

## **ВНУТРІШНЬОГРУПОВИЙ КОНФЛІКТ У СТУДЕНТСЬКИХ ГРУПАХ З РІЗНОЮ КОМПОЗИЦІЄЮ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

**Мирошник О. Г.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка*

*elenamirosha@ukr.net*

Реформа вищої освіти в країні пов'язана із розробкою підходів та принципів, що забезпечують підвищення творчої активності студентства та сприяють становленню громадянської позиції, соціальної відповідальності та ініціативи. Саме тому особливого значення набувають питання організації та управління студентської групою, яка є не тільки формальним об'єднанням учасників навчального процесу, але психологічним простором у якому відбувається становлення власної суб'єктності.

Мета дослідження полягала у вивченні особливостей внутрішньогрупової конфліктності студентських груп, що мають різну композицію за ознакою статі.

Внутрішньогрупова конфліктність є складовою групою динаміки, як системи процесів, що забезпечують виникнення, розвиток та функціонування групи. Поширеною є думка про те, що конфлікт у середі групи слід розглядати як важливий феномен, що впливає на динаміку відносин у групі та забезпечує зміни у нормативній сфері групової активності. Н. В. Гришина зазначає, що «Конфлікт всередині групи може являтися механізмом трансформації групових норм за нових умов. Гнучкі структури виграють від конфліктів, модифікуючи старі норми і створюючи нові» [2, с. 115]. Дослідники аналізують причини, види, форми та наслідків внутрішньогрупових конфліктів (Л. Козер, М. Дойч, Н. В. Гришина, Т. А. Полозова, О. С. Морозов, Н. І. Фригіна). Розрізняють негативні та позитивні функції конфлікту. Вперше позитивна функція конфлікту була описана у працях Г. Зіммеля. У подальшому ця ідея була розвинена його теоретичним спадкоємцем Л. Козером. Зокрема Л. Козер зазначав, що питання про те, чи стане конфлікт засобом стабілізації внутрішньогрупових відносин і погодженням протилежних вимог, чи стане соціальним вибухом залежить від характеру соціальної структури, в умовах якої він протікає [за 2].

Чинники внутрішньогрупових конфліктів поділяють на об'єктивні та суб'єктивні [5]. Об'єктивні мають зв'язок із розміром групи, її ресурсом, структурною організацією групи. Суб'єктивні – пов'язані із відмінністю поглядів, думок, цінностей та способів поведінки учасників

групи. Науковці приділяють значну увагу аналізу ролі психологічного клімату групи, згуртованості, деформаціями у процесі прийняття групового рішення, стилю лідерської поведінки у виникненні та перебігу внутрішньогрупового конфлікту. Водночас, вплив особливостей статевої композиції групи на конфліктну поведінку учасників групи є менш вивченими. Більшість публікацій присвячено вивченню особистостей поведінки чоловіка та жінки у статусі лідера групи. Зокрема, А. Ескілсон і М. Віллі дослідили особливості ефективності лідера в залежності від статевого складу групи [за 1, с. 266]. Ними було встановлено, що найбільш продуктивними були гомогенні чоловічі групи, найменш – гомогенні жіночі. Змішані виявилися проміжними за результативністю. Чоловіки і жінки-лідери були найбільш продуктивними під час взаємодії з представниками своєї статі. Жінки-лідери були найменш продуктивними, працюючи з представниками протилежної статі. Чоловіки-лідери були найменш продуктивними, під час взаємодії з гетерогенними групами. Жінки переживали велике напруження, коли працювали з чоловіками, менше – з жінками. Зв'язок особливостей впливу лідера на внутрішньогрупову взаємодію в залежності від статі встановлено І. В. Грошевим [3]. Персонал, яким керують чоловіки-менеджери відрізнявся більш високими показниками тривожності, ворожості і конфліктності на відміну від персоналу, яким керують жінки. За результатами досліджень Rosener J. чоловіки набагато частіше, ніж жінки, розглядають лідерство як серію угод з підлеглими, використовують свою позицію та контроль над ресурсами для мотивації своїх послідовників. Жінки, на відміну від чоловіків, набагато частіше описують себе як трансформаторів інтересів підлеглих на турботу про всю організацію та визначають свою особливу роль у мотивуванні підлеглих [7]. Н. В. Гришина зазначає, що причинами конфлікту у виробничих колективах можуть бути і соціально-демографічні відмінності (стать та вік) працівників. За результатами її досліджень у в гомогенних за статтю колективах особистісні конфлікти більш регулярні, вони негативно впливають на ділову сферу відносин працівників [2, с. 171].

Предметом нашого дослідження стала структура внутрішньогрупової конфліктності студентських груп з різною статевою композицією.

