається як прояв слабкості. Люди завжди підкреслюють власну правоту і наполягають на неправильності позиції та дій іншої сторони, яку звинувачують у злісних намірах, корисливих інтересах або егоїстичних мотивах. Конфліктні ситуації сприймаються гостро та емоційно обома сторонами.

Корекційні типи оцінюють ситуацію із запізненням і реагують після того, як конфлікт вже почався. Вони не переживають конфлікт, ситуація "керує" людиною. Емоційні реакції на конфлікт часто виражені. Поведінка галаслива, особливо на ранніх стадіях.

Випереджувальний стиль характеризується заздалегідь аналізом небезпечних зон, що часто допомагає уникнути небажаних конфліктів. Люди з таким стилем поведінки не дозволяють собі втягуватися в небажані конфлікти. Як правило, вони вступають у конфлікт лише свідомо, ретельно зваживши всі "за" і "проти", і тільки в тому випадку, якщо це єдиний вихід. Вступаючи в конфлікт, вони розглядають свої варіанти і прораховують всі можливі дії іншої сторони. Такі люди віддають перевагу компромісу. Емоційні реакції виражені менше або не виражені зовсім.

Одним з факторів, що впливає на формування і розвиток конфліктної поведінки, є система ціннісних орієнтацій. Зрештою, на основі цінностей формується ставлення людини до світу, а ціннісна орієнтація слугує своєрідною призмою, крізь яку людина бачить і сприймає світ. Цінності як самостійні утворення визначають програму поведінки, забезпечують соціальну згуртованість і допомагають індивідам обирати власну поведінку в критичних ситуаціях.

Ціннісні системи утворюють внутрішній стрижень культури і впливають на соціальні потреби та інтереси, виступаючи одним з головних мотивів соціальної дії [7]. При поясненні діяльності іншої сторони в конфлікті та спрямованості її поведінки завжди мають місце мотиви, цілі, інтереси, цінності та потреби особистості, соціальної групи, держави чи суспільства.

Мотиви в конфлікті – це спонукання до участі в конфлікті, які пов'язані із задоволенням потреб іншої сторони і є сукупністю зовнішніх і внутрішніх



умов, що спонукають суб'єкта до конфліктної активності. Виявити справжні мотиви в конфліктах складно, оскільки конфліктуючі сторони часто приховують свої мотиви.

Якщо проаналізувати причини поведінки сторін у конфлікті, то можна побачити, що вона мотивована прагненням задовольнити власні інтереси. Адже інтереси опонента – це усвідомлені бажання, які змушують його зосередитися на об'єкті конфлікту і сприяють конфліктній поведінці.

Цінності, які опонент може відстоювати в конфлікті, також близькі до його інтересів. Це загальнолюдські цінності (наприклад, правильність суджень, думок, справедливість рішень), цінності, виражені в конкретних культурних досягненнях, і особистісні цінності (наприклад, почуття власної гідності, честі, самоповаги).

Індивідуальні та групові мотивації не виникають спонтанно, а зазвичай визначаються обставинами та умовами, в яких вони знаходяться. Нерідко процес соціальної непорядкованості, що відбувається в суспільстві, трансформує суспільну свідомість, яка усвідомлюється і переломлюється через потреби та інтереси, а також цілі, поведінку і дії конкретних індивідів і груп [1].

Ціннісні орієнтації впливають на розвиток міжособистісних конфліктів. Конфлікт виникає в результаті зіткнення двох внутрішніх спонукань, відображених у свідомості у вигляді самостійних цінностей. Показником внутрішнього конфлікту є сумнів щодо істинної цінності мотивів і принципів, якими суб'єкт керується у своєму житті [4].

В основі внутрішнього конфлікту лежить сфера особистісних цінностей і мотивацій. Ця найважливіша сфера людської психіки пов'язана з внутрішнім конфліктом. Це пов'язано з тим, що вона відображає різні зв'язки і відносини між навколишнім середовищем і особистістю. Виходячи з цього, можна виділити основні структурні компоненти внутрішнього світу конфліктних особистостей. Мотиви (потреби, інтереси, бажання та імпульси – їх можна представити поняттям «потяги»), які відображають прагнення особистості на різних рівнях; цінності, які втілюють соціальні норми і, таким чином, слугують критеріями належного (особистісні цінності, які особистість приймає, і особистісні цінності, які особистість не приймає, але не виконує); самооцінка, яка визначається як оцінка особистістю власної цінності, здібностей, якостей і місця серед інших (самооцінка є вираженням рівня домагань людини і виступає специфічним чинником її діяльності та поведінки. Самооцінка виражається як «я можу» або «я не можу» [1; 9].

Отже, конфлікти, спричинені ціннісними орієнтаціями людини, можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. Такі конфлікти можуть бути конструктивними (продуктивними та оптимальними) або деструктивними



(руйнуючими особистісну структуру). Невідповідність між ціннісними орієнтаціями людини та її поведінкою може призвести до втрати впевненості в собі, постійного відчуття неповноцінності, а іноді й до втрати сенсу життя. Як правило, це може призвести до погіршення існуючих міжособистісних стосунків у сім'ї та на роботі. Це також може призвести до зростання агресії, тривожності та дратівливості у спілкуванні [8].