З метою вивчення особливостей внутрішньогрупової конфліктності нами була розроблена анкета. В основу анкети покладено теоретична модель оцінки групової конфліктності за Т. А. Полозовою [6]. Методика дозволяла визначити оцінку студентами різних аспектів внутрішньогрупового конфлікту. Анкета включала такі показники конфлікту: загальна конфліктність у групі, конфлікт в інструментальній сфері активності, конфлікт в експресивній сфері активності, конфлікт у горизонтальних відносинах, конфлікт у вертикальних відносинах.

Дослідження проводилося на базі ПНПУ імені В. Г. Короленка. У ньому взяли участь студенти 10 навчальних груп, загальна кількість учасників склала 188 осіб.

Вибіркову сукупність було сформовано відповідно до завдань дослідження. Так, шість навчальних груп мали гомогенний склад за статтю, чотири групи гетерогенну. Кількісні результати дослідження представлено у *табл. 1*.

*Таблиця 1* – Розподіл показників внутрішньогрупової конфліктності у групах із різним статевим складом

<b>Показники конфліктності у сферах групової активності</b>	<b>Гомогенні групи</b>	<b>Гетерогенні групи</b>
загальний показник конфлікту	2,9	2,04
інструментальна	2,03	1,68
експресивна	2,52	1,69
горизонтальна	2,52	1,79
вертикальна	1,95	1,5

Результати дослідження показали, що загальні показники конфліктності у гомогенних та гетерогенних студентських групах за оцінками частоти їх прояву майже не відрізняються.

Однак, встановлено відмінності показників конфліктності у базових складових групової структури. Так, інструментальна сфера активності, що відображає особливості вирішення групою завдань, за оцінками самих учасників, є більш безконфліктною у гетерогенних групах порівняно із гомогенними. Розбіжності в оцінці частоти конфлікту спостерігається також й для експресивної сфери групової активності, що відображає особливості міжособистісних відносин учасників групи, що не мають безпосереднього зв'язку із навчальною діяльністю. Іншими словами, частота виникнення конфліктів на ґрунті емоційних відносин більша у гомогенних групах. Визначені тенденції в оцінках конфліктності підтверджуються показниками горизонтальної конфліктності. Так у гетерогенних групах вони є меншими порівняно із гомогенними. У групах до складу яких, входять дівчата та хлопці частіше проявляється комунікативна толерантність, емоційна підтримка та прагнення одногрупників до взаєморозуміння. За оцінками показників вертикальної конфліктності, тобто конфліктності у сфері, що опосередкована офіційними статусними нормативами, відмінності знаходяться в одному якісному діапазоні.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна сказати, що статевий склад навчальних студентських груп більшою мірою пов'язано із емоційною складовою групової активності та неформальною підструктурою внутрішньогрупових взаємин. Гетерогенні академічні групи у порівнянні із гомогенними є більш стійким до впливу конфліктогенних тригерів.

Склад учасників студентської групи за ознаками статевого диморфізму має зв'язок із особливості внутрішньогрупових взаємин та може бути чинником розвитку групового процесу. Особливу значущість він має для неформальної підструктури навчальної групи. Найбільш сприятливими до впливу конфліктогенних тригерів є група із гетерогенним статевим складом.

### **Література:**

1. Бендас Т. В. Гендерная психология: Учебное пособие. СПб. : Питер, 2006. – 431 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб. : Питер, 2007. 464 с.
3. Грошев И. В. Гендерные особенности конфликтности на предприятиях и в организациях. Цит. [12.02.08] Доступный з <http://2008.isras.ru/files/File/Socis/2007-06/Groshev.pdf>.
4. Козер Л. А. Функции социального конфликта // Американская социологическая мысль. М., 1996. С.542–556.
5. Мирошник О. Г., Нещетна К. А. Психологічні чинники конфліктної поведінки. Методичні рекомендації до самостійної роботи. Полтава, 2012. 55 с.
6. Полозова Т. А. О методических принципах исследования внутригруппового конфликта // Новые исследования в психологии. М., 1981. №2. С.94–98.
7. Rosener J. Ways women lead / Rosener J. // Harvard Business Review, 1990. – P. 119–125.

**УДК 316.62:364.63**

## **ІННОВАЦІЙНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОБОТІ З БУЛІНГОМ**

**Мишко Н. М.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*

*mushko\_nadin@ukr.net*

Евроінтеграційні процеси в Україні, що полягають у демократизації та посилення відкритості щодо проблем у суспільстві призвели до переосмислення значущості багатьох суспільних цінностей, зміни соціальних стереотипів та міжособистісної взаємодії. Готовність особистості відстоювати власну позицію, навіть у тих випадках, коли вона суперечить позиції більшості, наразі набуває особливого значення в соціумі зі значним арсеналом засобів тиску, маніпуляцій і підкорення волі індивіда. Зважаючи на це, готовність та вміння відстоювати власну позицію й діяти незалежно від думки більшості можуть бути доленосними, як для окремої людини, так і