**Висновки.** Набагато легше запобігти конфлікту, ніж конструктивно його вирішити. Підтримка нормальних міжособистісних стосунків, зміцнення взаємної поваги та довіри сприяють запобіганню конфліктів. Що стосується ціннісних орієнтацій, то можна казати, що багаторівнева структура ціннісних орієнтацій піддається діагностиці і може бути досліджена з допомогою спеціально розроблених методик. Вивчення конфліктності на основі моделі багатомірною-функціонального аналізу дозволяє використовувати один запитальник замість кількох приватних методик і розглянути її компоненти системно.

Співвідношення між ціннісними орієнтаціями і параметрами конфліктності носить не випадковий, стійкий характер. Незважаючи на деякі відмінності в прояві в різних групах випробовуваних, співвідношення цінностей і конфліктності залишається практично незмінним.

Багаторівневе і багатостороннє дослідження структури ціннісних орієнтацій у зв'язку з її конфліктністю, розширює уявлення про властивості особистості і відкриває нові можливості для різного роду психологічних практик.

#### **Література:**

1. Гірник А. М. Основи конфліктології: навч. посіб. Київ: Києво-Могилянська академія, 2010. 222 с.
2. Гірник А. М. Управління конфліктом в педагогічному процесі *Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: Матеріали конференції*. Київ: Чернівці, 1995. С. 337–342.
3. Дідик Н.М. Професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 7. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. 408 с.
4. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту. *Навч. посібник*. Київ: Каравела, 2011. 304 с.
5. Захарчин Г. М. Управління конфліктами : навч. посіб. 2-е вид., допов. Львів : Львівська політехніка, 2019. 192 с.
6. Коберник Л.О. Ціннісні орієнтації як чинник подолання конфліктних форм поведінки. *Психологічні науки: Зб. наук. праць*. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. №17. Ч.І. С. 175–180.





7. Краснова Н.П. Причини конфліктів у діловому спілкуванні. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2013. №1. С. 18–26.
8. Кулініч О. І. Психологія управління. Львів : Львівський національний університет ім. І. Франка, 2008. 292 с.
9. Пилат Н.І. Соціальна ідентичність особистості як чинник вибору стилю поведінки в конфлікті: дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ. 2014. 177 с.
10. Потапчук Є. М. Деякі аспекти аналізу міжособистісних конфліктів у вітчизняній та зарубіжній психології. *Ціннісні орієнтації в громадському становленні особистості*. Дрогобич: Відродження, 2005. С.32–35.
11. VandenBos G. R. *APA dictionary of psychology*. Washington, DC, USA: American Psychological Association, 2013. 220 p.

### **References:**

1. Girnuk, A. M. (2010). *Osnovi konfliktologii [Basics of conflictology]*. Kiiiv: Kievo-Mogiljans'ka akademija [in Ukrainian].
2. Girnuk, A. M. (1995). Upravlinnja konfliktom v pedagogichnomu procesi [Conflict management in the pedagogical process]. *Proceedings from konferentsiia «Konflikti v suspil'stvi: diagnostika i profilaktika» – The Conference «Conflicts in society: diagnosis and prevention»*. (pp. 337-342). Kiiiv: Chernivci [in Ukrainian].
3. Didik, N.M. (2010). Profesijno znachushhi harakteristiki osobistisnoi zrilosti majbutnih psihologiv [Professionally significant characteristics of personal maturity of future psychologists]. *Problemi suchasnoi psihologii - Problems of modern psychology*, 7, 408 [in Ukrainian].
4. Dolins'ka, L. V., Matjash-Zajac, L. P. (2011). *Psihologija konfliktu [Psychology of conflict]*. Kiiiv: Karavela [in Ukrainian].
5. Zaharchin, G. M. (2019). *Upravlinnja konfliktami [Conflict management]*. (vol. 1-2). L'viv : L'vivs'ka politehnika [in Ukrainian].
6. Kobernik, L.O. (2007). Cinnisni orientacii jak chinnik podolannja konfliktnih form povedinki [Value orientations as a factor in overcoming conflict forms of behavior]. *Psihologichni nauki - Psychological sciences*, 17, I, 175–180 [in Ukrainian].
7. Krasnova, N.P. (2013). Prichini konfliktiv u dilovomu spilkuванні [Causes of conflicts in business communication]. *Social'na pedagogika: teorija ta praktika - Social pedagogy: theory and practice*, 1, 18–26 [in Ukrainian].
8. Kulinich, O. I. (2008). *Psihologija upravlinnja [Psychology of management]*. L'viv : L'vivs'kij nacional'nij universitet im. I. Franka [in Ukrainian].
9. Pilat, N.I. (2014). Social'na identichnist' osobistosti jak chinnik viboru stilju povedinki v konflikti [Social identity of the individual as a factor in choosing a style of behavior in conflict]. *Candidate's thesis*. Kiev: In-t psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraïni [in Ukrainian].
10. Potapchuk, Є. М. (2005). Dejaki aspekti analizu mizhosobistisnih konfliktiv u vitchiznjanij ta zarubizhnij psihologii [Some aspects of the analysis of interpersonal conflicts in domestic and foreign psychology]. *Cinnisni orientacii v gromads'komu stanovlenni osobistosti - Value orientations in social personality formation*, 32–35. [in Ukrainian].
11. VandenBos, G. R. (2013). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC, USA: American Psychological Association [in English].